

**PERÚ**Ministerio de Desarrollo
e Inclusión SocialViceministerio
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres
JUNTOS

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

VISTOS:

El Memorando N° 651-2022-MIDIS/PNADP-URH del 19 de mayo de 2022; el Memorando N° 609-2022-MIDIS/PNADP-URH del 06 de mayo de 2022 y el Informe N° 84-2022-MIDIS/PNADP-URH del 29 de abril del 2022, de la Unidad de Recursos Humanos; el Informe N° 093-2022-MIDIS/PNADP-URH-CDH del 06 de mayo de 2022, de la Coordinadora de Desarrollo Humano; el Memorando N° 739-2022-MIDIS/PNADP-UPPM del 09 de mayo de 2022 de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; el Informe N° 54-2022-MIDIS/PNADP-UPPM-CPP del 09 de mayo de 2022 de la Coordinadora Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 126-2022-MIDIS/PNADP-UAJ del 20 de mayo de 2022 de la Unidad de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM, el Decreto Supremo N° 012-2012-MIDIS y el Decreto Supremo N° 002-2021-MIDIS, se crea el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", el cual tiene por finalidad ejecutar transferencias directas en beneficio de los hogares en condición de pobreza o pobreza extrema de acuerdo con el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), priorizando progresivamente su intervención a nivel nacional. El Programa promueve en los hogares, con su participación y compromiso voluntario, el acceso a los servicios de salud y educación, orientados a mejorar la salud y nutrición preventiva materno-infantil y la escolaridad sin deserción;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS, se aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", el cual constituye el documento técnico normativo de gestión institucional, que determina la estructura orgánica, describe sus funciones generales, las funciones específicas de las unidades que lo integran, así como la descripción de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo del Programa;

Que, en mérito a las normas señaladas, la Dirección Ejecutiva es la máxima autoridad ejecutiva y administrativa del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", teniendo entre sus funciones la emisión de Resoluciones de Dirección Ejecutiva en asuntos de su competencia;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas, encontrándose entre ellos el Subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, teniendo como sus procesos, entre otros, el de Bienestar Social, así como el de Cultura y Clima Organizacional;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, contiene en su numeral 6.1.7 regulación sobre el Subsistema de gestión relaciones humanas y sociales, señalando en el literal c) que el proceso de bienestar social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores; y estableciendo en el literal d) que el proceso de cultura y clima organizacional, comprende la gestión de la cultura organizacional y del clima organizacional, describiendo a este último como aquel orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres
JUNTOS

de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, señalando que comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso;

Que, el literal o) del artículo 19 del Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", establece como una de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos, "Implementar los procesos relacionados a la gestión de las relaciones humanas y sociales, relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, bienestar social, cultura y clima organizacional, comunicación interna";

Que, la Unidad de Recursos Humanos, ha formulado el Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022 del Programa Juntos, conforme consta en el Informe N° 84-2022-MIDIS/PNADP-URH del 29 de abril del 2022 presentado ante la Dirección Ejecutiva, el Memorando N° 609-2022-MIDIS/PNADP-URH del 06 de mayo de 2022, el Memorando N° 651-2022-MIDIS/PNADP-URH del 19 de mayo de 2022 y el Informe N° 093-2022-MIDIS/PNADP-URH-CDH del 06 de mayo de 2022, de la Coordinadora de Desarrollo Humano;

Que, mediante el Memorando N° 739-2022-MIDIS/PNADP-UPPM del 09 de mayo de 2022, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, acompaña el Informe N° 54-2022-MIDIS/PNADP-UPPM-CPP del 09 de mayo de 2022, de la Coordinadora Planeamiento y Presupuesto, emitiendo opinión favorable a la propuesta del Plan de acción de Clima Organizacional y Bienestar Social del Programa Juntos, precisando que está enmarcada en el POI 2022, actividad operativa "Conducción de los Planes de Bienestar Social y Desarrollo del Personal, PDF y otros planes" y que cuenta con los recursos presupuestarios asignados a la Unidad de Recursos Humanos, por lo que estima conveniente su aprobación;

Que, con el Informe N° 126-2022-MIDIS/PNADP-UAJ del 20 de mayo de 2022, la Unidad de Asesoría Jurídica estima viable emitir la resolución que apruebe Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022 del Programa Juntos;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos, de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, y de la Unidad de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 150-2017-SERVIR-PE; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 238-2014-SERVIR-PE el Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM, el Decreto Supremo N° 012-2012-MIDIS y el Decreto Supremo N° 002-2021-MIDIS; la Resolución Ministerial N° 068-2020-MIDIS y estando a lo dispuesto por el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", aprobado por Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022 del Programa Juntos, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Unidad de Recursos Humanos, se encargue de la ejecución de las actividades contenidas en el Plan aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución.

Artículo 3.- Disponer que la Unidad de Comunicación e Imagen publique la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS" (www.gob.pe/juntos), en el plazo de dos días (2) días hábiles desde su emisión.

Regístrese y comuníquese.



**PERÚ**Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social**PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y
BIENESTAR SOCIAL 2022 DEL PROGRAMA
JUNTOS**

Versión:

01

Páginas: 1 de 17

PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES “JUNTOS”

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL 2022 DEL PROGRAMA JUNTOS

| Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: |
|--|---|---|
| Ada Palpán Guerra Especialista en Comunicación Interna Cely Cadillo Quiroz Trabajadora Social Carmen Donayre Mavila Trabajadora Social | Yrene Díaz Herrera Coordinadora de Desarrollo Humano Juana Lourdes Bernal Alva Jefa de la Unidad de Recursos Humanos | Jéssica Cecilia Niño de Guzmán Esaine Directora Ejecutiva |

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **NHFWAUN**





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| PRESENTACIÓN | 3 |
| I. JUSTIFICACIÓN | 4 |
| II. BASE LEGAL | 5 |
| III. MARCO ESTRATÉGICO | 6 |
| IV. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA..... | 7 |
| V. ALCANCE..... | 122 |
| VI. RESPONSABLES | 122 |
| VII. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS | 122 |
| VIII. ESTRATEGIAS | 122 |
| IX. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES | 133 |
| X. INDICADORES | 144 |
| XI. PRESUPUESTO | 155 |
| XII. PLAN DE MONITOREO, SEGUIMIENTO Y CRONOGRAMA | 155 |

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **NHFWAUN**





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social



PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Y BIENESTAR SOCIAL 2022 DEL PROGRAMA
JUNTOS

Versión: 01

Páginas: 3 de 17

PRESENTACIÓN

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres “JUNTOS” promueve el acceso de los servicios de identidad, salud y educación, para alcanzar el desarrollo infantil temprano; y la continuidad y culminación escolar, a través del acompañamiento al hogar con gestión territorial y transferencias monetarias condicionadas y diferenciadas.

El Programa, busca contribuir a la reducción de la pobreza intergeneracional a través del desarrollo del capital humano dentro de los hogares en situación de pobreza, en un marco de corresponsabilidad hogar – Estado.

Con la eliminación del criterio de focalización geográfica, con la aprobación del Decreto Supremo N° 02-2021-MIDIS, el programa Juntos tiene la posibilidad de intervenir a nivel nacional y aplicar una permanencia de hogares de 2 años, priorizando en las nuevas afiliaciones hogares con gestantes o recién nacidos.

Asimismo, el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – “JUNTOS”, adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS, constituye el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza su estructura y describe las funciones generales y específicas de las unidades que lo integran.

De acuerdo al referido documento, se establece que la Unidad de Recursos Humanos es el órgano responsable de conducir los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, así como de la supervisión para la correcta aplicación de la normatividad vigente del desarrollo de las acciones para la gestión de la cultura y el clima y de bienestar social.

Es así que, en el marco de los objetivos estratégicos del Programa alineados con los del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, con énfasis en el rediseño del Programa Juntos; la Unidad de Recursos Humanos, ha elaborado el presente plan, el mismo que plantea estrategias, acciones y actividades con impacto directo en los/as servidores/as del Programa.

La ejecución del presente plan contribuirá a fortalecer las buenas relaciones laborales, así como promover un ambiente de trabajo agradable que impactará en la mejora del desempeño de los servidores y las servidoras con la finalidad de incrementar su motivación y compromiso, que impactarán positivamente en el cumplimiento de los objetivos del Programa.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **NHFWAUN**





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



I. JUSTIFICACIÓN

Mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en mérito del cual, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, dicha entidad aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GSDRH denominada “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas conformado por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, el mismo que comprende -entre otros- los procesos de Cultura, Clima Organizacional y Bienestar Social.

El referido documento normativo precisa que el proceso de Cultura y Clima Organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo, mientras que el proceso de Bienestar Social comprende actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, tipo recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.

Asimismo, la “Guía para la Gestión del proceso de Cultura y Clima Organizacional (RPE N° 150-2017-SERVIR-PE), señala la importancia de la gestión del clima organizacional en la promoción de un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/as servidores/as de las entidades; para lo cual 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.

A la fecha, se ejecutan acciones que buscan fortalecer el clima organizacional en nuestro Programa, las mismas que nos están permitiendo sentar las bases a fin de proyectarnos a mediano plazo e iniciar las acciones y gestiones concurrentes del proceso de Cultura Organizacional.

Por otra parte, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 06-2021-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de Recursos Humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID 19” - versión 3, señala que el Plan de Bienestar debe incluir actividades virtuales e interactivas, las mismas que pueden ofrecer agendas culturales, de educación o deportes.

Por lo señalado, la Unidad de Recursos Humanos viene implementando la gestión de los referidos procesos, en mérito del cual, resulta necesario aprobar el Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social para el año 2022, que agrupa acciones y actividades, como estrategias orientadas a promover el bienestar de los/las servidores/as, así como fomentar un adecuado clima organizacional, basados en la identificación de sus necesidades.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.



**PERÚ**Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria; y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 2.3. Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, que crea el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “Juntos” modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM, el Decreto Supremo N° 012-2012-MIDIS y el Decreto Supremo N° 002-2021-MIDIS.
- 2.4. Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, que aprueba el nuevo reglamento de la Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- 2.5. Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM.
- 2.6. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- 2.7. 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”.
- 2.8. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 006-2021-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de Recursos Humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID 19”, versión 3.
- 2.9. Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”.
- 2.10. Resolución Ministerial N° 243-2021-MIDIS, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos, correspondiente al Año Fiscal 2022 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- 2.11. Resolución Ministerial N° 244-2021-MIDIS (21DIC2021), que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2022 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social que comprende a las Unidades Ejecutoras, entre otras, al Programa Juntos.
- 2.12. Resolución Ministerial n.º 60-2022-MIDIS, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025 del Pliego 040: Midis.
- 2.13. Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, que aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”.
- 2.14. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 018-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprueba el Procedimiento para la Elaboración, Ejecución y Seguimiento del Plan Anual de Bienestar Social en el Programa Juntos.
- 2.15. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 020-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprueba la Política del Sistema Integrado de Gestión, Calidad – Antisoborno – Seguridad de la Información del programa Juntos.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.



**PERÚ**Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

- 2.16. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 041-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprueba la Determinación de Dotación de servidores civiles del programa Juntos.
- 2.17. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 081-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprueba el Manual del Sistema Integrado de Gestión.
- 2.18. Resolución de Dirección Ejecutiva N.° 137-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprobó la Cadena de Valor y el Tablero de Control del Programa Juntos.
- 2.19. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 044-2022-MIDIS/PNADP-DE (25.02.2022), que oficializa la actualización del “Plan para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2 en el trabajo para los/las servidores/as del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres Juntos, en el marco de la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

III. MARCO ESTRATÉGICO

El Programa Juntos es un programa de transferencias monetarias condicionadas que se inscribe dentro de la política social y de lucha contra la pobreza y busca que, tanto gestantes, niñas, niños, adolescentes hasta que culminen la educación secundaria o cumplan los 19 años de edad, lo que ocurra primero, en hogares en situación de pobreza o pobreza extrema, priorizando progresivamente su intervención a nivel nacional, accedan informados a los servicios de salud y educación, orientados a mejorar la salud y nutrición preventiva materno infantil y la escolaridad sin deserción.

El programa Juntos, a nivel sectorial se encuentra articulado al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025 del Pliego 040: Midis, aprobado con Resolución Ministerial N° 60-2022-MIDIS, mediante el Objetivo Estratégico Institucional (OEI): OEI.01 Contribuir a potenciar el capital humano de los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema y en la Acción Estratégica Institucional (AEI) denominada: AEI.01 Transferencia monetarias condicionadas a hogares en situación de pobreza y pobreza extrema, en lo concerniente al Producto y Actividades que forman parte del Producto del Programa Presupuestal: “Hogares con gestantes, niños/as, adolescentes y jóvenes hasta 19 años en situación de pobreza, reciben incentivos monetarios por cumplir responsabilidades en salud-nutrición y/o educación”.

Para el desarrollo de las acciones de gestión, control, asesoramiento y apoyo de la gestión del Programa Presupuestal se alinea con el OEI.05 Fortalecer la gestión Institucional, con tres actividades: AEI 05.01 Soporte Digital para la prestación de servicios implementado en el Midis, AEI 05.05 Competencias fortalecidas en los servidores Midis y AEI 05.06 Gestión administrativa eficiente.

Para el programa Juntos se cuenta con los siguientes objetivos y actividades estratégicas institucionales:

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.



Programa Juntos y Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales del PEI 2021-2025 del Pliego 040: MIDIS



Elaborado: UPPM de Juntos

Nota: en adición a las acciones registradas en el aplicativo CEPLAN sobre OEI, que se encuentra directamente vinculados al Programa Presupuestal y sus AEI, se cuenta con AEI: 04.04, 05.02, 05.03, 05.04, 06.01, 06.02 y 06.03¹.

IV. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA

La Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE señala que se debe recolectar información que permita realizar la medición del clima organizacional. Asimismo, el procedimiento para la Elaboración, Ejecución y Seguimiento del Plan Anual de Bienestar Social del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”, aprobado mediante RDE N° 018-2020-MIDIS/PNADP-DE, brinda pautas para la identificación de necesidades.

Por lo señalado, en los planes de trabajo del año 2021 de Clima Organizacional como el de Bienestar Social, se programó la ejecución de encuestas para medir el nivel de satisfacción de los servidores de las acciones proyectadas y ejecutadas en el citado periodo anual, los mismos que se aplicaron de acuerdo a lo siguiente:

4.1. Encuesta de satisfacción de los planes 2021, aplicado por la Unidad de Recursos Humanos:

Se realizó la encuesta para medir el nivel de satisfacción de los/as servidores/as sobre la ejecución de las actividades realizadas a través de los planes de Clima Organizacional y Bienestar Social del año 2021.

Ficha técnica de la encuesta:

- Universo: 100% del personal del Programa
- Tamaño de la muestra: 51% como mínimo del universo
- Tipo de encuesta: Mixta (preguntas cerradas y abierta)
- Metodología: Encuesta aplicada por web
- Preguntas relacionadas a las actividades de los planes de: Clima Organizacional, Bienestar Social, entre otros.
- Periodo de aplicación: del 27 de octubre al 3 de noviembre de 2021.

¹ AEI: 04.04; Modelos de atención de las prestaciones sociales rediseñados en los programas sociales del Midis, AEI: 05.02; Sistema de Gestión de Calidad implementado, AEI: 05.03; Sistema de Gestión Antisoborno implementado, AEI: 05.04; Modelo de Integridad implementado en el Midis, AEI: 06.01; Dimensiones de vulnerabilidad del Midis reducidos, AEI: 06.02; Riesgos identificados y difundidos, AEI: 06.03; Continuidad operativa implementada para el Midis.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



4.1.1. De un total de 1713² servidores/as (100%), participaron de la encuesta 1044 servidores/as (60.94%) alcanzándose los resultados que a continuación se presenta:

Respecto al plan de acción de clima organizacional 2021:

El nivel de satisfacción sobre las actividades ejecutadas respecto al referido Plan de Acción alcanzó un 72.84%, la misma que ha valorado los siguientes ítems:

- En el Programa se promueve una comunicación horizontal y cordial entre el jefe directo y el/a servidor/a.
- El Programa cuenta con los medios para recibir sugerencias, propuestas de mejora en beneficio del clima institucional.
- El Programa se preocupa por fortalecer las habilidades directivas y blandas de los líderes de los equipos de trabajo.
- En el Programa se felicita o se reconoce los logros alcanzados.
- El Programa implementa estrategias para mantener/promover el trabajo en equipo y eficaz entre los equipos de trabajo.

Respecto al plan de bienestar social 2021:

En relación al nivel de satisfacción sobre las actividades ejecutadas a través del Plan de Bienestar Social, se obtuvo un 85.82%, el porcentaje favorable guarda relación con las siguientes preguntas aplicadas:

- Las actividades realizadas por el día de la madre, padre, actividad del bicentenario, charlas, etc., han contribuido a promover un ambiente positivo de integración.
- Las actividades realizadas sobre nutrición y hábitos saludables permiten la reflexión sobre la importancia de la buena alimentación.
- Los horarios establecidos para el desarrollo de las actividades, han sido adecuados y me han permitido participar activamente.

4.1.2. Asimismo, cabe precisar que la encuesta aplicada consideró preguntas abiertas por cada proceso a fin de identificar las necesidades e intereses de los/as servidores/as referidos a los temas en mención, los mismos que se mencionan a continuación:

- En clima organizacional: Los/as servidores/as encuestados/as destacaron la importancia del reconocimiento a la labor de los servidores, así como el desarrollo de Charlas/talleres de clima organizacional con actividades recreativas, y la promoción del trabajo en equipo y empatía.
- En bienestar social: Consideran importante realizar actividades de integración laboral, recreativas, de confraternidad y deportivas por aniversario, así como el desarrollo de campañas de salud (vacunas), temas sobre nutrición - hábitos saludables, atención psicológica y pausas activas.

4.2. **Sobre el estudio de medición de clima organizacional del programa Juntos:** El referido estudio estuvo a cargo de un servicio externo contratado:

Ficha técnica de la encuesta:

² Reporte de personal activo a octubre del 2021

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



- Universo: 100% del personal del Programa
- Tamaño de la muestra: 51% como mínimo del universo
- Tipo de encuesta: Mixta (preguntas cerradas y abierta)
- Metodología: Encuesta aplicada por web
Numero de preguntas: 70 preguntas cerradas y 1 pregunta abierta (6 dimensiones y 16 variables).
Se utilizó la escala Likert (respuestas desde Totalmente en desacuerdo hasta Totalmente de acuerdo, siendo el rango de elección de 1 hasta 5).
- Periodo de aplicación: del 19 al 29 de noviembre de 2021.

4.2.1. Del 100% (1742) del personal³, el 79% (1382) respondieron la encuesta mientras que el 21% (360) no participó; es decir, aproximadamente 8 de cada 10 servidores/as participaron de la encuesta.

4.2.2. El resultado de la encuesta aplicada fue de un 76% de índice de satisfacción general a nivel del programa Juntos, mientras que el porcentaje de personas con una percepción neutra sobre el clima organizacional, alcanzó el 15% y un 9% del personal que participó de la encuesta manifestó insatisfacción con el clima organizacional.

- a) En la dimensión de Engagement, se logró el porcentaje más alto de respuestas favorables (95%), mientras que las dimensiones Gestión para los Servidores (70%) y Hostigamiento Sexual (70%) obtuvieron el porcentaje más bajo, más no es un resultado negativo.
- b) Asimismo, respecto a las dimensiones complementarias, se observa que la dimensión con mayor porcentaje de favorabilidad es; Clima ético (83%), mientras que la dimensión Trabajo Remoto obtuvo un porcentaje de satisfacción de 77%; y la Gestalt, 88%.
- c) Como resultado general de la encuesta se pudo identificar que los/as servidores/as manifiestan que la carga de trabajo no les permite dedicar tiempo suficiente a sus familias y hacer otras actividades. Asimismo, señalaron una baja satisfacción en relación a la oportunidad (rápida y eficaz) en que las otras unidades internas responden a las consultas o requerimientos que realizan. Esto se alinea con los temas identificados como oportunidad de mejora en los focus group aplicados por la consultora, tales como horarios de trabajo, planificación y organización.
- d) En la encuesta se evidencia un alto índice de satisfacción de orgullo y compromiso y en satisfacción con el cargo, dicho resultado se refleja en el focus group, en los comentarios positivos asociados con el orgullo que sienten por la trascendencia a nivel de sociedad que les da el Programa.

³ Reporte de personal activo a noviembre del 2021.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.



Sobre la aplicación de las sesiones de focus group:

- a) Las sesiones de focus group se desarrollaron del 17 al 29 de noviembre de 2021, con servidores/as de 8 unidades territoriales previamente priorizadas y una sesión con servidores/as de la sede central Unidades priorizadas, para dicha actividad se seleccionaron aleatoriamente a los/as servidores/as participantes.
- b) En las sesiones de los focus group se ha identificado que el programa Juntos cuenta con cuatro “Gains”⁴ importantes a resaltar: a) la integración, b) el compañerismo y trabajo en equipo, c) las capacitaciones que reciben, y d) las funciones y trascendencia. Esta última es la que sobresalió en casi todos los focus group, los/as servidores/as sienten que existe una compensación no económica importante que les permite estar motivados con lo que hacen.
- c) Por otro lado, se ha identificado una diferencia significativa en el eje de Herramientas de trabajo e Infraestructura entre las Unidad Territorial (UT) y Sede Central (SC). La diferencia se centra principalmente en que la SC valora las herramientas tecnológicas que el programa pone a su disposición y mientras que la UT considera que no se entregan todas las herramientas necesarias para realizar el trabajo de campo sin afectar su economía personal / familiar, dicho resultado se asocia con la diferenciación de resultados en la encuesta donde en condiciones de trabajo, específicamente en contar con los recursos y materiales se aprecia una brecha importante en más de 20 puntos porcentuales a favor de sede central.

4.3. Sobre taller de “Avances y retos en el contexto del rediseño del Programa Juntos:

- 4.3.1. El referido taller se desarrolló del 16 al 18 de febrero del 2022, en el que participaron jefes y coordinadores de la sede central, así como los jefes y coordinadores técnico territoriales de las 21 unidades territoriales.
- 4.3.2. En las sesiones participativas se identificaron las acciones que se deben continuar haciendo, lo que es necesario implementar y lo que debe dejar de hacerse, los resultados más resaltantes se presentan a continuación:
 - Lo que se debe continuar haciendo: continuar con los reconocimientos individuales y por equipo por los logros obtenidos y por mejor rendimiento, así como desarrollar talleres de motivación y liderazgo en las UT, la aplicación de encuestas de satisfacción, el desarrollo de programas de salud mental.
 - Lo que se debe empezar a hacer: celebrar los pequeños logros reconociendo la labor del gestor, fomentar competencias, concursos, promover acciones de gestión del tiempo, soluciones creativas como

⁴ Gains: Momentos (TP) importantes por los empleados en los que experimentan una emoción positiva alta. Son oportunidades para que la empresa siga destacando.

Su cálculo: importancia valorada con un 8, 9 ó 10 por =>80% de los empleados y emoción valorada con un 8, 9 ó 10 por =>70% de empleados.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social



dinámicas grupales para motivar al equipo, enfocados en los procesos operativos.

Asimismo, solicitan dotación de motocicletas, cascos, mameluco, poncho de agua, guantes, la contratación de un psicólogo.

Finalmente se ha identificado la necesidad de diseñar y desplegar un taller de comunicación estratégica para los líderes y realizar el planeamiento de comunicación por UT.

- Lo que debemos cambiar: considerar a Juntos como un programa asistencialista, que solo verifica y paga, se debe regular el incremento de la carga laboral para no generar estrés en los/as servidores/as y reducir el número de renuncias del personal.

4.4. Encuesta de Estado Emocional:

Del 20 al 23 de junio del 2021 se aplicó una encuesta para medir el estado emocional de los/las servidores/as del programa Juntos, lográndose la participación de 1 206 servidores/as, cuyos resultados más importantes se detallan:

- a) Al 50,1% de servidores/as alguna vez les preocupó el estado de su salud mental, mientras que al 17,3% siempre les preocupa su estado emocional y para el 1,4% la salud mental no es un factor importante para sí mismo ni para su familia.
- b) El 63,9% alguna vez ha sentido ansiedad, el 12,1% bastantes veces han identificado esta sensación, asimismo el 61,8% alguna vez se ha estresado, sin embargo, el 19,4% menciona que bastantes veces.
- c) Según los estados emocionales que más se presentaron en los últimos 30 días un 43,3% contestó estresado, 29% feliz y 15,8% triste.
- d) En la pregunta abierta se identificó que los servidores resaltaron la necesidad de priorizar las charlas motivaciones, así mismo el promover la práctica de actividad física sobre todo para reducir el estrés y cómo aprender a controlarlo orientados por un psicólogo.

De acuerdo a lo señalado, resulta necesario aprobar el Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social para el año 2022, el mismo que incluye actividades orientadas a fortalecer los aspectos evaluados favorablemente y a reducir los porcentajes no muy favorables a fin de incrementar la motivación y el compromiso de los/las servidores/as del programa Juntos, como estrategia para lograr los resultados de la entidad.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.



V. ALCANCE

El Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022, es de alcance a los/las servidores/as del programa Juntos, en el marco del régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios.

VI. RESPONSABLES

Los responsables de la ejecución y reporte del Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022 será de la siguiente manera:

- Sede Central : - Trabajadoras sociales.
- Especialista en Comunicación Interna.
- Unidades territoriales : Administradores y/o asistentes administrativos (En remisión de reportes que requiera la URH).

VII. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

7.1. Objetivo general:

Fortalecer el clima organizacional y el bienestar social de los/as servidores/as del Programa Juntos, a fin de mantener o incrementar su nivel de satisfacción y compromiso con la entidad e impactar positivamente en la productividad.

7.2. Objetivos específicos:

- OE1. Promover el acceso a actividades de capacitación de interés de los/las servidores/as sobre temas no contemplados en el PDP, como oportunidad para su desarrollo profesional y personal, a través del acceso a becas y/o descuentos corporativos u ofertas de cursos gratuitos que gestionará la URH.
- OE2. Ejecutar acciones que permitan reducir los niveles de estrés laboral y promover hábitos de vida saludable a fin de mejorar la salud y el bienestar del personal para el mejoramiento de la productividad.
- OE3. Promover la integración de los/las servidores para mejorar las relaciones laborales y el trabajo en equipo.
- OE4. Promover el fortalecimiento de los vínculos familiares.

VIII. ESTRATEGIAS

Se impulsarán las siguientes estrategias:

- 8.1. **Estrategia de motivación laboral:** Ejecutar actividades que respondan a las necesidades de los /las servidores/as, las mismas que asegurarán comportamientos positivos, orientados al mejor desempeño de sus funciones, las mismas que han sido recogidas en el diagnóstico de necesidades a través de la aplicación de encuestas de medición de satisfacción de los

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.



planes (Bienestar, clima organizacional⁵, PDP, SST, comunicación interna y estados emocionales).

- 8.2. **Estrategia para asegurar la participación de los jefes en la consecución del objetivo del plan:** Se ha establecido como meta para los jefes en el proceso de Gestión del Rendimiento incrementar en 5% el índice de satisfacción de los servidores a su cargo, respecto del resultado obtenido en el estudio de medición de clima organizacional obtenido en el 2021.

IX. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- 9.1 **Objetivo N° 1:** Promover el acceso a actividades de capacitación de interés de los/las servidores/as sobre temas no contemplados en el PDP, como oportunidad para su desarrollo profesional y personal, a través del acceso a becas y/o descuentos corporativos u ofertas de cursos gratuitos que gestionará la URH.
- Actividad - desarrollo de capacidades:** Se tiene previsto gestionar ante diversas universidades y otras instituciones educativas, la obtención de becas y descuentos corporativos, que permita contar con diversas ofertas educativas a fin de atender las necesidades de los servidores.
 - Actividad - establecimiento de modelo de liderazgo en el programa Juntos:** Se tiene previsto, identificar las necesidades y ruta para la óptima gestión de personas, identificar buenas prácticas de gestión del liderazgo y establecer el modelo de liderazgo en el Programa.
- 9.2 **Objetivo N° 2:** Ejecutar acciones que permitan reducir los niveles de estrés laboral y promover hábitos de vida saludable a fin de mejorar la salud y el bienestar del personal para el mejoramiento de la productividad.
- Actividad - alivio del estrés laboral:** Se gestionará ante las entidades para contar con el servicio de soporte psicológico gratuito para ser puesto a disposición de los/las servidores/as del Programa, se brindará charlas sobre gestión de las emociones, manejo del estrés, etc., y se difundirán tips o videos de relajación, respiración, meditación, etc.
 - Actividad - promover hábitos de vida saludable:** Se difundirá recetas saludables y lectura correcta de etiquetas nutricionales, etc.

⁵ Medición de plan de clima organizacional (Oct 2021).

Estudio de medición de clima organizacional Soom personas (Oct-nov 2021).

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



9.3 **Objetivo N° 3:** Promover la integración de los/las servidores para mejorar las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

- a) **Actividad - motivación y actividades de integración:** se promoverá la motivación y actitudes positivas a través de la difusión de mensajes, artículos, videos, etc., por los diversos medios de comunicación interna, difusión de tips y contenidos sobre buenas prácticas de salud financiera, se celebrará y realizará actividades en el marco de las festividades del aniversario institucional y cierre de año.
- b) **Actividad - balance entre la vida laboral y personal:** se difundirá tips, semanarios, etc. para gestionar mejor el uso del tiempo, así como se difundirá mensajes sobre la importancia de la desconexión laboral y el descanso mental.
- c) **Actividad - fortalecimiento del clima laboral:** se gestionará la aplicación de una encuesta que mida la temperatura del clima organizacional del programa Juntos a fin de identificar el Índice de satisfacción general de la entidad.

9.4 **Objetivo N° 4:** Promover el fortalecimiento de los vínculos familiares.

Actividad- promover acciones para reforzar en los/las servidores/as la importancia de la integración familiar y la prevención de la violencia: se difundirá consejos para la crianza y desarrollo socio efectivo, importancia de las relaciones familiares con igualdad de género y prevención de la violencia familiar con igualdad de género y prevención de la violencia familiar, asimismo se brindará charlas sobre la importancia de los vínculos familiares para el fortalecimiento familiar.

X. INDICADORES

| Ord. | Nombre del indicador | Forma de cálculo | Meta | | | Fuente |
|------|---|--|-------|--------|-------|----------------------------------|
| | | | I Sem | II Sem | Anual | |
| 1 | Porcentaje de servidores que hicieron uso del servicio de las ofertas educativas | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores que hicieron uso del servicio de ofertas educativas}}{\text{N}^\circ \text{ de servidores inscritos del servicio de ofertas educativas}} \times 100$ | 10% | 50% | 60% | Informe |
| 2 | Porcentaje de servidores motivados y satisfechos con la gestión del balance de vida laboral y personal. | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores motivados y satisfechos con la gestión del balance de vida laboral y personal}}{\text{N}^\circ \text{ de servidores que participan de la encuesta}} \times 100$ | - | 60% | 60% | Encuesta de Clima Organizacional |
| 3 | Porcentaje de líderes de equipos capacitados en el modelo de liderazgo del programa. | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de líderes de equipos capacitados en el modelo de liderazgo del programa.}}{\text{N}^\circ \text{ de líderes destinatarios de la capacitación}} \times 100$ | - | 70% | 70% | Informe |
| 4 | Porcentaje de favorabilidad del clima organizacional de la entidad | Índice de satisfacción general de la entidad | - | 78% | 78% | Encuesta |

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social



PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Y BIENESTAR SOCIAL 2022 DEL PROGRAMA
JUNTOS

Versión: 01

Páginas: 15 de 17

XI. PRESUPUESTO

La Unidad de Recursos Humanos cuenta con recursos presupuestarios en la secuencia funcional asignada en el presente ejercicio fiscal, con lo cual se prevé atender las acciones del Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022 del Programa Juntos.

XII. PLAN DE MONITOREO, SEGUIMIENTO Y CRONOGRAMA

Las acciones de seguimiento y evaluación estarán a cargo de la Unidad de Recursos Humanos y será presentada en los plazos de evaluación del Plan Operativo Institucional (POI) del Programa.

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **NHFWAUN**



| N° | Línea acción | Actividad | Acciones | Público objetivo | Indicador | Insumo | Periodo | Cronograma | | | | | | | | | | | | Entregable | | | | | |
|---|---|--|--|--------------------------------|--|--|------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|------|------------|---------|---------|---|----------|---------|
| | | | | | | | | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | Documento | Meta | | | | | | |
| OBJETIVO N° 1: Promover el acceso a actividades de capacitación de interés de los/las servidores/as sobre temas no contemplados en el PDP, como oportunidad para su desarrollo profesional y personal, a través del acceso a becas y/o descuentos corporativos u ofertas de cursos gratuitos que gestionará la URH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Alineamiento estratégico | Desarrollo de capacidades | 1) Gestionar la obtención de becas, descuentos corporativos 2) Buscar y publicar ofertas de cursos gratuitos. | Todos/as los/las servidores/as | 1) % de servidore/as que hicieron uso del servicio de las ofertas educativas 2) % de servidores/as que concluyeron los cursos a los que accedieron. | Taller "Avances y retos en el contexto del rediseño" | Permanente | | | | | | | | | | | | x | Informe | 1 | | | | |
| 2 | | Establecimiento de modelo de liderazgo en el programa Juntos | 1) Identificar las necesidades y ruta para la óptima gestión de personas 2) Identificar buenas prácticas de gestión del liderazgo 3) Establecer el modelo de liderazgo en el Programa. | Jefes y coordinadores | % de líderes de equipos capacitados en el modelo de liderazgo del programa. | Taller "Avances y retos en el contexto del rediseño" y encuesta de medición de clima organizacional. | Agosto | | | | | | | | | | | | x | Informe | 1 | | | | |
| OBJETIVO N° 2: Ejecutar acciones que permitan reducir los niveles de estrés laboral y promover hábitos de vida saludable a fin de mejorar la salud y el bienestar del personal para el mejoramiento de la productividad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Salud y bienestar | Alivio del estrés laboral | Gestionar ante las entidades para contar con el servicio de soporte psicológico gratuito para los/las servidores/as del Programa. | Todos/as los/las servidores/as | % de servidores/as satisfechos con los contenidos difundidos. | Taller "Avances y retos en el contexto del rediseño" | Trimestral | | | | | | | | | | | | | x | Informe | 1 | | | |
| 4 | | | Desarrollar charlas sobre gestión de las emociones, manejo del estrés, etc. | | | Encuesta de estado emocional, aplicado en 2021 | Junio | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 5 | | | Difundir tips o videos de relajación, respiración, meditación, etc. | | | Encuesta de satisfacción de los planes anuales 2021 | Mensual | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | Promover hábitos de vida saludable | Socializar recetas saludables, lectura correcta de etiquetas nutricionales, etc. | | | Encuesta de satisfacción de los planes anuales 2021 | Permanente | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| OBJETIVO N° 3: Promover la integración de los/las servidores para mejorar las relaciones laborales y el trabajo en equipo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Ambiente laboral, motivación y satisfacción | Motivación y actividades de integración | Difundir tips y contenidos sobre buenas prácticas de ahorro y salud financiera. | Todos/as los/las servidores/as | - | Taller de "Avances y retos en el contexto del rediseño" | Permanente | | | | | | | | | | | | | | x | Informe | 1 | | |
| 8 | | | Aniversario del Programa - Charla motivacional - Reconocimiento a los/las servidores/as destacados. | Todos/as los/las servidores/as | Encuesta de medición de clima organizacional 2021 y Taller de "Avances y retos" | Setiembre | | | | | | | | | | | | | | | | | x | Encuesta | 1 |
| 9 | | | Celebrando la navidad - Concurso de pinturas de hijos de los trabajadores - Otorgar diploma a ganadores del concurso y utilizar pinturas ganadoras en tarjetas de saludo virtual. Cierre del año - Exposición de logros obtenidos en el 2022. - Reconocimiento a los/las servidores/as. | Todos/as los/las servidores/as | 1) % de servidores satisfechos con las actividades realizadas | - | | Diciembre | | | | | | | | | | | | | | | | x | Informe |

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno del Portal Web JUNTOS PODEMOS es una COPIA NO CONTROLADA.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **NHFWAUN**



