



PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2025 DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO



I. INTRODUCCIÓN

La “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, señala que el proceso de Cultura y Clima Organizacional como parte del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, permite que las entidades públicas gestionen acciones que fomenten la cultura deseada y se promueva el compromiso entre las personas para lograr las metas y objetivos institucionales.

La Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece que el proceso de Cultura y Clima Organizacional tiene como productos esperados: el diagnóstico de cultura organizacional, la medición de clima, los planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros.

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), a través de la Oficina de Administración del Talento Humano de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos (OGGRH), presenta el “Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento”, el cual se ha formulado a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado para conocer la percepción colectiva de las personas.

El presente Plan busca fortalecer el ambiente laboral por medio de la generación de acciones que impacten en la calidad de la experiencia del servidor y la gestión del líder, así como la generación de espacios de conocimiento, reconocimiento e integración que consoliden las relaciones laborales y la comunicación organizacional, a fin de contribuir a la mejora de la motivación y el compromiso del personal, reflejándose positivamente en los resultados de la estrategia de la Entidad.

II. ALCANCE

El Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento tiene alcance para todos los servidores bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s. 276 y 1057 y de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; así como, a las personas contratadas bajo las modalidades de Contratación de Personal Altamente Calificado y Fondo de Apoyo Gerencial, regulados por la Ley N° 29806 y el Decreto Ley N° 25650, respectivamente, que ocupan una plaza o cargo estructurado en la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - Administración General.

Asimismo, se considera a los practicantes pre profesionales y profesionales bajo el ámbito del Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público, de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - Administración General; toda vez que, durante el período de convenio de prácticas, apoyan al logro de los objetivos institucionales.



III. MARCO LEGAL

- 3.1 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias.
- 3.2 Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y modificatoria.
- 3.3 Decreto Supremo N° 010-2014-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y modificatoria.
- 3.4 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatorias.
- 3.5 Resolución Ministerial N° 151-2024-VIVIENDA, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- 3.6 Resolución Ministerial N° 481-2024-VIVIENDA que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025 del Pliego 037: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- 3.7 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.
- 3.8 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”.

IV. FUNDAMENTOS

4.1 Misión Institucional:

En concordancia con lo señalado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 - 2030 del MVCS, aprobado por la Resolución Ministerial N° 151-2024-VIVIENDA, la Misión Institucional es:

“Normar, articular y promover la provisión de servicios en vivienda, construcción, agua potable, saneamiento y desarrollo urbano; así como elaborar, implementar y supervisar las políticas nacionales en favor de la población y sus medios de vida de manera accesible, sostenible y con calidad”.

4.2 Valores Institucionales:

En concordancia con lo señalado en el PEI 2024 - 2030 del MVCS, el MVCS orienta su labor en base a los siguientes valores institucionales:

- Compromiso
- Integridad
- Vocación y Calidad de Servicio
- Trabajo en equipo
- Innovación

4.3 Vinculación a Objetivos Estratégicos Institucionales y Acción Estratégica Institucional del PEI 2024 - 2030 del MVCS:

En concordancia con lo señalado en el PEI 2024 - 2030 del MVCS, el presente Plan se encuentra alineado al siguiente Objetivo Estratégico Institucional (OEI), Acción Estratégica Institucional e indicador:

Objetivo Estratégico Institucional (OEI)	Acción Estratégica Institucional (AEI)	Indicador del OEI
OEI.8 - Fortalecer la gestión institucional	AEI.08.04 - Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos fortalecido para el MVCS.	IND. 08.02 - Porcentaje de satisfacción integral del servidor del MVCS.

V. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Fortalecer la cultura y mejorar el clima organizacional en el MVCS, promoviendo y ejecutando actividades que impacten en la calidad de la experiencia del servidor y la gestión del liderazgo, a fin de contribuir a la mejora de la motivación y reforzar el sentido de pertenencia y compromiso de las personas comprendidas en el alcance del presente Plan, para el logro de los objetivos de la Entidad.

5.2 Objetivos Específicos

- 5.2.1 Fortalecer el sentido de identificación, pertenencia y compromiso de las personas comprendidas en el alcance del presente Plan, con la misión institucional y valores institucionales.
- 5.2.2 Fortalecer las dimensiones del clima organizacional, con énfasis en el respeto, imparcialidad y camaradería, así como sus respectivas subdimensiones.
- 5.2.3 Brindar herramientas para fortalecer la gestión del liderazgo en los equipos.

VI. VIGENCIA

El Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento entra en vigencia a partir de su aprobación y se ejecuta durante el ejercicio 2025.

VII. RESPONSABILIDADES:

- 7.1 La Alta Dirección es responsable de promover el desarrollo de las actividades programadas, en concordancia con las necesidades institucionales.
- 7.2 La OGGRH, a través de la Oficina de Administración del Talento Humano, es responsable de ejecutar las actividades programadas y contenidas en el presente Plan con los recursos señalados en el ítem XI.

- 7.3 Los titulares de las unidades de organización son responsables de impulsar las condiciones que contribuyan a la implementación de las actividades programadas en el presente Plan.
- 7.4 Las personas comprendidas en el alcance del presente Plan son responsables de participar de las actividades programadas en el mismo y completar las encuestas de satisfacción que se apliquen.

VIII. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

8.1 Diagnóstico Organizacional:

El diagnóstico de Cultura y Clima Organizacional se realizó mediante la aplicación de la “Encuesta de Clima y Cultura 2024”, compuesta por un total de sesenta y siete (67) ítems, de los cuales sesenta y seis (66) corresponden a preguntas con alternativas de respuesta y una (1) pregunta abierta.

Asimismo, se utilizó una escala de respuestas Likert de cinco (5) opciones, que permitieron a las personas comprendidas en el alcance del Plan valorar cada enunciado con respuestas que referían a percepción de “siempre”, “casi siempre”, “a veces”, “casi nunca” y “nunca”.

La aplicación del instrumento se realizó de manera virtual, a través de un cuestionario de Google, del 25 de noviembre al 5 de diciembre de 2024, contando con una participación de ochocientos ocho (808) personas.

La medición del clima laboral se realizó considerando las siguientes dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería; cada una de las cuales cuenta con subdimensiones. De manera adicional, se agregó una pregunta gestáltica (¿En general, diría que el MVCS es un buen lugar para trabajar?) y una pregunta abierta (¿Qué sugerirías para mejorar el clima laboral del MVCS?).

Asimismo, la medición de cultura organizacional se realizó considerando los cinco (5) elementos de la misma: valores, prácticas compartidas, líderes, normas y comunicación.

8.2 Procesamiento de las respuestas:

Se utilizó la metodología Top Two Box, a través de la cual los resultados de cada dimensión, variable e ítem se expresaron en porcentajes (%) de respuesta de acuerdo a las alternativas elegidas por los encuestados, según el siguiente detalle:





El Top Two Box refleja el porcentaje de las marcaciones 4 y 5 como “Favorable”, el Bottom Two Box refleja el porcentaje de las marcaciones 1 y 2 como “Desfavorable”, y el “Neutro” representan las marcaciones 3.

Adicionalmente, se elaboró una escala de interpretación de resultados, la misma que brinda una categoría a los resultados obtenidos de acuerdo a la siguiente escala:



8.3 Respecto al análisis de las dimensiones del Clima Organizacional:

8.3.1 Con la metodología descrita, se encontraron los siguientes resultados por dimensión y subdimensiones:

- Respecto a las dimensiones, por un lado, se encontró que dos (2) dimensiones representan fortalezas para la institución, las dimensiones de credibilidad (88%) y orgullo (89%). Por otro lado, se encontró que tres (3) dimensiones representan oportunidades para la institución, las dimensiones de imparcialidad (68%), camaradería (72%) y respeto (75%):

Dimensión/Nivel según escala	Riesgo (0-49%)	Oportunidad (50-79%)	Fortaleza (80-100%)
Credibilidad			88%
Respeto		75%	
Imparcialidad		68%	
Orgullo			89%
Camaradería		72%	
Índice de Percepción General		82%	



- Respecto a las subdimensiones de las dimensiones que representan las fortalezas para la institución, podemos identificar que las subdimensiones con mayor percepción favorable son las de trabajo individual (89%) y trabajo en equipo (91%), ambas pertenecientes a la dimensión de orgullo:

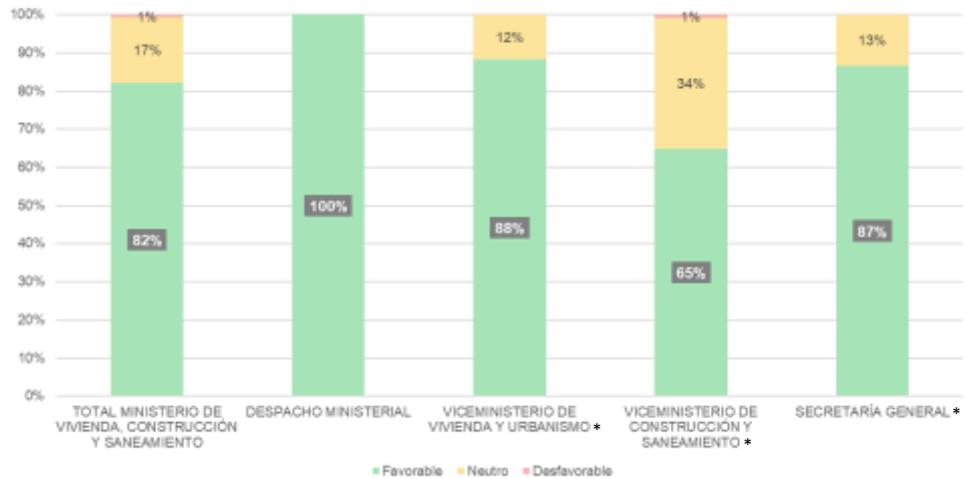
Dimensión	Sub Dimensión	Riesgo (0-49%)	Oportunidad (50-79%)	Fortaleza (80-100%)
Credibilidad	Comunicación			81%
	Habilidad Gerencial			88%
	Integridad			87%
Orgullo	Trabajo Individual			89%
	Trabajo en Equipo			91%
	Imagen Corporativa			87%
Índice de Percepción General				82%

- Respecto a las subdimensiones de las dimensiones que representan oportunidades para la institución, podemos identificar que las subdimensiones con menor percepción favorable son las de ausencia de favoritismo (58%) y familiaridad (62%), pertenecientes a las dimensiones de respeto e imparcialidad, respectivamente:

Dimensión	Sub Dimensión	Riesgo (0-49%)	Oportunidad (50-79%)	Fortaleza (80-100%)
Respeto	Apoyo profesional		76%	
	Colaboración		68%	
	Interés como persona		72%	
Imparcialidad	Ausencia de favoritismo		58%	
	Equidad en recompensas		73%	
	Trato justo			81%
Camaradería	Familiaridad		62%	
	Hospitalidad			80%
	Sentido de equipo		74%	
Índice de Percepción General			82%	

8.3.2 Sobre los resultados generales obtenidos en las unidades de organización son los siguientes:

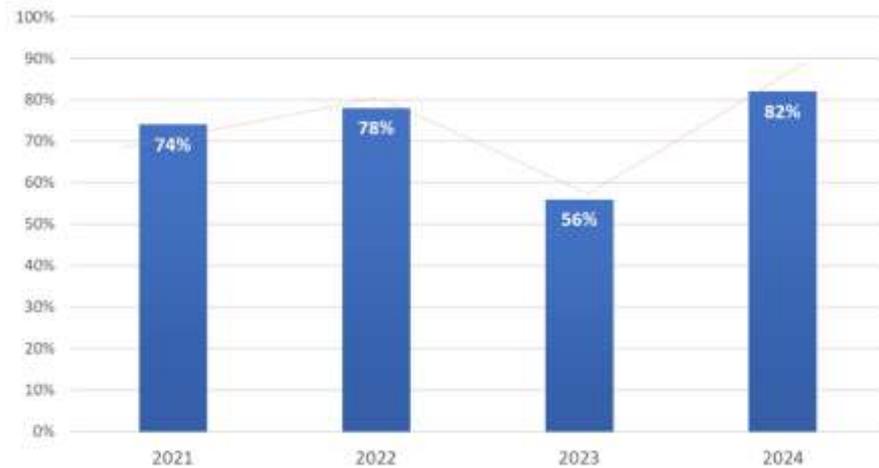
- Respecto a los resultados generales, se puede identificar que el Despacho Ministerial es el órgano de Alta Dirección que presenta mayor nivel de percepción favorable (100%), mientras que el Despacho Viceministerial de Construcción y Saneamiento y sus unidades de organización dependientes presenta un menor nivel de percepción favorable (65%):



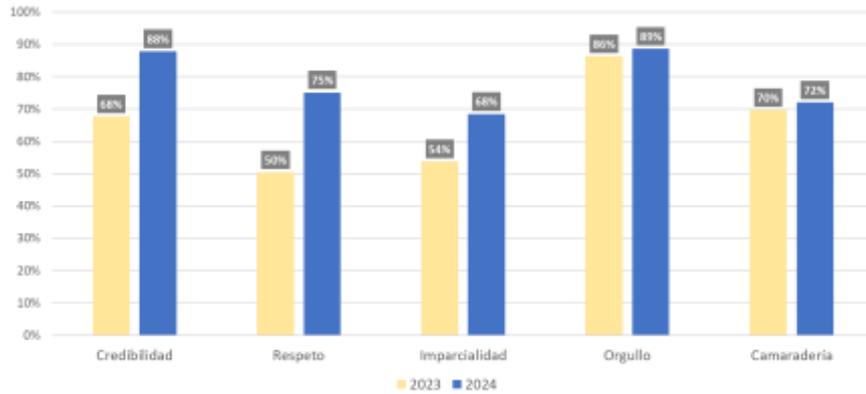
*Incluye a sus unidades de organización dependientes

8.3.3 Sobre los resultados comparativos del índice de percepción general se obtuvieron los siguientes resultados:

- Respecto al índice de percepción favorable general por parte de los encuestados, se puede identificar un aumento del 26% con respecto al año anterior:



- Respecto a la percepción favorable por dimensión, se puede identificar que hubo un aumento en la percepción favorable en todas las dimensiones, siendo la mayor en la dimensión respeto (25% de aumento) y la menor camaradería (2% de aumento):



8.3.4 Sobre los resultados por preguntas se realizó un análisis de las preguntas con mayor y menor percepción favorable de parte de los encuestados, conforme se presenta a continuación:

- Respecto a las preguntas con mayor percepción favorable, se puede identificar que los encuestados se sienten orgullosos de pertenecer al MVCS.

Sub Dimensión	Preguntas	Casi siempre Siempre
Identidad General	Me siento orgulloso de tener una visión clara de los objetivos de institución y ser parte para lograrlos.	91%
Identidad	Me siento orgulloso de representar los valores del MVCS.	91%
Imagen Corporativa	Tengo orgullo de decir a todos que trabajo en el MVCS.	91%
Trabajo Individual	Me siento orgulloso de haber contribuido para mi país con el "trabajo que hago".	91%
Integridad	Me siento orgulloso de haber contribuido a la institución de manera ética y honesta.	90%
Identidad General	Los servidores se identifican con responsabilidad.	90%
Identidad General	Me siento orgulloso de haber contribuido a la institución de manera ética y honesta.	90%
Trabajo en equipo	Cuando veo los logros que conseguimos, me siento orgulloso de pertenecer al MVCS.	94%

- Respecto a las preguntas con menor percepción favorable, se puede identificar que los encuestados no asisten a las actividades de integración o camaradería del MVCS.

Sub Dimensión	Preguntas	Casi siempre Siempre
Familiaridad	En mi órgano, unidad orgánica o programa celebramos los logros del equipo.	63%
Ausencia de favoritismo	Los servidores hablan a las espaldas de los demás para conseguir algún objetivo.	59%
Apoyo profesional	En el MVCS se reconoce a los servidores que presentan ideas o formas diferentes de realizar las cosas.	58%
Interés como persona	El MVCS busca que las personas equilibren su vida de trabajo y su vida personal.	58%
Apoyo profesional	Se me ofrece capacitación y/o entrenamiento de acuerdo a mi puesto.	56%
Familiaridad	¿Participas de las actividades de integración o camaradería de la institución? (actividades de reconocimiento, actividad de 70 años, Día de la Madre u otros)	49%

8.4 Respecto al análisis de los elementos de la Cultura Organizacional:

Respecto a la identificación de la Cultura Organizacional existente se ha tomado en consideración los siguientes elementos:

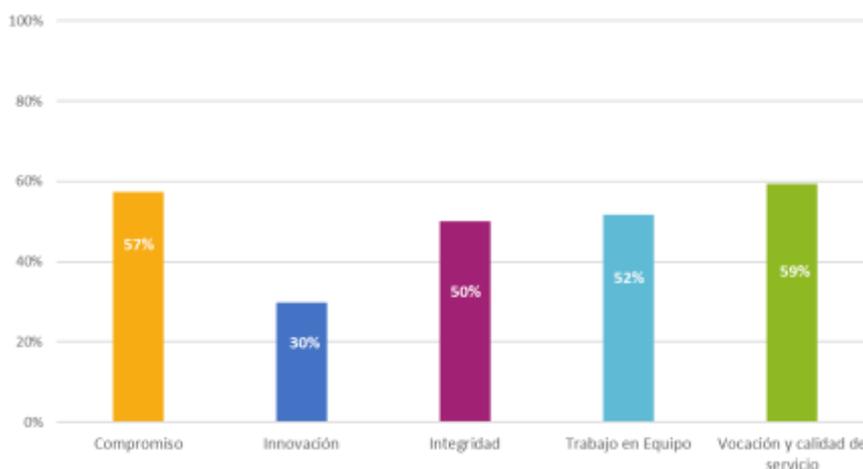
- Valores

- Prácticas compartidas
- Líderes
- Normas
- Comunicación

Para lo cual se detalla el análisis por cada uno de los elementos de la misma.

8.4.1 Es así que, respecto a los **Valores**, se obtuvieron los siguientes resultados:

- El 100% de los encuestados se identificó al menos con un valor del MVCS, el 59% de las personas encuestadas se identificaron con el valor Vocación y Calidad de servicio, el 57% con el valor Compromiso, el 52% con el valor Trabajo en equipo, el 50% con el valor Integridad y el 30% con el valor Innovación.



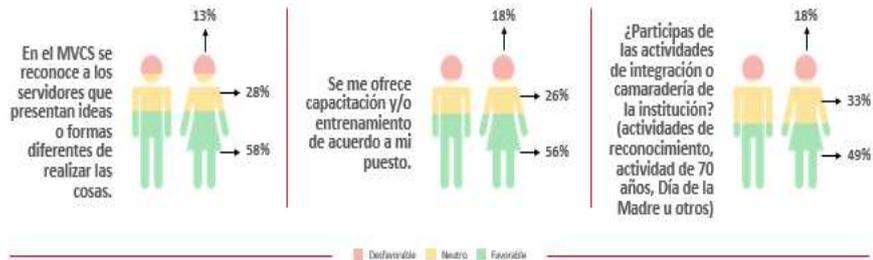
8.4.2 Respecto a las **prácticas compartidas** se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se identificó que a pesar de que las personas reconocen que se celebran fechas especiales en el MVCS, que incluso mejoran las relaciones interpersonales entre los mismos, menos de la mitad participan de las mismas:



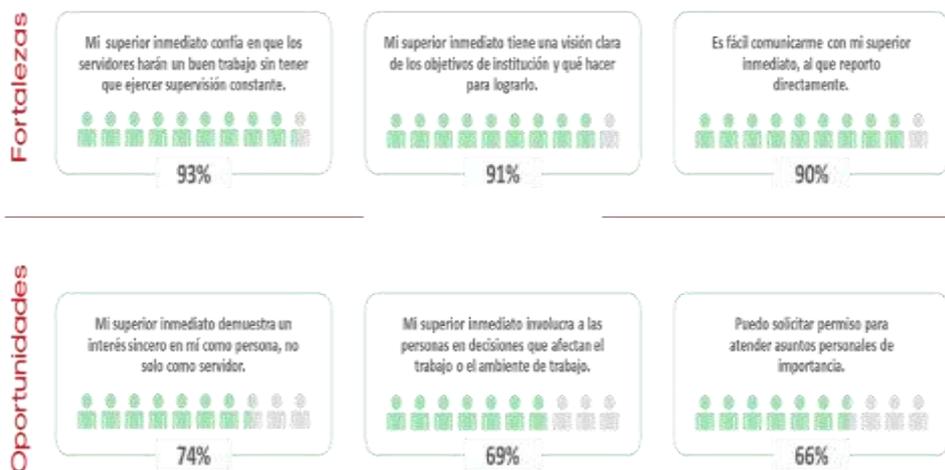


- Del mismo modo, se identificó que existe una oportunidad en lo relacionado a la Innovación y a la Capacitación de acuerdo con el puesto de trabajo de las personas:



8.4.3 Respecto a los **líderes**, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se identificó como fortalezas que los líderes confían que las personas harán un buen trabajo sin tener que ejercer supervisión constante; tienen una visión clara de los objetivos de la institución y qué hacer para lograrlo; así como, que es fácil comunicarse con las personas a las que reportan directamente.
- Por otro lado, se identificó que las oportunidades de mejora están relacionadas con el interés que demuestra el líder en la persona, no solo como servidor; el involucramiento de las personas en decisiones que afecten el trabajo o el ambiente de trabajo; y, la solicitud de permisos para atender asuntos personales de importancia:

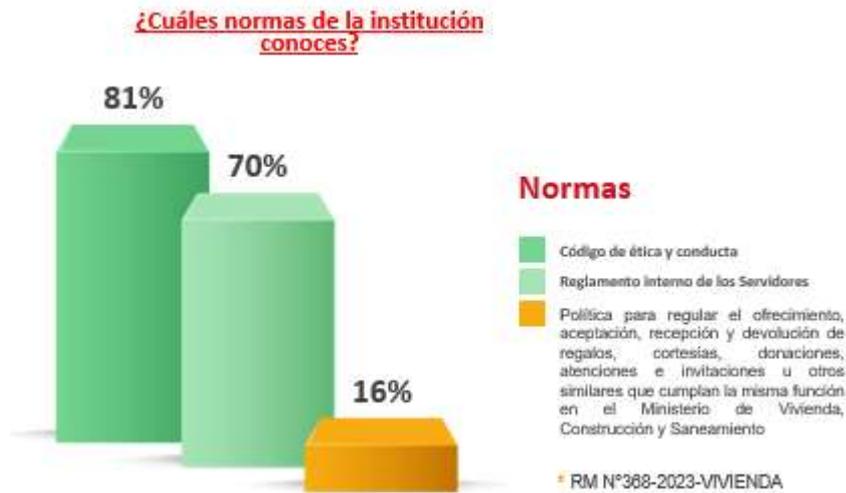


8.4.4 Respecto a las **normas** se obtuvo los siguientes resultados:

Se identificó que las normas de la institución que más conocen las personas son el Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno de los Servidores, mientras que la norma menos conocida por las personas



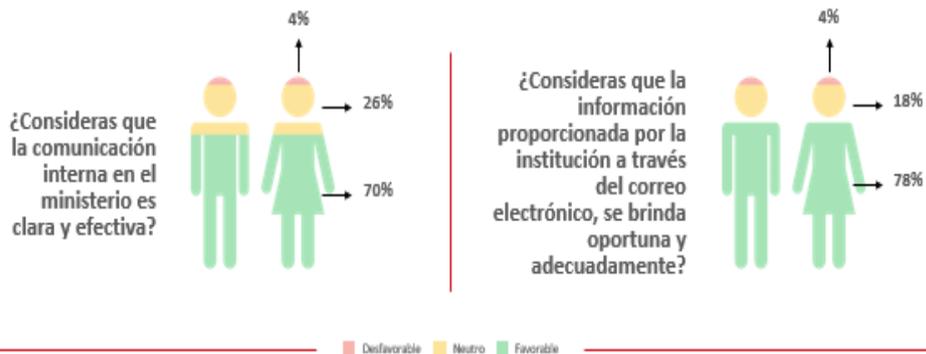
es la Política para regular el ofrecimiento, aceptación, recepción y devolución de regalos, cortesías, donaciones, atenciones e invitaciones u otros similares que cumplen la misma función en el MVCS, aprobada por la Resolución Ministerial N° 368-2023-VIVIENDA:



--

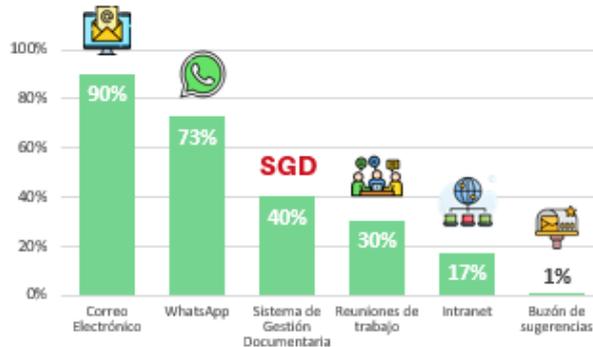
8.4.5 Finalmente, respecto a la **comunicación**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Se identificó que los correos electrónicos, por los que la Entidad proporciona información, constituyen el canal de comunicación interna que más se utiliza y permiten brindar la información oportuna y adecuadamente, generando que la mayoría de personas perciba que la comunicación interna del MVCS es clara y efectiva. De manera adicional, el contenido que esperan recibir las personas a través de los canales de comunicación interna está relacionado a oportunidades de Capacitación y Desarrollo, así como a actividades de Bienestar y Clima Laboral. Finalmente, el canal de comunicación interna que las personas esperan que se implemente es el WhatsApp Institucional:

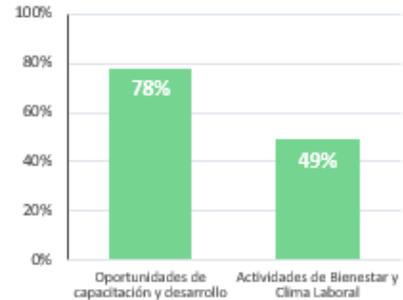




¿Cuál/es es/son el/los canal/es de comunicación interna que más utilizas?



¿Qué información esperas recibir a través de los canales de comunicación interna?



*El canal de comunicación interna que los servidores desean que se implemente es el WhatsApp Institucional (51%).

IX. LÍNEAS DE ACCIÓN

A partir del diagnóstico organizacional, se definen las líneas de acción del presente Plan que contemplan las dimensiones y subdimensiones contenidas en cada una de ellas, las que permitirán orientar las acciones hacia el logro de los objetivos definidos en el presente documento.

9.1 Cultura Organizacional:

Contempla el desarrollo de acciones vinculadas a los siguientes elementos de la Cultura Organizacional¹:

Elemento	Descripción
Valores	Define la manera de actuar de las personas.
Prácticas compartidas:	Actividades (costumbres y ceremonias) construidas en base a los valores.
Líderes:	Percepción sobre los líderes de la Entidad y sus estilos de liderazgo.
Normas:	Conocimiento de la normativa vigente.
Comunicación:	Forma de intercambio de información en la Entidad.

¹ Elementos que inciden en la Cultura Organizacional de acuerdo con la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE.

9.2 Clima Organizacional:

Contempla el desarrollo de acciones vinculadas a las siguientes dimensiones² del Clima Organizacional:

Dimensión	Descripción
Credibilidad:	Comunicación, habilidad gerencial e integridad.
Respeto:	Apoyo profesional, colaboración e interés como persona.
Imparcialidad:	Equidad en recompensas, ausencia de favoritismo y trato justo.
Orgullo:	Trabajo individual, trabajo en equipo e imagen corporativa.
Camaradería:	Familiaridad, hospitalidad y sentido de equipo.

X. PLAN DE ACCIÓN

A partir de los resultados desarrollados en el numeral VIII del presente Plan, obtenidos en base al “Diagnóstico de cultura organizacional actual” y “Diagnóstico de clima organizacional”, programados en el numeral VIII del Plan de Cultura y Clima Organizacional 2024 del MVCS, aprobado Resolución de Secretaría General N° 041-2024-VIVIENDA-SG, se identifican diferentes brechas por atender, vinculados a las dimensiones de la Cultura y Clima Organizacional del MVCS.

Al respecto, se formulan dieciocho (18) actividades a implementar, cada una de las cuales está orientada al cumplimiento de los objetivos del presente Plan y vinculados a las líneas de acción descritas en el numeral IX.

Cabe precisar que, una misma actividad puede mejorar más de una brecha y se han definido actividades que aportan al fortalecimiento de la Cultura Organizacional, a la mejora del Clima Organizacional o contribuyen con ambos procesos, lo que nos permite planificar las actividades a realizar en un mismo documento.

Asimismo, es importante señalar que las actividades propuestas están relacionadas con los planes de la OGGRH, tales como el Plan de Desarrollo de las Personas, el Plan de Comunicación Interna, el Plan de Bienestar Social, el Plan de Implementación de Gestión del Rendimiento y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo; ello considerando que las actividades a desarrollar en el

² Encuesta de Cultura y Clima Organizacional del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento del año 2024.

marco de los referidos Planes, tienen impacto tanto en las dimensiones del Clima, como en los elementos de la Cultura Organizacional.

Las acciones mencionadas se detallan en el Anexo del presente Plan, denominado "Matriz del Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento".

XI. RECURSOS:

El desarrollo de las actividades previstas en el presente Plan, se efectúa según la disponibilidad presupuestal de la OGGRH, hasta por un total de S/ 135,700.00 (Ciento treinta y cinco mil setecientos y 00/100 soles), en la meta presupuestal 109, de acuerdo al siguiente detalle:

CADENA DE GASTOS	DESCRIPCIÓN
Categoría Presupuestal	9001.Acciones Centrales
Producto	3999999.Sin Producto
Actividad	5000005.Gestión de Recursos Humanos
Meta	109
Finalidad	0053571.Gestión de Recursos Humanos
Genérica de Gastos	2.3 Bienes y Servicios

Las actividades del presente Plan se implementan con el recurso humano de la Oficina de Administración del Talento Humano de la OGGRH y los responsables de los procesos involucrados en las citadas actividades.

XII. EVALUACIÓN:

El Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del MVCS es evaluado en base a los siguientes aspectos:

N°	Tipo de indicador	Descripción	Fuente del indicador	Meta 2025
1	Ejecución	Porcentaje de cumplimiento de las actividades previstas en el Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del MVCS.	Matriz de seguimiento	90%
2	Participación	Porcentaje de personas participantes en las actividades previstas en el Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del MVCS.	Registro de asistencia	60%



3	Satisfacción	Porcentaje del nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el Plan de Cultura y Clima Organizacional 2025 del MVCS.	Encuesta de satisfacción de cada actividad de Cultura y Clima Organizacional	80%
----------	---------------------	---	--	-----

ANEXO
MATRIZ DEL PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2025 DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO

N°	Actividad	Objetivo	Línea de acción		Período de implementación	Responsable	Recursos
			Cultura	Clima			
1	Programa "Beneficios VIVIENDA" de	Contribuir al bienestar integral de las personas y sus familiares, a través de su acceso y participación en programas y actividades que fomenten y contribuyan con el equilibrio de la vida laboral y personal, a través del Programa Motivacional y de Reconocimiento y el Programa Recreativo, Cultural y de Entretenimiento, en el marco del Plan de Bienestar Social 2025.	Prácticas compartidas	Respeto - Interés como persona	II, III y IV Trimestre	OGGRH - OCB	S/ 0.00
2	Programa de "Salud Mental VIVIENDA"	Fomentar acciones de promoción, prevención y atención oportuna de la salud mental de las personas, a través de la atención de casos, orientación, sensibilización y acompañamiento a las personas, en el marco del Programa de Prevención y Promoción de la Salud, así como del Plan de Bienestar Social 2025 e Integración Laboral y Familiar 2025 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, aprobado por la Resolución Directoral N° 11-2025-VIVIENDA/OGGRH.		Respeto - Interés como persona	II, III y IV Trimestre	OGGRH - OCB	S/ 0.00
3	Programa "VIVIENDA Innova"	Fomentar la implementación de acciones de innovación en el desarrollo del trabajo diario, con el objetivo de generar un impacto positivo, ya sea en la dirección/oficina, a nivel de procedimiento/proceso, o a nivel institucional.	Líderes Valores	Respeto - Apoyo profesional	III Trimestre	OGGRH - OATH	S/ 0.00
4	Programa reconocimiento VIVIENDA de	Fomentar una cultura de reconocimiento basada en la identificación de acciones meritorias, que contribuya con la mejora del desempeño de las personas y el logro de objetivos institucionales.	Líderes	Respeto - Apoyo profesional Imparcialidad - Equidad en las recompensas	II Trimestre	OGGRH - OATH	S/ 20,000.00



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

N°	Actividad	Objetivo	Línea de acción		Período de implementación	Responsable	Recursos
			Cultura	Clima			
5	Programa de desarrollo de habilidades directivas "Líderes VIVIENDA"	Fomentar una cultura de liderazgo basada en el Modelo de "Líderes VIVIENDA", que permita identificar brechas e implementar acciones de desarrollo de habilidades directivas.	Líderes	Respeto - Apoyo profesional, colaboración e interés como persona Imparcialidad - Ausencia de favoritismo y trato justo	II Trimestre	OGGRH - OATH	S/ 0.00
6	Modelo de "Reuniones Efectivas VIVIENDA"	Fomentar una cultura de comunicación estrecha entre los Directores y sus equipos a través de espacios en los que se comparta información relevante para la toma de decisiones, se presenten nuevos proyectos, se anuncien cambios ante el equipo y se empodere a las personas, involucrándolos en las decisiones, motivándolos y explicándoles su contribución, entre otros.	Líderes Prácticas compartidas	Respeto - Apoyo profesional y colaboración	III Trimestre	OGGRH - OATH	S/ 8,000.00
7	Estrategia "Directivos: Voceros de la estrategia de VIVIENDA"	Lograr que los líderes de las oficinas y direcciones sean voceros de la estrategia del MVCS, asegurando que comprendan la estrategia, conozcan de qué manera aportan a la misma y comuniquen, comprometan y dirijan a sus equipos hacia el logro de los objetivos institucionales.	Líderes	Respeto - Apoyo profesional y colaboración	II Trimestre	OGGRH - OATH	S/ 0.00
8	Programa de desarrollo de habilidades blandas para personas VIVIENDA	Fortalecer las competencias de Habilidades Blandas en las personas del MVCS para impulsar el logro de los objetivos institucionales.		Respeto - Apoyo profesional Camaradería - Sentido de Equipo	III Trimestre	OGGRH - OATH	S/ 0.00

N°	Actividad	Objetivo	Línea de acción		Período de implementación	Responsable	Recursos
			Cultura	Clima			
9	Programa "Embajadores de Clima y Cultura VIVIENDA"	Identificar, empoderar y reconocer a personas que actúen como aliados estratégicos para promover la participación de las personas del MVCS en las actividades de integración, celebración, capacitación y otras en el marco del presente Plan.	Valores	Respeto - Apoyo profesional, colaboración e interés como persona Camaradería – Familiaridad y sentido de equipo	III Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 0.00
10	Programa Socios Estratégicos de la Gestión de Personas	Apoyar a los Directores en asuntos relacionados a las principales materias del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a través de la formación de personas que actúen como "Socios Estratégicos de la Gestión de Personas".		Respeto - Apoyo profesional, colaboración e interés como persona	III Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 0.00
11	Plan de Oportunidades de Capacitación VIVIENDA me capacita	Realizar acciones orientadas a la generación de oportunidades de capacitación, a fin de promover el fortalecimiento de capacidades de las personas, fomentando que se conviertan en actores clave de su propio desarrollo profesional y personal.		Respeto - Apoyo profesional	II, III y IV Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 0.00
12	Campaña de Valores VIVIENDA	Fortalecer la cultura organizacional a través de la definición participativa de los valores institucionales, el establecimiento de indicadores conductuales de los mismos y la difusión y sensibilización sobre la importancia de vivir y representar los Valores en VIVIENDA.	Valores	Imparcialidad - Ausencia de favoritismo y trato justo	II Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 0.00



N°	Actividad	Objetivo	Línea de acción		Período de implementación	Responsable	Recursos
			Cultura	Clima			
13	Plan de Comunicación interna de la Oficina General de Recursos Humanos	Planificar las acciones comunicacionales orientadas a transmitir la misión, visión, valores, objetivos estratégicos, planes y demás asuntos relevantes, para promover el compromiso y sentido de pertenencia y contribuir con el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional.	Comunicación	Credibilidad – Comunicación	II, III y IV Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 0.00
14	Grupos de WhatsApp VIVIENDA , como medio ágil de comunicación en cascada	Implementar el WhatsApp como medio de información ágil para facilitar la transmisión de la misma y establecer redes de contacto entre los líderes y personas del MVCS con el objetivo de fortalecer la comunicación, coordinación e integración.	Comunicación	Credibilidad – Comunicación	II Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 0.00
15	Programa de integración y conmemoración VIVIENDA	Fomentar el reconocimiento y la integración de las personas en fechas conmemorativas, que promueva la participación y revaloración de fechas y hechos especiales de nuestro calendario nacional, contribuyendo con esto a la identificación con la institución y el país.	Prácticas compartidas	Camaradería – Familiaridad y sentido de equipo Respeto - Interés como persona	III Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 50,000.00
16	Jornadas de Integración "Yo soy VIVIENDA"	Fomentar la integración entre las personas del MVCS, con la finalidad de que se conozcan y puedan generar flujos de interacción y cooperación para facilitar el trabajo.	Líderes Prácticas compartidas Comunicación	Camaradería – Familiaridad y sentido de Equipo Imparcialidad - Ausencia de favoritismo y trato justo	III Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 44,000.00



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

N°	Actividad	Objetivo	Línea de acción		Período de implementación	Responsable	Recursos
			Cultura	Clima			
17	Programa de Inducción VIVIENDA	Fortalecer el programa de Inducción del MVCS, para incorporar acciones específicas sobre la inducción en el puesto, tanto para los nuevos ingresos como para las rotaciones de personas.	Líderes	Camaradería – Hospitalidad	II, III y IV Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 2,500.00
18	Programa de Reinducción VIVIENDA	Fortalecer la identificación de las personas del MVCS con la entidad, a través del proceso de reinducción, considerando además la socialización de la normativa vigente.	Comunicación Normas	Credibilidad – Integridad	IV Trimestre	OGGRH – OATH	S/ 11,200.00
TOTAL							S/ 135,700.00