

**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 de la unidad, la paz y el desarrollo"

VISTOS:

El Informe N° 129-2023-MIDIS/PNADP-URH del 26 de junio de 2023 y el Memorando N° 927-2023-MIDIS/PNADP-URH del 27 de junio de 2023 de la Unidad de Recursos Humanos, que adjunta el Informe N° 220-2023-MIDIS/PNADP-URH-CDH de la Coordinadora de Desarrollo Humano; el Memorando N° 1238-2023-MIDIS/PNADP-UPPM del 28 de junio de 2023, de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, que adjunta el Informe N° 136-2023-MIDIS/PNADP-UPPM-CPP de la Coordinadora de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 220-2023-MIDIS/PNADP-UAJ del 30 de junio de 2023 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 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,





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres
JUNTOS

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 presentó a la Dirección Ejecutiva el Informe N° 129-2023-MIDIS/PNADP-URH del 26 de junio de 2023, y ha formulado la modificación del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2023 del Programa Juntos, conforme consta en el Memorando N° 927-2023-MIDIS/PNADP-URH del 27 de junio del 2023 que adjunta el Informe N° 220-2023-MIDIS/PNADP-URH-CDH del 27 de junio de 2023, de la Coordinadora de Desarrollo Humano;

Que, mediante el Memorando N° 1238-2023-MIDIS/PNADP-UPPM del 28 de junio de 2023, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, acompaña el Informe N° 136-2023-MIDIS/PNADP-UPPM-CPP del 28 de junio de 2023, de la Coordinadora de Planeamiento y Presupuesto, emitiendo opinión favorable a la propuesta de modificación del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2023 del Programa Juntos, por lo que considera viable su aprobación;

Que, a través de la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 076-2023-MIDIS/PNADP-DE del 03 de abril de 2023, se aprobó el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2023 del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", el cual es objeto de modificación con el presente acto;

Que, con el Informe N° 220-2023-MIDIS/PNADP-UAJ del 30 de junio de 2023, la Unidad de Asesoría Jurídica estima viable emitir la resolución que apruebe la modificación del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2023 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 la modificación del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2023 del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "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 modificado con 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



Unidad de Recursos Humanos

Primera Modificación

Página 1 de 16

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<ul style="list-style-type: none"> - Cely Mariela Cadillo Quiroz Trabajadora Social - Carmen Rosa Donayre Mavila Trabajadora Social - Ada Palpan Guerra Especialista en Comunicación Interna - Wishinova Willysiña Suárez Zelada Analista de Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Delia Liliana Sánchez Ruiz - Jefa de la Unidad de Recursos Humanos - Zoila Paola Gutiérrez Reyes – Coordinadora (e) de Desarrollo Humano. 	Jéssica 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: **XCEQDYN**



INDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. JUSTIFICACIÓN	3
III. BASE LEGAL	4
IV. MARCO ESTRATÉGICO	5
V. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA	6
VI. ALCANCE	10
VII. OBJETIVO GENERAL	10
VIII. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
IX. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	10
X. ESTRATEGIAS	12
XI. INDICADORES	12
XII. PRESUPUESTO	13
XIII. CRONOGRAMA	14

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: **XCEQDYN**



I. 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. 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. Por ello, esta Unidad tiene el compromiso de promover y fortalecer las acciones que contribuyan al bienestar de los/las servidores/as desarrollando acciones a través del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2023, que promuevan el balance entre la vida laboral y familiar, la integración de los equipos de trabajo, fomenten la adopción de los hábitos saludables y a la vez se contribuya a un clima laboral favorable.

Es así que, tomando en cuenta la importancia de implementar acciones relacionadas a la mejora del clima organizacional y bienestar de nuestros/as servidores/as, se ha elaborado el presente plan, el mismo que contempla actividades que permitirán fortalecer las buenas relaciones entre los/as servidores/as del Programa Juntos, así como, promover un ambiente de trabajo agradable para el mejor 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.

II. 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 sobre la importancia de la gestión del clima organizacional en la promoción de un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de las entidades; asimismo, la referida Guía precisa que al gestionar el clima organizacional, para lo cual las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que

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



contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización.

En ese sentido, la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 18-2020-MIDIS/PNADP-DE, de fecha 21 de enero del 2020, aprobó el Procedimiento para la Elaboración, Ejecución y Seguimiento del Plan Anual de Bienestar Social en el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS" el mismo que tiene como objetivo, establecer las actividades para la identificación y atención de las necesidades de los/as servidores/as civiles mediante la formulación, ejecución y evaluación del referido plan, en el marco de los estándares de calidad, antisoborno y otros que se encuentren vigentes.

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 Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2023, 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.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y sector privado promoviendo la lactancia materna y su Reglamento.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS".
- 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".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Resolución Ministerial N° 218-2022-MIDIS, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al año Fiscal 2023 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° 230-2022-MIDIS, que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2023 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° 100-2023-MIDIS, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026 Ampliado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° 110-2023-MIDIS, que aprueba la modificación del Plan Operativo Institucional Anual 2023 v.1 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 018-2020/MIDIS-PNADP-DE, aprueba la actualización del documento normativo "Procedimiento para la Elaboración, Ejecución y Seguimiento del Plan

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



Anual de Bienestar Social del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”.

- 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.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 081-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprueba la Manual del Sistema Integrado de Gestión.

IV. MARCO ESTRATÉGICO

El Programa Juntos es un programa de transferencias monetarias condicionadas que se inscribe dentro de la política social de lucha contra la pobreza y busca que, tanto gestantes, niñas, niños y adolescentes hasta que culminen la educación secundaria o cumplan 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 a los servicios de salud y educación, orientados a mejorar la salud y nutrición preventiva materno-infantil y la escolaridad sin deserción y cuenta con cuatro servicios priorizados en la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (PNDIS) al 2030.

El Programa Juntos, a nivel sectorial, se encuentra articulado al Plan Estratégico Institucional¹ (PEI) 2021–2026¹ del 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 condicionales 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, prioritariamente de las zonas rurales, reciben incentivos monetarios por cumplir corresponsabilidades con orientación y acompañamiento”.

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.

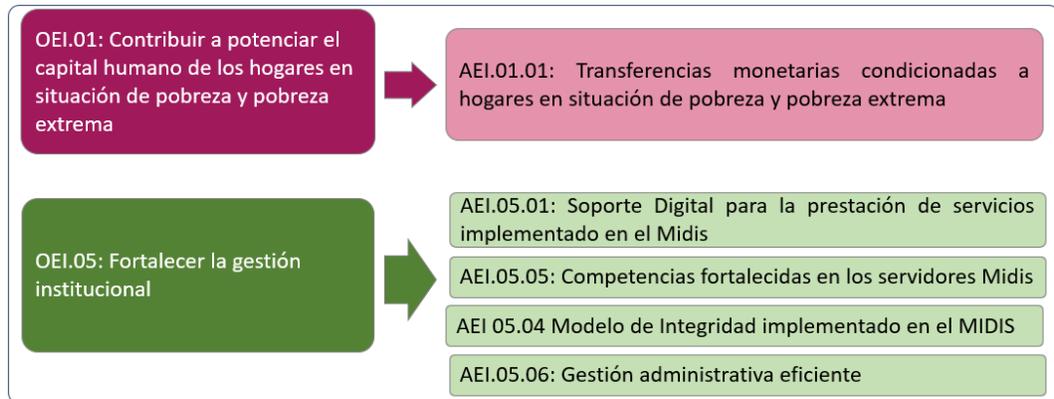
Para el Programa Juntos se cuenta con los siguientes objetivos y actividades estratégicos institucionales:

¹ Aprobado con Resolución Ministerial N° 100-2023-MIDIS (18MAY2022).

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



Programa Juntos, Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales del PEI 2021 – 2026 del 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 y 06.03².

V. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA

Las necesidades que se identifican para determinar las acciones a desarrollar en el Plan de Bienestar y Clima Organizacional 2023 son consideradas valorando los siguientes aspectos establecidos para tal fin en el Procedimiento para la Elaboración, Ejecución y Seguimiento del Plan Anual de Bienestar Social:

5.1. Balance 2022 de ejecución del Plan de Clima Organizacional y Bienestar Social:

En el año 2022, mediante el Plan de Acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022, se desarrollaron las actividades para el bienestar de los servidores, con la finalidad de atender las necesidades identificadas por el personal, del que se detalla la ejecución de las acciones desarrolladas por líneas de acción:

5.1.1 Actividades de alineamiento estratégico: Las actividades programadas tenían como objetivo 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.

Actividades	Acciones	Ejecución
Desarrollo de capacidades	Gestionar la obtención de becas, descuentos corporativos.	100%
	Buscar y publicar ofertas de cursos gratuitos.	100%
Establecimiento de modelo de liderazgo en el programa Juntos	Identificar las necesidades y ruta para la óptima gestión de personas.	50%
	Identificar buenas prácticas de gestión del liderazgo.	50%
	Establecer el modelo de liderazgo en el Programa.	0%

Fuente: Reporte anual de actividades del Plan de acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022.

² 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: 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.



5.1.2 Actividades de salud y bienestar: Las actividades principalmente comunicativas, se programaron con la finalidad de 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. De ellas, solo dos acciones no fueron ejecutadas por la concurrencia de acciones comunicacionales que no permitieron su difusión de acuerdo a lo programado.

Actividades	Acciones	Ejecución
Alivio del estrés laboral	Gestionar ante las entidades para contar con el servicio de soporte psicológico gratuito para los/las servidores/as del Programa.	100%
	Desarrollar charlas sobre gestión de las emociones, manejo del estrés, etc.	100%
	Difundir tips o videos de relajación, respiración, meditación, etc.	66%
Promover hábitos de vida saludable	Socializar recetas saludables, lectura correcta de etiquetas nutricionales, etc.	50%

Fuente: Reporte anual de actividades del Plan de acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022.

5.1.3 Actividades para mejorar el ambiente laboral, motivación y satisfacción: De acuerdo a la planificación de las actividades se desarrollaron las acciones con el objetivo de promover la integración de los/las servidores para mejorar las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Actividades	Acciones	Ejecución
Motivación y actividades de integración	Difundir tips y contenidos sobre buenas prácticas de ahorro y salud financiera.	100%
	Aniversario del Programa - Charla motivacional. - Reconocimiento a los/las servidores/as destacados.	100%
	Celebrando la navidad - Concurso de pinturas de hijos de los trabajadores. - Otorgar diploma a ganadores del concurso.	100%
Balance entre la vida laboral y personal	1) Difundir tips, semanarios, etc. para gestionar mejor el tiempo 2) Difundir mensajes sobre la importancia de la desconexión laboral y el descanso mental.	66%
Fortalecimiento del clima laboral	Aplicación de encuesta para medición de clima organizacional 2022.	100%

Fuente: Reporte anual de actividades del Plan de acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022.

5.1.4 Actividades para Transversalizar el enfoque de Género: En esta línea de acción se ejecutaron las acciones para el fortalecimiento familiar y acciones que conlleven a la conciliación vida laboral y familiar alineadas a la normativa de género.

Actividades	Acciones	Ejecución
Promover acciones para reforzar en los/las servidores/as la importancia de la integración familiar y la prevención de la violencia	Difundir consejos para la crianza y desarrollo socio efectivo, importancia de las relaciones familiares con igualdad de género y prevención de la violencia familiar.	100%
	Brindar charlas sobre la importancia de los vínculos familiares para el fortalecimiento familiar.	100%

Fuente: Reporte anual de actividades del Plan de acción de Clima Organizacional y Bienestar Social 2022.

5.2. Estudio de clima organizacional del Programa Juntos

5.2.1. Encuesta de clima organizacional

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: **XCEQDYN**



El estudio cuantitativo, encuesta de clima organizacional, fue dirigida al 100% de los/as servidores del Programa Juntos, la misma que tuvo el carácter de confidencial y anónima.

5.2.1.1. **Ficha técnica de la encuesta:**

Descripción	Detalle
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 pregunta:	65 preguntas cerradas y 1 pregunta abierta (5 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 28 de noviembre al 5 de diciembre de 2022.

Fuente: Estudio de Clima Organizacional 2022
Elaborado: URH de Juntos

5.2.1.2. **Principales resultados obtenidos:**

- Del 100% (1669) del personal aplicaron la encuesta, el 83% (1378) respondieron la encuesta, mientras que el 17% quedaron como omisos, respecto a la participación de los servidores/as, en contraste con los resultados del año pasado, observamos un incremento del 4%, siendo las unidades territoriales las que superaron el número de participación frente al año anterior.
- El índice de satisfacción general fue de 73%, en donde también se presentó un 16% de respuestas neutras y 11% de respuestas no favorables.
- La dimensión con mayor porcentaje de respuestas favorables fue la de Engagement con un 92%, seguida de las dimensiones de Hostigamiento Sexual (85%) y Gestalt (85%).
- Las dimensiones con menor porcentaje de respuestas favorables fueron Gestión para los servidores (58%) y Gestión de la organización (entidad) (68%).
- En contraste con el año 2021, observamos que, las respuestas menos favorables, la registraron las dimensiones Gestión de Servidores y Gestión de la Organización siguen siendo por segundo año consecutivo las dimensiones que menor favorabilidad.
- Las preguntas con más respuestas favorables fueron “Considero que la labor que realiza el Programa es valiosa para el Perú” (98%), “Mi trabajo es importante para el Programa” (98%) “Me gusta el trabajo que realizo” (97%). Respecto al comparativo del año 2021, estas preguntas nuevamente son las que obtienen el puntaje superior, lo que se considera como una fortaleza para el programa respecto a la identidad que tiene el mismo frente a los servidores/as.

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



- g) Las preguntas con menos respuestas favorables fueron “La carga de trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia y hacer otras actividades” (30%), “El Programa realiza convocatorias internas cuando tiene una plaza disponible” (34%), y “El Programa brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo a los/las servidores/as que demuestran un buen desempeño” (44%).
- h) Asimismo, de la pregunta abierta “Puedes dejar un comentario y/o sugerencia para el Programa”, en la que participaron 697 servidores/as del total de encuestados/as, brindando las siguientes sugerencias:

Resultados de la pregunta abierta de la Encuesta de Clima Organizacional 2022

Descripción	Nº
Aumento/homologación de salario o bonos de reconocimiento por cumplimiento de metas.	117
Desarrollo de talleres o capacitaciones de clima laboral, manejo de emociones, buen trato, comunicación asertiva y empatía.	96
Capacitaciones presenciales/ en procesos operativos/ que no se cruce con el trabajo de campo/ que se brinde los certificados/ que promuevan diplomados, etc.	86
Renovar la indumentaria/equipos de tecnológicos y materiales para el desarrollo del trabajo de campo y para personal administrativo.	71
Comentario positivo (orgulloso del Programa y la labor que realizan).	65
Respetar el horario laboral- vacacional / disminuir la carga laboral.	58
Valoran positivamente la aplicación de la encuesta.	41
Considerar la opinión del personal de campo en la elaboración de normativas.	35
Otros.	33
Realizar actividades recreativas/deportivas.	26
Realizar reconocimientos a los/as servidores/as por logros y/o cumplimiento de metas.	19
Promover el trabajo en equipo en las unidades territoriales.	14
Sincerar la asignación de viáticos según zonas alejadas / asignar viáticos cuando se viaja para trabajo de gabinete.	13
Valoran negativamente la aplicación de la encuesta.	13
Mantenimiento de las motocicletas/automóviles.	10
TOTAL GENERAL	697

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022.
Elaborado: URH de Juntos

5.2.2. Sesiones de focus group:

Para el desarrollo del estudio cualitativo, sesiones de focus group, se priorizó a unidades territoriales, según zona geográfica (costa, sierra y selva), número total de servidores/as, entre otros factores.

5.2.2.1. Ficha técnica de focus group:

Descripción	Detalle
Universo	Personal de 8 unidades territoriales y sede central.
Priorización	Se seleccionaron aleatoriamente a los/as servidores/as participantes considerando la diversidad de cargo, género y tiempo de permanencia.
Metodología	Sesiones grupales por web.
Periodo de aplicación	del 17 al 29 de noviembre de 2022.

Fuente: Estudio de Clima Organizacional 2022
Elaborado: URH de Juntos

5.2.2.2. Principales resultados obtenidos:

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: **XCEQDYN**



a) En las sesiones de los focus group se ha identificado que el Programa Juntos cuenta con cuatro “Gains”³ importantes a resaltar:

- La integración,
- El compañerismo y trabajo en equipo,
- Las capacitaciones que reciben, y
- 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.

b) Por otro lado, se ha identificado una diferencia significativa en el eje de Herramientas de trabajo e Infraestructura entre las Unidades Territoriales (UT) y la sede central (SC). La diferencia se centra principalmente en que la Sede Central valora las herramientas tecnológicas que el Programa pone a su disposición, mientras que las Unidades Territoriales consideran 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 diferencia de resultados en la encuesta donde en lo que respecta a condiciones de trabajo, se atribuye a la dificultad en contar con los recursos y materiales para el desempeño de sus labores.

VI. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2023, es de alcance a los/las servidores/as del Programa Juntos, en el marco del régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios.

VII. OBJETIVO GENERAL

Optimizar las condiciones de bienestar y clima organizacional de los/as servidores/as, mediante acciones que contribuyan a su desarrollo y cuidado personal, fortalecimiento familiar y de relaciones interpersonales.

VIII. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Incrementar el nivel de compromiso, la motivación y productividad de las/los servidores/as.
- ✓ Fortalecer el clima organizacional a través de acciones de integración entre los equipos de trabajo.
- ✓ Promover una cultura de vida saludable, a fin de aportar al bienestar y calidad de vida de los/las servidores.
- ✓ Fomentar la conciliación vida – trabajo, a fin de incrementar el bienestar de los/las servidores/as.
- ✓ Promover oportunidades de fortalecimiento de capacidades para el desarrollo profesional y personal en los servidores.

IX. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

³ 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.



El Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2023 considera las actividades que a continuación se detallan, las mismas que se encuentran agrupadas en líneas de acción:

9.1 Reconocimiento al esfuerzo y compromiso: Estas actividades están dirigidas a los servidores/as con el fin de reconocer el buen desempeño, el esfuerzo y el compromiso:

- Reconocimientos:
 - Reconocimiento por buenas prácticas para la mejora del Clima Organizacional (RDE).
 - Reconocimiento a Unidades Territoriales y servidores/as con mejores resultados alcanzados.
 - Reconocimiento por buenas prácticas en materia de ética e integridad, de acuerdo al “Formulario de selección del empleado público que cumple el Código de ética de la función pública”.

9.2 Integración y buen ambiente laboral: Contempla acciones que contribuyen a reforzar el buen clima laboral, promoviendo actividades de integración, motivacionales y de medición del clima laboral:

- Semana de aniversario institucional
 - Torneo deportivo (Copa 18) sede central y Unidades Territoriales.
 - Webinar/charla motivacional por aniversario del Programa.
- Celebración de fechas especiales:
 - Día de internacional de la mujer: Actividad de reflexión y reconocimiento de los derechos de la mujer.
 - Día de la madre y padre: Talleres de Fortalecimiento Familiar.
 - Día del servidor público: Activación/charla por el día del servidor público.
 - Fiestas patrias: Concurso de ambientación de oficinas.
 - Día de la canción criolla/Halloween: Activación por el día de la canción criolla/Halloween.
 - Navidad: Concurso de ambientación navideña o villancicos.
- Medición de clima
 - Aplicación de encuesta para medición de clima organizacional (noviembre)

9.3 Salud y bienestar de los/las servidores: Comprende actividades orientadas a fortalecer el bienestar individual y laboral de los trabajadores promoviendo estilos de vida saludables, desde un aspecto preventivo promocional, conforme se detalla a continuación:

- Salud y nutrición
 - Gestionar el apoyo ante el MINSA y EsSalud para la aplicación de exámenes de control preventivo de salud para los/las servidores/as del Programa sede central y Unidades Territoriales.
 - Gestionar el apoyo ante diversas entidades para la realización de charlas o actividades lúdicas sobre alimentación y nutrición saludable para los/las servidores/as del Programa sede central y Unidades Territoriales.

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



- Alivio del estrés y prevención de enfermedades ocupacionales
 - Gimnasia laboral presenciales o virtuales.
 - Campañas de vacunación contra la COVID-19, influenza, neumococo u otros para servidores/as de la sede central y Unidades Territoriales.
 - Gestionar la realización de charlas sobre salud mental y emocional

9.4 Condiciones laborales: Se desarrollarán actividades que contribuyan a la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Gestión del tiempo y puntualidad
 - Tips para gestión de tiempo y puntualidad.
 - Difusión del ranking de puntualidad de ingreso y salida por Unidad. (Solo Sede Central)
- Fortalecimiento familiar
 - Difusión de recomendaciones para el fortalecimiento familiar e igualdad de derechos (lactancia, paternidad, maternidad, crianza de los hijos).
- Asistencia y derechos de ley
 - Gestión de subsidios y beneficios por paternidad y maternidad.
 - Atención y seguimiento de casos sociales al personal.
 - Promoción sobre uso de lactario y beneficios de la lactancia materna.

9.5 Desarrollo:

- Gestionar la suscripción de convenios con diversas Universidades/Institutos.
- Buscar y publicar ofertas de cursos gratuitos.

X. ESTRATEGIAS

La estrategia para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar y Clima Organizacional 2023, se fundamenta en la oportunidad desarrollar acciones de interés del personal con acciones de carácter transversal, motivacional, participativo y de aprendizaje inductivo, para la adopción de buenas prácticas y la retroalimentación, a partir de la secuencia de las actividades, que aporten en la formación de una cultura basada en valores, respeto por los derechos y principios éticos, responsabilidad y compromiso por el desarrollo personal familiar e institucional y de manera presencial a través de las líneas de acción:

- i. Reconocimiento al esfuerzo y compromiso.
- ii. Integración y buen ambiente laboral.
- iii. Salud y bienestar de los/las servidores/as.
- iv. Condiciones laborales.
- v. Desarrollo.

XI. INDICADORES

La medición de la gestión de las acciones del plan se realizará a través de:

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



- La encuesta de medición de clima organizacional, con ítems que midan la integración, a fin de medir el porcentaje de eficacia de las estrategias y acciones contempladas en el presente Plan para fortalecer la integración de los equipos.
- Encuesta de satisfacción muestral a los/as servidores/as que participaron de las actividades de reconocimiento.
- Encuesta de satisfacción muestral a los servidores/as que participaron de las actividades que recibieron atención personalizada de la sede central por la Trabajadora social.

N°	Nombre del indicador	Forma de cálculo	Meta		Fuente
			I Sem	II Sem	
1	Porcentaje de servidores/as que consideran que las actividades de integración mejoraron las relaciones interpersonales entre las/los servidoras/es.	$\frac{\text{Nº de servidores/as satisfechos/as con las actividades de integración desarrolladas.}}{100} \times \text{Nº de servidores/as que participan de la encuesta de clima organizacional}$	73%	73%	Encuesta de clima organizacional
2	Porcentaje de servidores/as satisfechos/as con las actividades de reconocimiento	$\frac{\text{Nº de servidores/as satisfechos/as con las actividades de reconocimiento}}{100} \times \text{Nº de servidores/as que participan de la encuesta de valoración de actividades de reconocimiento}$	-	75%	Encuesta de valoración de las actividades de Reconocimiento
3	Porcentaje de servidores/as satisfechos/as con la asistencia personalizada recibida por parte del/de la trabajador/a social.	$\frac{\text{Nº de servidores/as satisfechos/as con la asistencia personalizada recibida por parte del/de la trabajador/a social.}}{100} \times \text{Nº de servidores/as que participan de la encuesta de satisfacción de asistencia personalizada}$	80%	90%	Encuesta de satisfacción de asistencia personalizada

XII. PRESUPUESTO

Los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del presente Plan, asciende a la cantidad de S/ 90 000 (Noventa mil con 00/100 soles), recursos que se encuentran a cargo de la Unidad de Recursos Humanos y aprobados para el presente ejercicio.

En el Plan Operativo Institucional 2023 del Programa Juntos (aplicativo CEPLAN v.1), se cuenta con la Actividad Operativa denominada Ejecución del Plan de Bienestar Social y Ejecución de Plan de Clima Organizacional, para la atención de las actividades planteadas.

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



