



# **PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2024**



**Oficina General de Administración  
/ Unidad de Personal**



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	3
I. BASE LEGAL.....	4
II. ASPECTOS GENERALES .....	4
2.1 Misión Institucional.....	4
2.2 Organigrama.....	4
III. ARTICULACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES .....	7
IV. ASPECTOS CONCEPTUALES.....	8
4.1 Definiciones.....	8
4.2 Siglas.....	8
V. DIAGNÓSTICO.....	9
VI. PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA .....	12
6.1 Objetivo General .....	12
6.2 Objetivos Específicos.....	12
6.3 Finalidad .....	13
6.4 Alcance .....	13
6.5 Vigencia del Plan .....	13
6.6 Responsabilidades.....	13
6.7 Canales de Comunicación .....	14
6.8 Estrategias .....	14
6.9 Cronograma de Actividades .....	16
6.10 Seguimiento y evaluación.....	16

## **PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2024**

### **PRESENTACIÓN**

El Instituto Peruano del Deporte (IPD) es el ente rector del Sistema Deportivo Nacional (SISDEN), el cual se constituye como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Educación contando con autonomía técnica, funcional y administrativa para el cumplimiento de sus funciones; asimismo, en coordinación con los organismos del SISDEN, formula e imparte la política del deporte; así como organiza, planifica, promueve, coordina, evalúa y fiscaliza en el ámbito nacional el desarrollo del deporte, la recreación y la educación física en todas sus disciplinas, modalidades, niveles y categorías, como componentes del deporte en general.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha organizado el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el mismo contempla al proceso de Comunicación Interna dentro del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales. La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017- SERVIR-PE que aprueba por delegación la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna”, refieren que el proceso de Comunicación Interna es por el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad. Asimismo, el proceso permite a las entidades públicas a informar, motivar e inculcar a sus servidores civiles la cultura organizacional; y de esta manera potenciar el compromiso y el sentido de pertenencia de los mismos, a fin de retener el talento humano.

Al respecto, el IPD comprometido con la promoción de una adecuada comunicación presenta el Plan de Comunicación Interna, instrumento de gestión que desarrolla, promueve y fortalece una comunicación fluida, así como la difusión de mensajes alineados a los objetivos institucionales, misión y valores para que sus servidores civiles cuenten con información relevante para el desarrollo de sus funciones, fortalezcan su identificación con la entidad y el nivel de productividad. Lo que a su vez contribuirá con el mejoramiento de la cultura organizacional, clima organizacional y calidad de vida en los servidores civiles, repercutiendo en la mejora de los servicios brindados a la ciudadanía.

Las acciones contempladas en este plan, se encuentran alineadas al objetivo estratégico OEI 04 “Fortalecer la Gestión Institucional”, lo cual permitirá difundir y compartir mensajes dirigidos al personal con un contenido orientado a transmitir los planes, objetivos, misión, visión, metas y valores estratégicos, así como, a la promoción del comportamiento ético a los/las servidores/as en aras de la consolidación de la cultura organizacional y promoviendo el compromiso, sentido de pertenencia y buen clima organizacional.

## I. BASE LEGAL

- Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, sus modificatorias.
- 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 Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- Resolución Presidencia Ejecutiva 037-2017- Servir- PE que aprueba el proyecto de “Lineamientos para la Gestión de Proceso de Comunicación Interna del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°151-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.
- Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 025-2022-IPD-P/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 del IPD.
- Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 077-2023-IPD-P/CD, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2024 del IPD.

## II. ASPECTOS GENERALES

### 2.1 Misión Institucional

El Plan Operativo institucional – POI del IPD para el año 2024, establece que la misión institucional es:

*“Rectoría del Sistema Deportivo Nacional, para la mejora de la calidad de vida de la sociedad peruana, promoviendo, articulando y facilitando el desarrollo del deporte competitivo y recreativo como herramienta de cambio social, con una gestión comprometida con excelencia y mejora continua.”*

### 2.2 Organigrama

De acuerdo al POI 2024, el IPD desarrolla sus funciones sobre la base de una estructura organizada y cuenta con (1) órgano Consultivo, un (1) órgano de Justicia Deportiva, un (1) órgano de Control, dos (2) órganos de Asesoramiento y cuatro (4) órganos de Apoyo y cinco (5) órganos de línea.

La estructura orgánica de la Entidad es la siguiente:

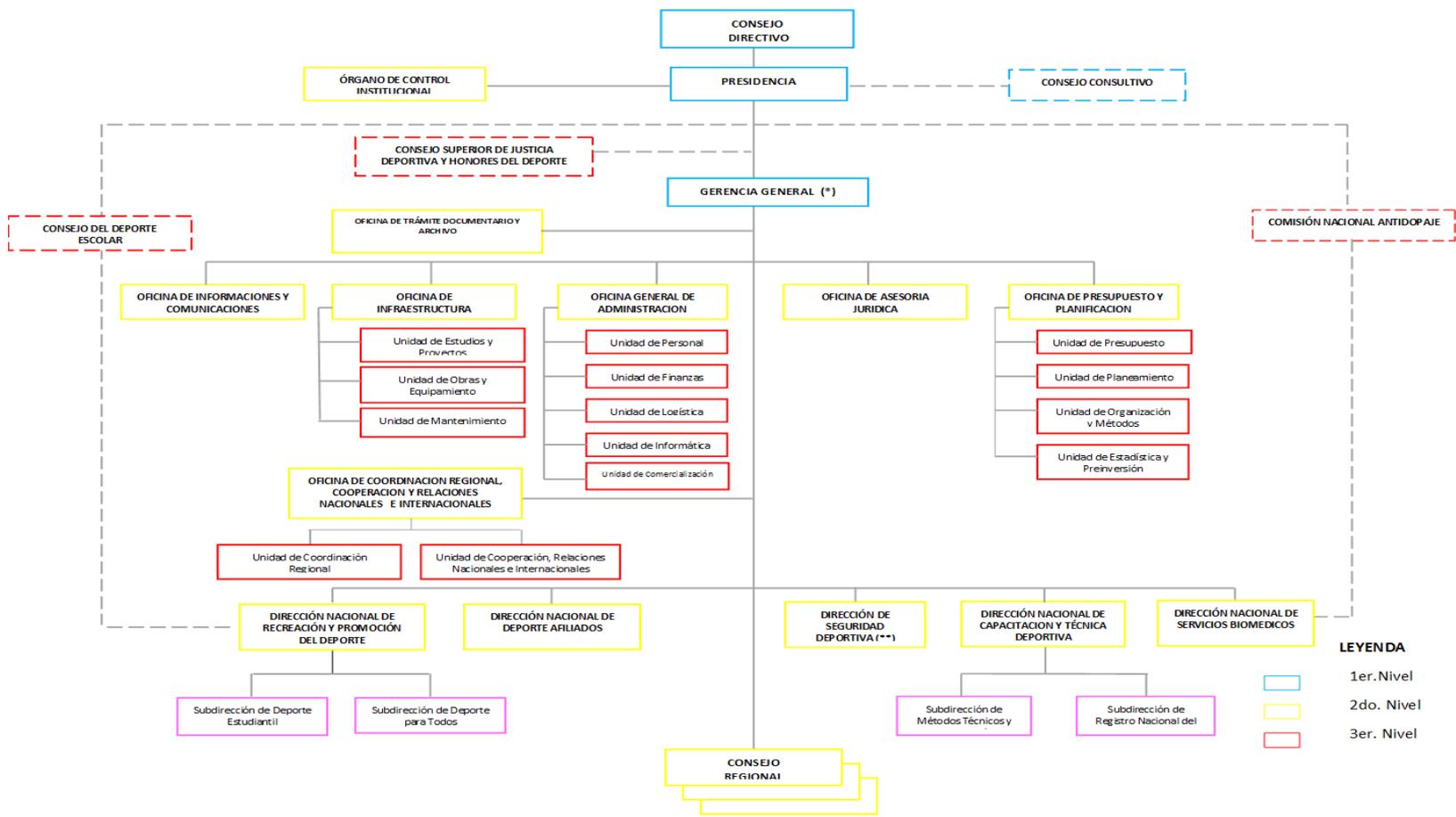
- Órganos de Alta Dirección
  - Consejo Directivo
  - Presidencia
  - Gerencia General
    - Oficina de Trámite Documentario y Archivo

- Órgano Consultivo
  - Consejo Consultivo
- Órgano de Justicia Deportiva
  - Consejo Superior de Justicia Deportiva y Honores del Deporte
- Órgano de Control
  - Órgano de Control Institucional
- Órganos de Asesoramiento
  - Oficina de Presupuesto y Planificación
    - Unidad de Presupuesto - Unidad de Planeamiento
    - Unidad de Organización y Métodos
    - Unidad de Estadística y Preinversión
  - Oficina de Asesoría Jurídica
- Órganos de Apoyo
  - Oficina General de Administración
    - Unidad de Personal
    - Unidad de Finanzas
    - Unidad de Logística
    - Unidad de Informática
    - Unidad de Comercialización
  - Oficina de Infraestructura
    - - Unidad de Estudios y Proyectos
    - - Unidad de Obras y Equipamiento
    - - Unidad de Mantenimiento
  - Oficina de Información y Comunicaciones
  - Oficina de Coordinación Regional, Cooperación, Relaciones Nacionales e Internacionales
    - Unidad de Coordinación Regional
    - Unidad de Cooperación, Relaciones Nacionales e Internacionales.
- Órganos de Línea
  - Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte
    - Subdirección del Deporte para Todos
    - Subdirección del Deporte Estudiantil
  - Dirección Nacional de Deporte de Afiliados
  - Dirección Nacional de Servicios Biomédicos
    - Comisión Nacional Antidopaje
  - Dirección Nacional de Capacitación y Técnica Deportiva
    - Subdirección de Métodos Técnicos y Capacitación
    - Subdirección de Registro Nacional del Deporte
  - Dirección Nacional de Seguridad Deportiva<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Órgano creado mediante Decreto Supremo N° 007-2016-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30037, Ley que previene y sanciona la violencia en los Espectáculos Deportivos (Segunda Disposición Complementaria Final).

# ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE



**LEYENDA**

- 1er. Nivel
- 2do. Nivel
- 3er. Nivel

(\*) Decreto Supremo N° 054-2018-PCM (Capítulo II, Artículo 10°).  
 (\*\*) Decreto Supremo N° 007-2016-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30037, Ley que previene y sanciona la violencia en los Espectáculos Deportivos (Segunda Disposición Complementaria Final).

### III. ARTICULACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Para la elaboración del Plan de Comunicación Interna 2024 se ha considerado la vinculación de los Objetivos Estratégicos Institucionales respecto a las acciones estratégicas institucionales del Plan Estratégico Institucional 2022 - 2026 del Instituto Peruano del Deporte, aprobado mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 025-2022-IPD-P/CD, del cual se advierte que el presente plan contribuye con sus actividades al logro del Objetivo Estratégico Institucional OEI.04: "Fortalecer la Gestión Institucional" y la Acción Estratégica Institucional AEI.04.01: "Programa de fortalecimiento de capacidades implementado en beneficio de los servidores", conforme al cuadro N° 2: Alineamiento Estratégico.

Asimismo, el Plan de Comunicación Interna 2024 se encuentra vinculado a través a la Actividad operativa AOI00099400632 "Ejecución del Plan de Comunicación Interna", programado en el Plan Operativo Institucional – POI 2024 del Instituto Peruano del Deporte, aprobado mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 077-2023-IPD-P/CD, conforme al cuadro N° 03: Alineamiento Operativo.

**Cuadro N° 1**  
**Articulación Objetivos Estratégicos Sectoriales e Institucionales**

PEI 2022 – 2026 - IPD	
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	
OEI.02	Mejorar el nivel del deporte peruano en los eventos competitivos a favor de los deportistas.
OEI.03	Asegurar instalaciones deportivas adecuadas para la práctica de actividades físicas, deportivas y recreativas de la población
OEI.05	Implementar la Gestión del Riesgo de Desastre.
OEI.01	Incrementar la masificación deportiva en la sociedad peruana.
OEI.04	Fortalecer la Gestión Institucional.

Elaboración: Oficina de Presupuesto y Planificación - Unidad de Planeamiento

**Cuadro N° 2**  
**Alineamiento Estratégico**

N°	Objetivos Estratégicos Institucionales	Acción Estratégica del OEI.04.01
1	OEI.04 Fortalecer la Gestión Institucional	"Programa de fortalecimiento de capacidades implementado en beneficio de los servidores"

Elaboración: Oficina de Presupuesto y Planificación - Unidad de Planeamiento

**Cuadro N° 3**  
**Alineamiento Operativo**

OEI	Acción Estratégica	Código	Actividad operativa	Unidad de Medida
04	AEI.04.01	AOI00099400632	"Ejecución del Plan de Comunicación Interna"	Informe

Elaboración: Oficina de Presupuesto y Planificación - Unidad de Planeamiento

## IV. ASPECTOS CONCEPTUALES

### 4.1 Definiciones

#### **Comunicación Interna**

Conjunto de actos que desarrolla una entidad para transmitir y difundir mensajes con información adecuada y relevante dirigido a los/las servidores/as, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad institucional. Asimismo, motiva e inculca en los/las servidores/as civiles la cultura organizacional y potencia el sentido de pertenencia y compromiso.

#### **Bienestar Social**

Proceso que comprende actividades con la finalidad de mantener y mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo y mejor calidad de vida de los mismos.

#### **Cultura organizacional**

Son la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización.

#### **Clima Laboral / Organizacional**

Comprende la percepción colectiva de satisfacción del personal sobre el ambiente de trabajo y de la interacción de los mismos.

#### **Unidad de Personal**

La Unidad de Personal es la encargada de planificar, dirigir y coordinar actividades propias de los sistemas administrativos a su cargo, de conformidad a la normatividad emanada del órgano rector correspondiente. Se encuentra dentro de la Oficina General de Administración.

### 4.2 Siglas

CI	: Comunicación Interna
IPD	: Instituto Peruano del Deporte
OE	: Objetivos específicos
OGA	: Oficina General de Administración
OIC	: Oficina de Información y Comunicaciones
POI	: Plan Operativo Institucional
PEI	: Plan Estratégico Institucional
PCI	: Plan de Comunicación Interna
PDP	: Plan de Desarrollo de Personas
SAGRH	: Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
SISDEN	: Sistema Deportivo Nacional
SST	: Seguridad y Salud en el Trabajo
UO	: Unidades de Organización
UP	: Unidad de Personal

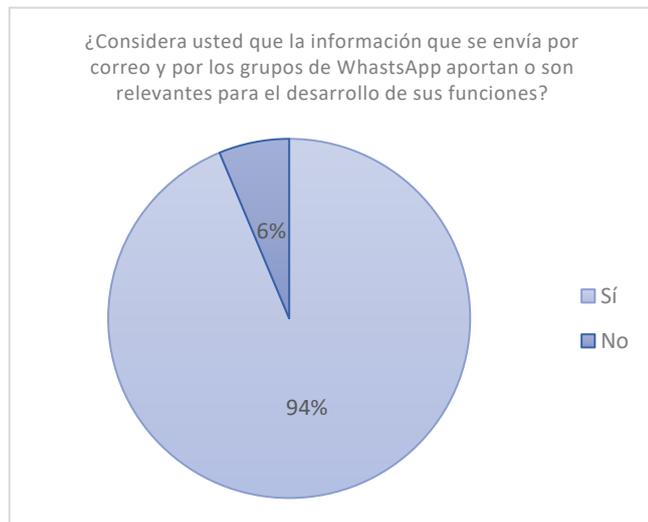
## V. DIAGNÓSTICO

En el mes de octubre del 2023 se desarrolló la Encuesta de Clima Organizacional, Comunicación Interna e Integridad - IPD 2023, en coordinación con el área de Bienestar Social y la Unidad de Integridad Institucional. Dicha encuesta fue desarrollada por 334 servidores<sup>2</sup> de la institución. Lo cual representa el 44.2% de la población total de la entidad (755 servidores).

En esa oportunidad se plantearon 7 preguntas en el marco del Proceso de Comunicación Interna, de ello, se desprenden lo que se detalla a continuación.

- a. ¿Considera usted que la información que se envía por correo y por los grupos de WhastsApp aportan o son relevantes para el desarrollo de sus funciones?

Sí	313
No	21
<b>Total general</b>	<b>334</b>



- b. ¿Estoy dentro de alguno de los grupos de Whatsapp UP Te Informa?

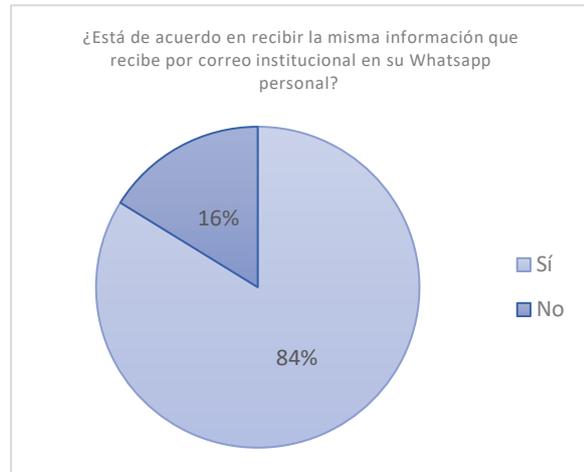
Sí	260
No	74
<b>Total general</b>	<b>334</b>



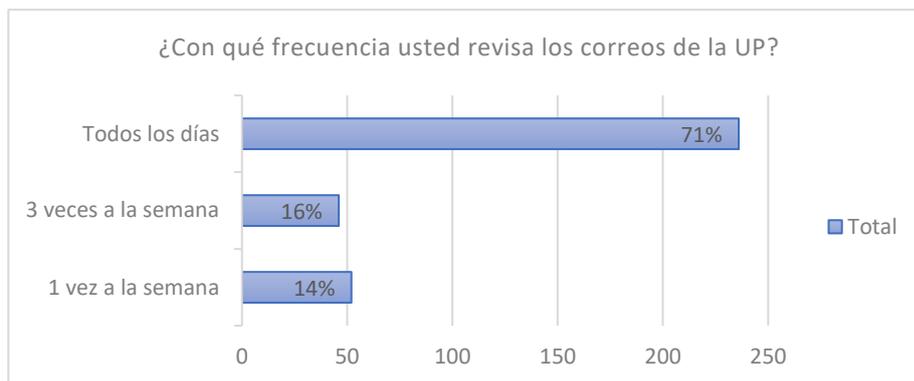
<sup>2</sup> Se recibieron 338 respuestas en el formulario, posterior a ello se realizó un sinceramiento, quedando 334 respuestas.

- c. ¿Está de acuerdo en recibir la misma información que recibe por correo institucional en su Whatsapp personal?

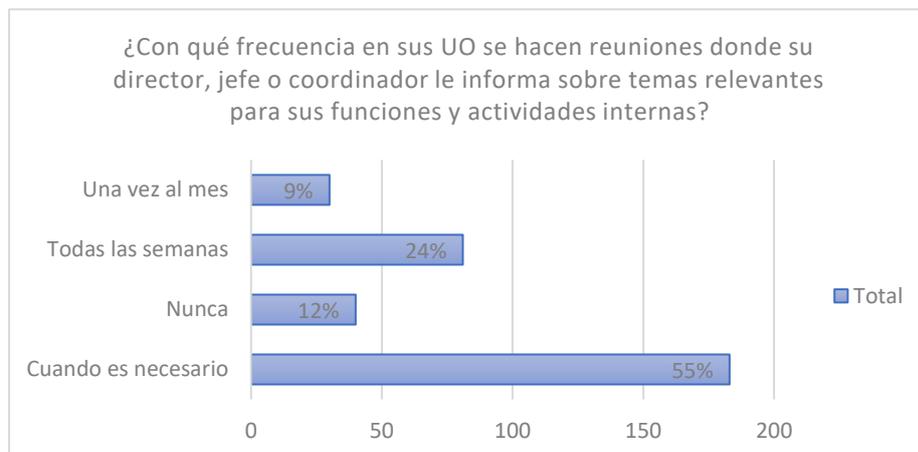
Sí	280
No	54
<b>Total general</b>	<b>334</b>



- d. ¿Con qué frecuencia usted revisa los correos de la UP?

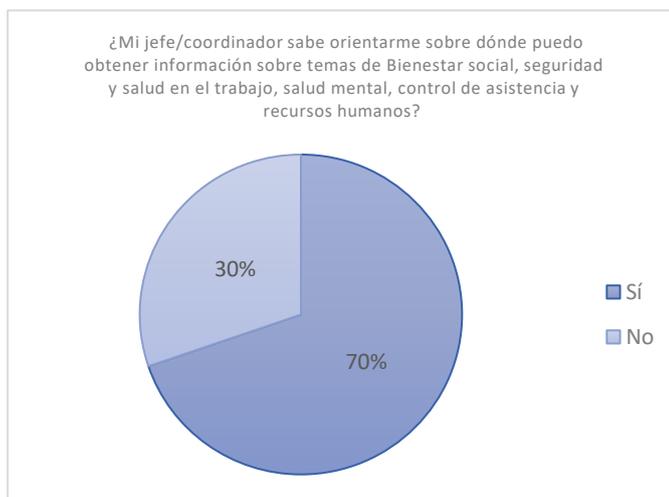


- e. ¿Con qué frecuencia en sus UO se hacen reuniones donde su director, jefe o coordinador le informa sobre temas relevantes para sus funciones y actividades internas?



- f. ¿Mi jefe/coordinador sabe orientarme sobre dónde puedo obtener información sobre temas de Bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, salud mental, control de asistencia y recursos humanos?

Sí	233
No	101
<b>Total general</b>	<b>334</b>



- g. ¿Qué información considera usted que no tiene y que es necesaria para que pueda desarrollar adecuadamente sus funciones?

Esta pregunta fue abierta, de ello, se catalogaron las respuestas entorno a temáticas:

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Cuenta de Temática</b>
Información clara y adecuada	50
Información institucional	47
Capacitación (SGD, informática, SST, específica, trámites UP)	35
Capacitación	27
Logístico (EPP, internet, material, uniforme, entre otros)	17
Información y disposiciones a coordinadas y avisadas con tiempo	14
Otro	14
Comunicación adecuada (liderazgo, gestión de equipos y habilidades blandas)	12
Integridad institucional	11
Acceso a correo institucional	10
Clima laboral	8
Información deportiva	5
Remuneraciones	3
Remuneración adecuada	3
Seguridad y salud en el trabajo	2
Clima laboral adecuado	1
Selección de personal	1
Control de asistencia	1
Difusión información de las Direcciones	1
<b>Total general</b>	<b>262</b>

Asimismo, se tiene en consideración el resultado obtenido en la Encuesta de Clima Organizacional, Comunicación Interna e Integridad - IPD 2023, sobre clima laboral e integridad respectivamente.

### Clima Organizacional

Clima Organizacional	Participación	Porcentaje
<b>Adecuado</b>	<b>215</b>	<b>64%</b>
<i>En riesgo</i>	87	26%
<i>Inadecuado</i>	32	10%
<b>Totales</b>	<b>334</b>	<b>100%</b>

### Integridad Institucional

Pregunta: “Considera usted, que la Política Institucional de Integridad y Lucha contra la Corrupción del IPD realmente se cumple o se aplica.”

Siempre	87
<b>A veces</b>	<b>184</b>
Nunca	63
<b>Total general</b>	<b>334</b>

Finalmente, en base a la información precedente se desarrolla la elaboración de este Plan de Comunicación Interna 2024.

## VI. PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

El Plan de Comunicación Interna 2024 busca contribuir - en base a las necesidades de comunicación identificadas del Instituto Peruano del Deporte - con servidores informados, la reducción de la incertidumbre, el fortalecimiento del bienestar integral del servidor, la mejora del clima organizacional y la cultura organizacional e integridad.

### 6.1 Objetivo General

Fortalecer el proceso de Comunicación Interna del IPD, a través de la difusión diversas acciones de comunicación que coadyuven al correcto desarrollo de las funciones de los/las servidores/as, al fortalecimiento de la cultura institucional e integridad y los medios de comunicación de la institución. Ello, con el fin de satisfacer las necesidades de comunicación identificadas.

### 6.2 Objetivos Específicos

#### OE1: Proceso de Comunicación Interna

Fortalecer la gestión de la comunicación interna, a través de la difusión mensajes relevantes con información sobre el desarrollo de las funciones de los/las servidores/as, a fin de promover el cumplimiento de los objetivos institucionales y enriquecer la cultura organizacional e integridad.

### **OE2: Espacios de confraternidad**

Promover el conocimiento y participación de los/as servidores/as en las actividades de comunicación interna, bienestar social, espacios de confraternidad y transmisión de conocimiento para propiciar la identificación del servidor civil con la institución.

### **OE3: Canales de comunicación**

Promover el fortalecimiento de los canales de comunicación interna a nivel nacional.

## **6.3 Finalidad**

Fortalecer las acciones de comunicación con información de relevancia para el desarrollo de las funciones de los/las servidores/as, a fin de motivar el comportamiento ético e integro, el bienestar integral del servidor, la mejora del clima organizacional, la consolidación de la cultura y la identificación del servidor civil con el IPD.

## **6.4 Alcance**

El presente plan de Comunicación Interna 2024 está dirigido a la totalidad de servidores del IPD.

## **6.5 Vigencia del Plan**

Las acciones de comunicación descritas en el Plan de Comunicación Interna se desarrollarán durante el presente año 2024.

## **6.6 Responsabilidades**

La comunicación interna es un proceso transversal y atiende a toda la entidad, en consideración a ella, el desarrollo e implementación de este Plan es responsabilidad de todas las Unidades de Organización, en especial de la Alta Dirección.

- La Alta Dirección fomenta, a través de su compromiso y apoyo, el proceso de Comunicación Interna. Promueve el despliegue de las actividades de comunicación alineadas a los objetivos institucionales.
- Los funcionarios de las Unidades de Organización son responsables de impulsar el uso de los medios de comunicación institucionales en sus áreas para que su equipo de trabajo esté informado, así como motivar y comprometer el alcance de los objetivos y la práctica de los valores institucionales en sus labores diarias.
- Los/as servidores/as de la institución son responsables de tomar conocimiento de las acciones de comunicación que realice la entidad a fin de participar en el logro de los objetivos institucionales.

- La Unidad de Personal de la Oficina General de Administración es responsable de la ejecución de las actividades descritas en el presente Plan, en coordinación y colaboración con las Unidades de Organización, así como de la Alta Dirección. Para ello, se validará con las UO el contenido final de los mensajes a difundir, verificando que cumplan con las consideraciones mencionadas y estén alineados a los objetivos establecidos en el presente plan.
- La Oficina de Información y Comunicaciones – OIC es responsable de velar por la imagen institucional, asiste y orienta a las Unidades de Organización en las estrategias de acciones de comunicación, por ello, brindará soporte y apoyo a la Unidad de Personal en la elaboración de productos comunicacionales (gráficos, audiovisuales, periodísticos, protocolares, entre otros) y las campañas internas.

## 6.7 Canales de Comunicación

Los canales de comunicación interna son medios de transmisión de información, los cuales pueden ser físicos o virtuales, interpersonales o masivos, a través de ellos, se difunden los productos comunicacionales como comunicados, flyers, archivos pdf, documentos, videos, entre otros.

En el IPD se cuenta con los siguientes canales:

- **Correo institucional:**  
La Unidad de Personal utiliza el correo electrónico institucional, [up@ipd.gob.pe](mailto:up@ipd.gob.pe), como medio virtual de comunicación formal y masiva para la difusión de información validada y de relevancia para los/las servidores/as de la entidad.
- **Espacios de encuentro y participación**
  - Ambiente físico de reuniones, de alcance masivo, que permiten la participación, el intercambio de conocimiento de forma presencial y sincrónico.
  - Plataforma virtual - Microsoft Teams - de alcance a nivel nacional, genera interacción sincrónica y asincrónica.
  - Murales IPD, espacios físicos delimitados cuyo contenido es información atemporal y periódica, ubicados en un soporte físico. Se encuentran distribuidos en los diversos recintos y sedes de la institución.

## 6.8 Estrategias

Las estrategias diseñadas para lograr los Objetivos Específicos (OE) son:

**OE1:** Fortalecer la gestión de comunicación interna a través de mensajes relevantes para el desarrollo de las funciones de los/las servidores/as, la cultura organizacional e integridad, a fin de promover el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Estrategias:**

- Difundir información relevante para el desarrollo de las funciones de los/las servidores/as y fortalecer la cultura organizacional, en formato gráfico o audiovisual, a través de los canales de comunicación interna.
- Difundir información y fomentar espacios de encuentro, de participación y de intercambio de conocimiento sobre los valores institucionales, en formato gráfico o audiovisual, a través de los canales de comunicación interna.
- Difundir y compartir información de las diversas UO con necesidades de comunicación, en formato gráfico o audiovisual, a través de los canales de comunicación interna.
- Difundir información de las actividades planificadas en los Planes de Trabajo de la Unidad de Personal, en formato gráfico o audiovisual, a través de los canales de comunicación interna.

**OE2:** Fortalecer actividades de comunicación interna y fomentar la participación de los servidores en espacios de confraternidad y transmisión de conocimiento para propiciar la identificación del servidor civil con el IPD.

**Estrategias:**

- Difundir el saludo institucional en fechas conmemorativas e institucionales a fin de fortalecer el sentido de pertenencia con la institución y confraternidad, a través de los canales de comunicación interna.
- Participar en la organización de eventos internos para la celebración de fechas conmemorativas institucionales y el intercambio de conocimiento, a fin de fomentar la confraternidad, el trabajo en equipo, el compañerismo y compromiso entre los/las servidores/as.
- Propiciar espacios de encuentro y participación para la formación de habilidades de comunicación en los/las servidores/as a fin de propiciar el diálogo como motor de un buen clima laboral.
- Fomentar y desarrollar la encuesta anual de percepción y satisfacción de los/las servidores/as sobre Comunicación Interna, Clima Laboral y Cultura Organizacional.

**OE3:** Fortalecer los canales de comunicación interna a nivel nacional.

**Estrategias:**

- Propiciar el uso frecuente de los canales de comunicación interna: el correo institucional, el aplicativo de mensajería instantánea (*WhatsApp*) y los murales "UP Te Informa".

## 6.9 Cronograma de Actividades

Las actividades programadas para el Plan de Comunicación Interna 2024 se describen en la Matriz de Actividades (anexo 1). Se debe tener en cuenta que la comunicación interna es un proceso dinámico y está sujeto a las necesidades de comunicación que se presenten y a la coyuntura, por lo que, dicha matriz es susceptible de modificación y actualización.

## 6.10 Seguimiento y evaluación

La Unidad de Personal realizará el seguimiento y evaluación de la ejecución de las actividades programadas en el presente plan, para lo cual, se realizarán informes trimestrales de la ejecución de las actividades.

**Cuadro N° 4: Monitoreo de las actividades**

EVIDENCIA	CONTIENE	META TRIMESTRAL
Informe sobre el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan de Comunicación Interna.	Cuadro de la difusión enviada y del desarrollo de actividades programadas.	1
	Evidencia de la realización del evento virtual o presencial (grabación, fotografías o la lista de asistencia).	

Asimismo, se aplicará una encuesta anual de percepción y satisfacción de los/as servidores/as respecto al proceso Comunicación Interna (eficacia de los canales de comunicación y contenidos).