



PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas  
de Junín y Ayacucho"*

## VISTOS:

El Memorando N° 537-2024-MIDIS/PNADP-URH del 15 de abril de 2024 de la Unidad de Recursos Humanos; el Informe N° 119-2024-MIDIS/PNADP-URH-CDH del 15 de abril de 2024, del Coordinador de Desarrollo Humano; el Memorando N° 789-2024-MIDIS/PNADP-UPPM del 16 de abril de 2024, de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; el Informe N° 53-2024-MIDIS/PNADP-UPPM-CPP del 16 de abril de 2024; y el Informe N° 171-2024-MIDIS/PNADP-UAJ del 25 de abril de 2024 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;

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 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 d) que el proceso de cultura organizacional, comprende la gestión de 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; y el clima organizacional como aquel proceso 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, 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





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

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 Cultura y Clima Organizacional 2023 del Programa Juntos, conforme consta en el Memorando N° 537-2024-MIDIS/PNADP-URH del 15 de abril del 2024 que adjunta el Informe N° 119-2024-MIDIS/PNADP-URH-CDH del 15 de abril de 2024, del Coordinador de Desarrollo Humano;

Que, mediante el Memorando N° 789-2024-MIDIS/PNADP-UPPM del 16 de abril de 2024, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, acompaña el Informe N° 53-2024-MIDIS/PNADP-UPPM-CPP del 16 de abril de 2024, del Coordinador de Planeamiento y Presupuesto, emitiendo opinión favorable a la propuesta del Plan de Cultura y Clima Organizacional 2024 del Programa Juntos, por lo que estima conveniente su aprobación;

Que, con el Informe N° 171-2024-MIDIS/PNADP-UAJ del 25 de abril de 2024, la Unidad de Asesoría Jurídica estima viable emitir la resolución que apruebe el Plan de Cultura y Clima Organizacional 2024 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; Resolución Ministerial N° D000018-2024-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 Cultura y Clima Organizacional 2024 del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", que como anexo forma parte 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](http://www.gob.pe/juntos)), en el plazo de dos días (2) días hábiles desde su emisión.

**Regístrese, comuníquese.**





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social



Unidad de Recursos Humanos

Página 1 de 19

# PLAN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

Etapa	Responsable
Formulado y propuesto por:	Consuelo Milagros Chávez Medina Jefa de la Unidad de Recursos Humanos
Revisado por:	Delmy Mericia Muro Ortiz Jefa de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
	Jaime Erick Ríos Aquino Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica
Aprobado por:	Dante Akira Fernández Kohatsu Director Ejecutivo

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: **SMYGPKI**





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres JUNTOS

Plan de Clima y Cultura Organizacional

Versión: 01

Página: 2 de 19

## ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN .....	3
II.	JUSTIFICACIÓN .....	3
III.	MARCO NORMATIVO .....	4
IV.	ALCANCE .....	5
	4.1 Ámbito de aplicación .....	5
	4.2 Actores involucrados .....	5
V.	DEFINICIONES.....	5
VI.	DIAGNÓSTICO .....	6
VII.	MARCO ESTRATÉGICO: .....	7
	7.1 Marco Estratégico Institucional:.....	7
	7.2 Misión y visión .....	8
	7.3 Objetivo Estratégico/Acción estratégica:.....	9
	7.4 Estructura orgánica .....	9
VIII.	OBJETIVOS: .....	10
	8.1 Objetivo General:.....	10
	8.2 Objetivos Específicos: .....	10
IX.	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES .....	10
X.	ESTRATEGIAS .....	11
XI.	INDICADORES .....	15
XII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	15
XIII.	PRESUPUESTO .....	15
XIV.	ANEXOS .....	15

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: **SMYGPKI**



	<b>PERÚ</b> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres <b>JUNTOS</b>
<b>Plan de Clima y Cultura Organizacional</b>		<b>Versión: 01</b>	<b>Página: 3 de 19</b>

## I. PRESENTACIÓN

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS” (en adelante Programa Juntos), adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS, 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.

Para el año 2024 el Programa Juntos, prevé continuar con la entrega de incentivos correspondiente a la Transferencia a Primera Infancia (TPI) y la Transferencia Alta Secundaria (TAS), en el marco del nuevo esquema de corresponsabilidades y transferencias diferenciadas y continuará con la afiliación de nuevos hogares en el marco de la eliminación del criterio de focalización geográfica.

El Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”, 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. Estableciéndose que la Unidad de Recursos Humanos (en adelante URH), 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, el clima y el bienestar social.

Por ello, la URH 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 Cultura y Clima Organizacional 2024, con el fin de contribuir con la gestión institucional, el desarrollo y bienestar de los(as) servidores(as) de la entidad.

En este sentido, la Unidad de Recursos Humanos del Programa Juntos llevó a cabo una medición del clima y la cultura organizacional de la entidad, logrando obtener información sobre el nivel de satisfacción de 1047 servidore(as)s a través de una encuesta virtual. Los resultados obtenidos en esta medición brindaron la información necesaria para elaborar el presente documento, que contiene una serie de estrategias orientadas a impulsar los cambios necesarios para mejorar la percepción, motivación y la satisfacción de los(as) servidores(as).

## 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 y Clima Organizacional.

El referido documento normativo establece que el proceso de Cultura y Clima Organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo. Esta orientación resalta la importancia de crear un entorno laboral favorable que contribuya al bienestar y la motivación del personal.

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

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: **SMYGPKI**



**PERÚ**Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión SocialViceministerio  
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS**Plan de Clima y Cultura Organizacional****Versión: 01****Página: 4 de 19**

Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, enfatiza la relevancia de la gestión del clima organizacional en la promoción de un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores. Además, señala la importancia de desarrollar planes de acción para incrementar la motivación y el compromiso del personal, impactando positivamente en los resultados de la entidad.

El análisis correlacional de los resultados del estudio del clima y la cultura organizacional identifica áreas críticas de mejora, como las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la confianza, la integridad y el liderazgo. Estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar acciones correctivas y diseñar estrategias para promover un ambiente laboral saludable, motivador y ético.

En conclusión, el Plan de Cultura y Clima Organizacional se justifica en base a la normativa vigente, la orientación hacia la satisfacción del personal, la necesidad de mejora continua y la identificación de áreas críticas en el estudio del clima y la cultura organizacional. Estos fundamentos respaldan la importancia y pertinencia de implementar acciones concretas para fortalecer el clima y la cultura dentro de la entidad.

### III. MARCO NORMATIVO

- 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° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
- Resolución Ministerial N° 159-2022-MIDIS, que aprueba la Directiva N° 003-2022-MIDIS denominada "Catálogo de Documentos Oficiales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social".
- Resolución Ministerial N° 235-2023-MIDIS, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura para el año fiscal 2024 del Pliego 040 Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° 237-2023-MIDIS, que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2024 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° 60-2024-MIDIS, que aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2030 del Pliego 040: Midis.
- 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 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

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: **SMYGPKI**



	<b>PERÚ</b> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres <b>JUNTOS</b>
<b>Plan de Clima y Cultura Organizacional</b>		<b>Versión: 01</b>	<b>Página: 5 de 19</b>

Gestión de Recursos Humanos”.

- 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 Dirección Ejecutiva N° 070-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 081-2020-MIDIS/PNADP-DE, que aprueba el Manual del Sistema Integrado de Gestión (Calidad – Antisoborno – Seguridad de la Información) del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”.

#### IV. ALCANCE

##### 4.1 Ámbito de aplicación

El Plan de Cultura y Clima Organizacional 2024, estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos y es de alcance a todos los/las servidores/as del Programa Juntos, en el marco del régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios.

##### 4.2 Actores involucrados

Para la ejecución del Plan se contará con los siguientes actores que se vincularán para facilitar la ejecución de las actividades:

**Actores internos:** Considerando a los responsables de la ejecución del Plan, además, participarán de manera complementaria los jefes de las unidades de organización del Programa Juntos y otros servidores que, por la naturaleza de sus funciones, brindarán soporte a nivel de difusión o sensibilización de las actividades programadas.

**Actores Externos:** Para la ejecución de las actividades se contará con el apoyo externo de los siguientes actores:

- Servicios contratados de profesionales o personas jurídicas para el desarrollo de las actividades contenidas en el Plan.

#### V. DEFINICIONES

- **Aliado estratégico:** Es un(a) servidor(a) que por sus rasgos de personalidad y/o competencias personales y laborales puede convertirse en un agente de cambio y/o promotor de las estrategias de intervención que plantea el plan de acción de Cultura y Clima organizacional.
- **Clima organizacional:** El clima organizacional es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.
- **Cultura organizacional:** La Cultura Organizacional es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una entidad. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.
- **Encuesta de clima y cultura organizacional:** Es una herramienta estratégica de recolección de información sobre la percepción de los(as) servidores(as) sobre el clima y la cultura organizacional general y sobre los diferentes factores que la componen.
- **Factor:** Es una variable o dimensión independiente que puede ser medida y cuyas modificaciones en su valor impactan directamente en la variable dependiente.

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

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

Plan de Clima y Cultura Organizacional

Versión: 01

Página: 6 de 19

- **Ítem:** Es una unidad de medida, que consiste en un reactivo, afirmación, pregunta, enunciado cuyo objetivo es obtener una conducta o respuesta observable y claramente interpretable. Los ítems conforman los factores de evaluación en una encuesta.
- **Jefe/a:** Es el/la jefe de unidad o responsable del área en la cual presta servicios el/la servidor/a.
- **Nivel de Satisfacción:** Es el grado de satisfacción en base a la percepción subjetiva y/u opinión de los(as) servidores(as) de las experiencias laborales las mismas que pueden ser consideradas en un rango que va de los positivo o negativo.
- **Entidad:** Una entidad es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular.
- **Servidor(a):** Es la persona que mantiene un vínculo laboral con el Programa Juntos a través del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios regulada por el Decreto Legislativo N°1057 y sus modificatorias.
- **Recursos:** Hace referencia a los elementos necesarios para la realización o ejecución de las acciones de mejora, ya sean estos recursos de tipo material, informáticos, personales, gráficos, etc.

## VI. DIAGNÓSTICO

En el marco de la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos<sup>1</sup>, el Programa Juntos ha cumplido con identificar los elementos que inciden en la Cultura Organizacional (normas, estilo de liderazgo, etc.). Asimismo, se aplicaron encuestas a fin de determinar la cultura actual del Programa, cuyos resultados obran en el *informe<sup>2</sup> que consolida el análisis y las decisiones adoptadas*, lo cual permitió identificar la brecha existente entre las características actuales de cada elemento cultural y las características deseadas.

Asimismo, en el marco de la Guía antes referida<sup>3</sup>, se realizó la aplicación de la encuesta de Clima Organizacional cuyos resultados obran en el *Informe de Diagnóstico de Clima Organizacional<sup>4</sup>*. Dicha encuesta evaluó los siguientes factores: Funcionamiento Organizacional, Compromiso, Comunicación, Relaciones Internas, Desarrollo Personal, Liderazgo, Condiciones de trabajo, Reconocimiento, Confianza, Integridad, Identificación y satisfacción

La evaluación del clima y la cultura organizacional arrojó que el grado de satisfacción general de los servidores se sitúa en un 77%, lo cual coloca al programa "JUNTOS" en la categoría "**BUENO**". Es esencial destacar que este índice de satisfacción general refleja el promedio de las opiniones de todos los servidores en relación con los once factores evaluados en la encuesta de clima laboral.

Entre los aspectos positivos, se destaca que el factor de **satisfacción e identificación** obtuvo el puntaje más alto en la escala, alcanzando un 86%. Este factor evalúa las opiniones y percepciones sobre el nivel de identificación y/o afiliación de los servidores con la misión y

<sup>1</sup> Literal "b" del numeral 2.3 de 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

<sup>2</sup> Informe N° 000078-2024-MIDIS/PNADP-URH-CDH.

<sup>3</sup> Literal "d" del numeral 3.3 de 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.

<sup>4</sup> En el Informe N° 000078-2024-MIDIS/PNADP-URH-CDH, se detalló los actos preparativos para la aplicación de la encuesta, desde su adaptación, campaña de difusión previa, etc., así como los resultados obtenidos a nivel general y por factores.

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

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

Plan de Clima y Cultura Organizacional

Versión: 01

Página: 7 de 19

visión de la entidad. Además, el factor **compromiso del servidor(a)** obtuvo un puntaje de 84% en la escala de satisfacción, situándose en la categoría de “BUENO”, lo que evidencia un alto grado de participación, motivación y compromiso por parte de los servidores en las tareas y responsabilidades asignadas, en pro de los objetivos de su unidad y de la institución. Asimismo, el factor de **funcionamiento organizacional** mostró una puntuación del 83%. Esto sugiere una estructura sólida en la gestión y una marcada identificación de los servidores con su trabajo, reflejando coherencia entre la misión y visión de la entidad y su ejecución cotidiana.

Sin embargo, entre los **factores con bajo nivel de satisfacción**, se encuentra el factor **reconocimiento**, con una puntuación de 65%, ubicándolo en la categoría de “REGULAR”. Esto podría indicar una falta de reconocimiento o un reconocimiento inadecuado por parte de los líderes o la entidad hacia sus servidores.

Adicionalmente, el factor **condiciones de trabajo** (70%) comprende aspectos como la disponibilidad de equipos y herramientas necesarias, así como la conciliación entre el trabajo y la vida personal, los resultados revelan deficiencias en la infraestructura y en el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de los/las servidores/as.

Por otro lado, el factor **confianza** obtuvo un puntaje del 71%, puntaje que lo ubica en la categoría de “REGULAR” reflejando percepciones de los servidores hacia la actuación de la entidad, sugiriendo, en algunos casos, dudas acerca de la efectividad y seguridad del sistema de denuncias, lo que podría generar un ambiente de desconfianza e incertidumbre.

En cuanto al Factor de **Integridad**, si bien su puntaje global es del 77%, lo que lo ubica en la categoría “BUENO”, existen elementos que pueden sugerir la presencia de presuntos actos de corrupción en la organización, lo que podría socavar la confianza y moral de los servidores.

Finalmente, el Factor de **Liderazgo** obtuvo un puntaje global del 75%, situándose en la categoría de “REGULAR”. Se observa una percepción no tan favorable en las habilidades de comunicación, retroalimentación e interacción de los líderes con los miembros de sus equipos, lo que impacta directamente en la dinámica interna de cada unidad.

En ese sentido, el presente Plan tiene como foco directo, la implementación de acciones que inciden en los factores que obtuvieron los puntajes más bajos, según la encuesta aplicada.

## VII. MARCO ESTRATÉGICO:

### 7.1 Marco Estratégico Institucional:

El Programa Juntos, es un programa social de transferencias monetarias condicionadas que se inscribe dentro de la política social de lucha contra la pobreza y busca que, tanto gestantes, niñas, niños, adolescentes y jóvenes hasta los 19 años de edad, en hogares en situación de pobreza a nivel nacional, accedan informados a los servicios de salud-nutrición y educación.

A nivel de Gobierno, se cuenta con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050<sup>5</sup>, que presenta la Visión del país al 2050 y los cinco Objetivos Nacionales. El Programa se alinea al ON 1: “Alcanzar el pleno derecho de las capacidades de las personas, sin dejar a nadie atrás”.

<sup>5</sup> Aprobado con Decreto Supremo N° 095-2022-PCM.

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



En relación a la Política General de Gobierno<sup>6</sup> para el presente mandato presidencial, la cual establece nueve principales ejes del gobierno con proyecciones a corto, mediano y largo plazo. El Programa Juntos se alinea al Eje 3: “*Protección social para el desarrollo*”.

Mediante Decreto Supremo N° 08-2022-MIDIS el Sector Desarrollo e Inclusión Social, aprobó la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030 (PNDIS), la misma que cuenta con cinco objetivos prioritarios, dos de los cuales se alinean a la intervención del Programa Juntos: OP1. “*Mejorar el desarrollo infantil temprano para asegurar su inclusión social*” y OP2. “*Mejorar el desarrollo físico, cognitivo y socioemocional de niñas, niños y adolescentes para su inclusión Social*”. Se cuenta, además, con cuatro servicios vinculados a Juntos.

En el siguiente gráfico se muestra la vinculación del Programa Juntos con la Política Social:

**Gráfico N° 1: Articulación de la Política Social y Programa Juntos**



Elaborado. UPPM Juntos

## 7.2 Misión y visión

### Misión

“Contribuir al desarrollo humano y al desarrollo de capacidades especialmente de las generaciones futuras, orientando su accionar a romper la transferencia intergeneracional de la pobreza, mediante incentivos económicos que promuevan y apoyen el acceso a servicios de calidad en educación, salud, nutrición e identidad, bajo un enfoque de restitución de esos derechos básicos, con la participación organizada y la vigilancia de los actores sociales de la comunidad”.

### Visión

“En el ámbito de acción del Programa, se han restituido los derechos básicos de los hogares, cuyos miembros acceden con pleno ejercicio de su ciudadanía de manera regular a servicios básicos de calidad en educación, salud y nutrición habiendo mejorado la calidad de vida y el desarrollo de capital humano reduciendo con ello la transferencia intergeneracional de la pobreza”.

<sup>6</sup> Aprobado con Decreto Supremo n. 042-2023-PCM.

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



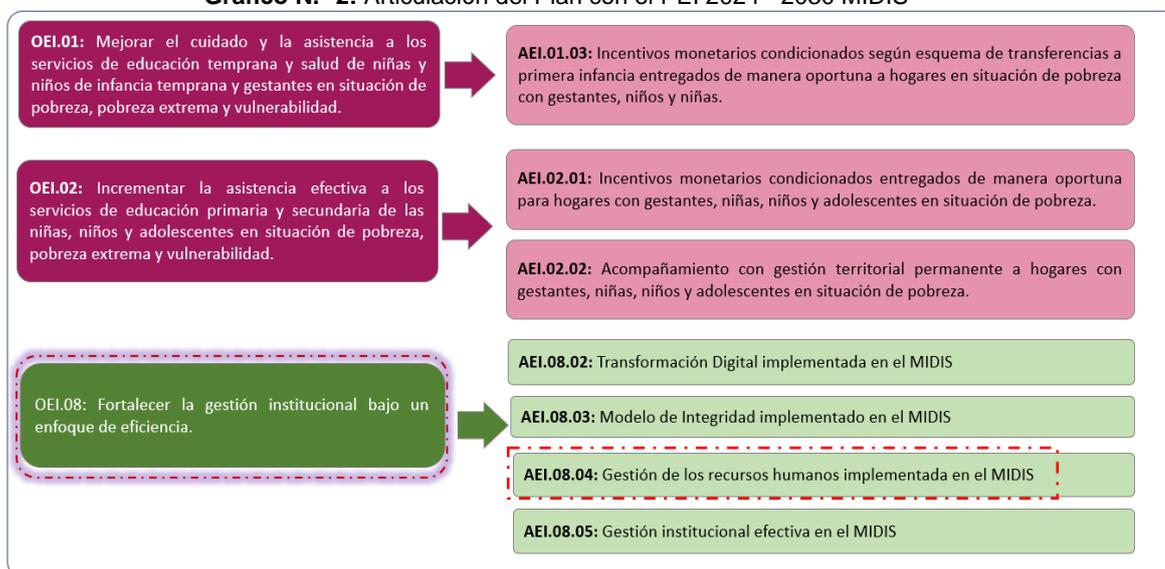
### 7.3 Objetivo Estratégico/Acción estratégica:

El Programa Juntos, a nivel sectorial, se encuentra articulada el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024 – 2030<sup>7</sup> del MIDIS, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos OEI.01 y OEI.02, y a las acciones estratégicas AEI.01.03, AEI.02.01 y AEI.02.02; tal y como se muestra en el gráfico N° 2.

Asimismo, para el desarrollo de las acciones de gestión, control, asesoramiento y apoyo de la gestión del Programa Presupuestal, se alinea con el OEI.08, y a las AEI.08.02; AEI.08.03; AEI.08.04 y AEI.08.05.

En ese sentido, el presente Plan contribuirá al logro del OEI.08, “*Fortalecer la gestión Institucional bajo un enfoque de eficiencia*”, y a la AEI.08.04 “*Gestión de los recursos humanos implementada en el MIDIS*”; tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

**Gráfico N.º 2: Articulación del Plan con el PEI 2024 - 2030 MIDIS**



Elaborado: UPPM de Juntos

### 7.4 Estructura orgánica

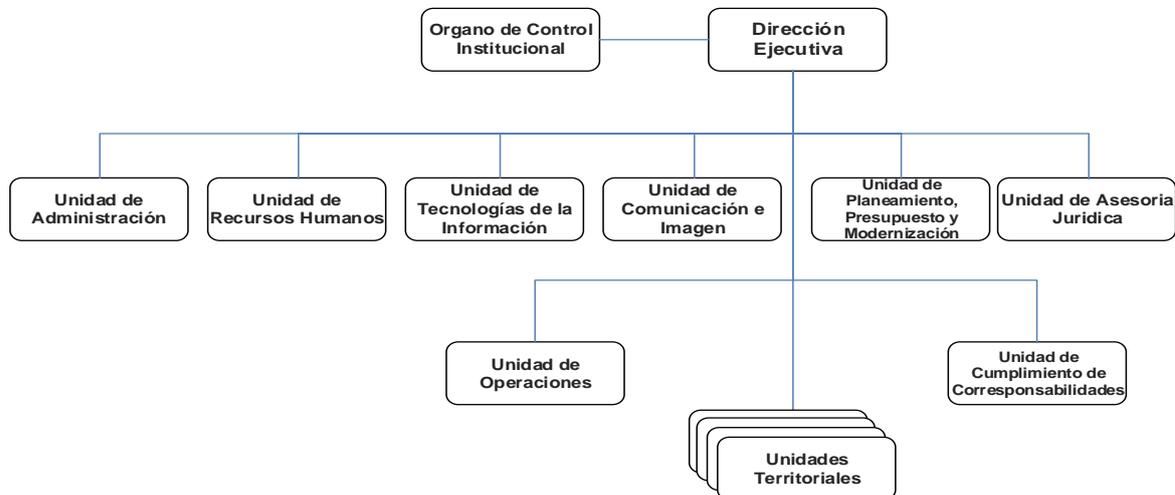
En el marco de la implementación de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo a su cargo, el programa Juntos cuenta con la siguiente estructura orgánica:

<sup>7</sup> Aprobado con Resolución Ministerial n.º 60-2024-MIDIS (8ABR2024).

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



**Gráfico N° 3** Estructura orgánica del Programa Juntos



Fuente: MOP vigente (RM 278-2017-MIDIS)

## VIII. OBJETIVOS:

### 8.1 Objetivo General:

Proporcionar al Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS” las estrategias transversales necesarias para mejorar el clima y la cultura organizacional, con el fin de contribuir con la gestión institucional, el desarrollo y bienestar de los/las servidores/as de la entidad.

### 8.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Promover acciones de reconocimiento que motiven y generen compromiso en los(as) servidores(as) y que los orienten al logro de los objetivos de la entidad.
- ✓ Implementar prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y el trabajo.
- ✓ Fortalecer una cultura confianza e integridad institucional de los(as) servidores(as) en la integridad institucional y en el proceso de denuncia de actos de corrupción, asegurando que puedan realizar denuncias sin temor a represalias.
- ✓ Implementar un programa de desarrollo de habilidades de liderazgo que se enfoque en mejorar las habilidades de comunicación, retroalimentación e interacción de los líderes con sus equipos.

## IX. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

La medición de clima y cultura organizacional en la Entidad proporcionó información detallada de los niveles de satisfacción de cada uno de los once (11) factores, para efectos de la elaboración del presente Plan de Cultura y Clima organizacional del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS” se evaluó detenidamente la pertinencia, viabilidad y factibilidad de abordar cada una de las dimensiones.

En ese sentido, el análisis realizado para la determinación de los factores a intervenir tomó en consideración los siguientes aspectos: a) El alcance de la Unidad de los Recursos Humanos, b) Los recursos financieros, físicos, humanos, tecnológicos, entre otros disponibles en la entidad, c) El análisis del posible impacto de las acciones o estrategias propuestas.

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



	<b>PERÚ</b> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres <b>JUNTOS</b>
<b>Plan de Clima y Cultura Organizacional</b>		<b>Versión: 01</b>	<b>Página: 11 de 19</b>

En esa línea, se ha desarrollado el presente “Plan de Cultura y Clima organizacional 2024”, el cual contempla actividades que inciden en mejorar los siguientes factores: Reconocimiento (65%), Condiciones de trabajo (70%), Confianza (71%), Liderazgo (75%).

## X. ESTRATEGIAS

### a) RECONOCIMIENTO

#### Implementación de Programas de Reconocimiento

El objetivo es instaurar un sistema de reconocimiento que valore el esfuerzo y el desempeño de los servidores, fomentando comportamientos positivos y creando un ambiente laboral gratificante.

- **Definición del Sistema de Reconocimiento:** Se establecerá un sistema trimestral de reconocimiento dirigido a los servidores de la entidad, con especial énfasis en aquellos de las unidades territoriales.
- **Criterios de Elegibilidad:** Los servidores seleccionados deberán tener al menos 30 días laborando en la entidad y no haber gozado de vacaciones u otro subsidio, permiso o licencia durante ese periodo.
- **Definición de Criterios de Evaluación:** La entidad definirá los criterios de evaluación, tales como el cumplimiento de metas y el logro de objetivos. Se establecerá una cartilla de comportamientos o actitudes valoradas, la cual será entregada por la Unidad de Recursos Humanos a los jefes para facilitar la evaluación de competencias.
- **Fase de Nominación:** Los jefes nominarán a tres candidatos, cuyos nombres serán validados por la unidad de recursos humanos para asegurar que no hayan recibido llamadas de atención u otros elementos descalificadores.
- **Etapas de Selección:** Se enviará una encuesta anónima a todos los servidores, quienes votarán por el servidor más destacado entre los nominados por los jefes.
- **Ceremonia de Reconocimiento:** Los servidores seleccionados recibirán un correo de felicitación y serán invitados a una reunión virtual donde participarán todos los servidores, jefes y director ejecutivo. Durante esta reunión, se llevará a cabo una ceremonia de reconocimiento público de los servidores destacados. Además, se les entregará un diploma virtual con las felicitaciones correspondientes.
- **Comunicación de Resultados:** La unidad de recursos humanos, a través de especialistas en comunicación interna, enviará un comunicado con los nombres y unidades de los servidores destacados, asegurándose de que los resultados sean conocidos por todos.

Implementar este sistema de reconocimiento contribuirá significativamente a motivar a los servidores, promover un ambiente laboral positivo y fortalecer el sentido de pertenencia a la entidad.

### b) LIDERAZGO

#### Programa de Habilidades Blandas

El Programa de Habilidades Blandas está diseñado para fortalecer las capacidades de los líderes de la organización, incluyendo a los jefes de las unidades y coordinadores, en áreas claves que no se centran en conocimientos técnicos específicos, sino en competencias interpersonales y de gestión que son fundamentales para el éxito en roles de liderazgo. Aunque estos temas están o serán abordados en el plan de capacitaciones, es importante destacar que no significarán un gasto adicional para la organización. Estas acciones se consideran complementarias y están diseñadas para mejorar la gestión y el

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: **SMYGPKI**



	<b>PERÚ</b> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres <b>JUNTOS</b>
<b>Plan de Clima y Cultura Organizacional</b>		<b>Versión: 01</b>	<b>Página: 12 de 19</b>

desempeño de los líderes, lo que a su vez contribuirá al logro de los objetivos institucionales de manera más efectiva.

El programa de habilidades blandas dirigido a los líderes de la organización (jefes de las unidades y coordinadores) se desarrollarán según la siguiente propuesta:

- **Determinación de Competencias:** Se llevará a cabo un focus group con el director ejecutivo y los jefes de las unidades del Programa JUNTOS para identificar las 5 competencias más cruciales que todo líder debe poseer. Estas competencias serán definidas de manera clara y concisa durante la reunión.
- **Evaluación de jefes y coordinadores:** Se realizará una evaluación dirigida exclusivamente a los jefes y coordinadores para identificar competencias específicas, características de personalidad, atributos, cualidades y áreas de mejora. El objetivo es desarrollar estrategias diferenciadas centradas en mejorar habilidades de comunicación, empatía, toma de decisiones y gestión de equipos para fortalecer el liderazgo efectivo y las relaciones con los servidores.
- **Programa de Capacitaciones:** Basándose en los resultados obtenidos, se diseñará un programa de capacitaciones orientado a desarrollar las habilidades identificadas como necesarias.
- **Cartilla de Comportamientos Observables:** Se desarrollará una cartilla que englobe los comportamientos observables asociados con las principales competencias de un líder, tales como comunicación efectiva, liderazgo y escucha activa, entre otros aspectos relevantes.
- **Comunicación y Herramientas de Fortalecimiento:** Los resultados obtenidos serán comunicados a cada jefe, y desde la unidad de recursos humanos se desarrollarán herramientas para fortalecer estas habilidades. Estas herramientas incluirán cartillas con consejos, videos, capacitaciones, reuniones de asesoría, modelamiento de conductas tanto virtuales como presenciales, protocolos de comunicación y guías para reuniones efectivas entre líderes y equipos de trabajo. Además, se gestionarán capacitaciones con especialistas externos para mejorar el liderazgo.
- **Evaluación Periódica y Retroalimentación:** Se establecerá una evaluación periódica dirigida a los servidores de todos los equipos virtuales, siguiendo el procedimiento de medición de clima y cultura organizacional. Esta evaluación proporcionará retroalimentación sobre las mejoras realizadas.
- **Reuniones de Seguimiento:** La unidad de recursos humanos sostendrá reuniones periódicas con los jefes para informar sobre los resultados obtenidos y replantear los objetivos trimestrales, así como para reforzar los avances logrados.
- **Visitas de la Unidad de Recursos Humanos:** Se llevarán a cabo visitas periódicas de la unidad de recursos humanos a las unidades territoriales para reforzar los avances y brindar apoyo adicional según sea necesario.

Al implementar estos pasos de manera rigurosa, se espera fortalecer significativamente las habilidades blandas de los líderes del Programa JUNTOS, lo que contribuirá a mejorar la eficacia de su liderazgo y la calidad de las relaciones dentro de la organización.

### c) **CONDICIONES DE TRABAJO** **Evaluación de las condiciones de trabajo**

Con base en el artículo 33 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Juntos aprobado con Resolución de Dirección Ejecutiva N° 070-2020-MIDIS/PNADP-DE, menciona que: "JUNTOS asegura que el personal desarrolle su trabajo en las mejores condiciones posibles, especialmente de seguridad, iluminación, higiene y limpieza, a fin

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 SocialViceministerio  
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS**Plan de Clima y Cultura Organizacional****Versión: 01****Página: 13 de 19**

de que se encuentre en las mejores condiciones para prestar servicios de calidad en beneficio del ciudadano usuario y la población en general.”, por lo que, se propone realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones laborales.

Se propone que la evaluación exhaustiva de las condiciones laborales mencionadas se enlace o ejecute en las inspecciones virtuales que están consideradas por el equipo de seguridad y salud en el trabajo. Este enfoque permitirá una revisión integral de las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos de seguridad, iluminación, higiene y limpieza, mediante el uso de herramientas virtuales y tecnológicas.

Se utilizarán plataformas digitales adecuadas para recopilar datos sobre la infraestructura, equipamiento y recursos disponibles para los servidores y servidoras, lo que facilitará la creación de un mapeo preciso de las condiciones reales en cada unidad territorial. Esta metodología contribuirá a establecer una línea base y determinar las condiciones mínimas necesarias en cuanto a instalaciones, considerando incluso la posible necesidad de espacios como lactarios, comedores, y la adquisición de equipos adicionales según sea necesario, como microondas u otros dispositivos.

Posteriormente, se emitirá un informe y se propondrá gestionar acciones de mejora de acuerdo con los criterios de factibilidad, oportunidad, viabilidad y presupuesto disponibles. Se priorizará la atención a las unidades con condiciones laborales menos adecuadas, con el fin de garantizar un ambiente laboral óptimo para todo el personal.

#### **Revisar o actualizar el reglamento interno de los servidores Civiles de la entidad**

Para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los servidores que laboran en las unidades territoriales, se propone revisar y actualizar el reglamento interno de la entidad. Esto incluiría aspectos como las horas trabajadas para la jornada ordinaria de trabajo (según el artículo 15 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Juntos aprobado con Resolución de Dirección Ejecutiva N° 070-2020-MIDIS/PNADP-DE), la compensación de horas de trabajo (según el artículo 16), y el descanso semanal (según el artículo 18).

Además, se deben considerar aspectos relacionados con el uso de equipos proporcionados por la entidad, como teléfonos celulares y laptops, enfatizando el respeto a los horarios laborales y garantizando los descansos semanales de desconexión digital, tal como se propone y recomienda en la Ley N° 31572. Esta ley establece el derecho del teletrabajador a la desconexión digital, obliga al empleador a respetarla, establece el horario mínimo de desconexión digital diaria, y asegura el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente fuera de su jornada laboral para disfrutar de su tiempo libre y mantener un equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.

#### **Campaña de Sensibilización sobre la importancia del cumplimiento normativo**

Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre el Reglamento Interno y la Ley del teletrabajo, asegurando que todos los servidores conozcan y comprendan sus derechos y obligaciones.

### **d) CONFIANZA E INTEGRIDAD**

#### **Fortalecimiento de canales de denuncia seguros**

Con base en los resultados de la encuesta, es evidente la necesidad de fortalecer los canales de denuncia disponibles en el MIDIS. Esto implica establecer medidas concretas para garantizar que los servidores puedan reportar de manera segura y confidencial

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: **SMYGPKI**





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

Plan de Clima y Cultura Organizacional

Versión: 01

Página: 14 de 19

cualquier situación de incumplimiento del reglamento interno o de la ley, asegurando su protección contra posibles represalias.

Aunque actualmente existe un buzón de sugerencias virtual en funcionamiento: [https://app.midis.gob.pe/Sis\\_Buzon\\_Sugerencia/BuzonSugerencia/](https://app.midis.gob.pe/Sis_Buzon_Sugerencia/BuzonSugerencia/), es crucial considerar su revitalización. Esto debería incluir una revisión exhaustiva de hacia dónde se dirigen las sugerencias recibidas, así como la implementación de un procedimiento de respuesta transparente y bien comunicado entre los servidores.

El objetivo principal es aprovechar al máximo los recursos disponibles en la entidad en beneficio de los servidores. Por lo tanto, es fundamental establecer canales efectivos que les permitan expresar sus inquietudes de manera segura y recibir respuestas oportunas y claras.

### **Promoción de la ética y los valores organizacionales**

Para mejorar la integridad y los valores organizacionales, es crucial promover una cultura basada en la ética, la integridad y el respeto mutuo. Aunque el Factor de Integridad actualmente se sitúa en un nivel "BUENO" con un puntaje global del 77%, la pregunta específica sobre la percepción de actos de corrupción en el Programa Juntos revela una calificación del 71%, categorizándose como "REGULAR". Esta discrepancia es preocupante, ya que sugiere la presencia de corrupción en la organización, lo que podría afectar la confianza y la moral de los colaboradores.

Para abordar este desafío, se plantea una campaña de promoción de la ética y los valores organizacionales. A continuación, se detalla los pasos a seguir:

**Evaluación Detallada:** Realizar una evaluación exhaustiva para comprender las causas subyacentes de la percepción de corrupción en el Programa Juntos. Esto podría implicar encuestas, entrevistas y análisis de datos para identificar áreas de riesgo y vulnerabilidad.

**Definición de Valores:** Establecer de manera clara y precisa los valores éticos y de integridad que se espera que guíen el comportamiento de todos los miembros de la organización. Estos valores deben ser comunicados de manera efectiva y estar alineados con la misión y visión de la organización.

**Capacitación y Sensibilización:** Implementar programas de capacitación y sensibilización sobre ética y valores organizacionales. Estos programas deben estar diseñados para involucrar a todos los niveles de la organización y proporcionar orientación sobre cómo reconocer, prevenir y denunciar cualquier forma de comportamiento inapropiado.

**Fortalecimiento de los de Mecanismos de Denuncia:** Fortalecimiento de los canales seguros y confidenciales para que los(as) servidores(as) puedan informar sobre posibles violaciones éticas o actos de corrupción sin temor a represalias. Es fundamental garantizar la protección de los denunciantes y la transparencia en el proceso de investigación.

**Ejemplificación por Liderazgo:** Los líderes de la organización deben actuar como modelos a seguir, demostrando un compromiso firme con la integridad y los valores éticos en todas sus acciones y decisiones. Su comportamiento ético establecerá el tono para el resto de la organización.

**Monitoreo y Evaluación Continua:** Implementar un sistema de monitoreo constante para evaluar el cumplimiento de los valores organizacionales y la efectividad de las medidas implementadas. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras según sea necesario para mantener y fortalecer una cultura de integridad a largo plazo.

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: **SMYGPKI**



## XI. INDICADORES

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

- El porcentaje de las actividades ejecutadas vs actividades programadas.

**Cuadro N° 1:** Meta a nivel de indicador

N°	Nombre del indicador	Forma de cálculo	Meta		Fuente
			I Sem	II Sem	
1	Porcentaje de actividades ejecutadas vs actividades programadas	$\frac{\text{Nº de acciones ejecutadas}}{\text{Nº actividades programadas}} \times 100$	40%	90%	Informe semestral de ejecución de actividades

## XII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La ejecución del presente Plan estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, quien elaborará informes de manera semestral para dar a conocer el avance de las actividades ejecutadas, tomando en consideración su cumplimiento y efectividad.

En lo referido a la evaluación, se realizará de manera semestral, a través de los reportes de la Coordinación de Desarrollo Humano de la URH, remitidos a la Unidad de Planeamiento y Presupuesto – UPPM, en el marco de las fases de evaluación del POI 2024.

## XIII. PRESUPUESTO

Para la ejecución del presente Plan, se destinarán recursos presupuestarios por la suma de S/35 000.00 (Treinta y cinco mil y 00/100 soles), provenientes de la fuente de financiamiento: Recursos Ordinarios, secuencia funcional 4 asignado a la Unidad de Recursos Humanos. Asimismo, se encuentra programado con cargo a la actividad operativa del POI 2024, denominada: “Ejecución del Plan de Clima organizacional y bienestar social”.

**Cuadro N° 2:** Presupuesto desagregado por específica de gasto para ejecución del Plan

Específica de gasto	Detalle	PIM Sec. Func.0004	Total, S/.
2.3.2.7.11.99	Servicios Diversos	35000,00	35 000.00
<b>TOTAL</b>			<b>35 000.00</b>

## XIV. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de cronograma de actividades.

Anexo 2: Plan de acción – Cultura Organizacional.

Anexo 3: Plan de acción – 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: **SMYGPKI**



### ANEXO 1: MATRIZ DE CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades		Programación mensual												Total Anual	Presupuesto	Órgano responsable
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
<b>Reconocimiento:</b> Promover acciones de reconocimiento que motiven y generen compromiso en los(as) servidores(as) y que los orienten al logro de los objetivos de la entidad.																
Implementación del Programa de Reconocimiento o del servidor destacado.	Número de acciones						1			1			1	3	S/ 1 000,00	Unidad de Recursos Humanos
<b>Condiciones de trabajo:</b> Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones de trabajo para abordar deficiencias y optimizar el entorno laboral.																
Evaluación de las condiciones de trabajo	Documento							1						1		Unidad de Recursos Humanos
Revisar o actualizar el reglamento interno de los servidores civiles	Documento							1						1	-	Unidad de Recursos Humanos
Campaña de sensibilización sobre la importancia del cumplimiento normativo	Número de campañas						1						1	2	S/ 4 000,00	Unidad de Recursos Humanos
<b>Confianza e Integridad:</b> Fortalecer una cultura confianza e integridad institucional de los(as) servidores(as) en la integridad institucional y en el proceso de denuncia de actos de corrupción, asegurando que puedan realizar denuncias sin temor a represalias.																
Campaña de Promoción de la ética y los valores organizacionales	Número de campañas						1			1			1	3	S/ 6 000,00	Unidad de Recursos Humanos
Creación y seguimiento de canales de comunicación ascendente seguros	Número de reportes					1	1	1	1	1	1	1	1	8	-	Unidad de Recursos Humanos

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: **SMYGPKI**





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres JUNTOS

Plan de Clima y Cultura Organizacional

Versión: 01

Página: 17 de 19

Actividades	Programación mensual												Total Anual	Presupuesto	Órgano responsable
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
<b>Liderazgo:</b> Implementar un programa de desarrollo de habilidades de liderazgo que se enfoque en mejorar las habilidades de comunicación, retroalimentación e interacción de los líderes con sus equipos.															
Implementar acciones de promoción y desarrollo de habilidades blandas y/o directivas	Número de acciones				1			1			1		3	S/ 24 000,00	Unidad de Recursos Humanos

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: **SMYGPKI**



## ANEXO 2: PLAN DE ACCIÓN - CULTURA ORGANIZACIONAL<sup>8</sup>

FACTORES	ACCIONES PLANTEADAS	PERIODICIDAD	EVALUACIÓN
<b>Condiciones de trabajo</b>	Evaluación de las condiciones de trabajo	Anual	Número de documentos emitidos
	Revisar o actualizar el Reglamento Interno de los Servidores Civiles	Anual	Número de documentos emitidos
	Campaña de Sensibilización sobre la importancia del cumplimiento normativo	En junio y noviembre	Número de campañas realizadas
<b>Confianza e Integridad</b>	Campaña de Promoción de la ética y los valores organizacionales	Trimestral	Número de campañas realizadas
	Creación y seguimiento de canales de comunicación ascendente seguros	Mensual	Número de reportes de seguimiento
<b>Liderazgo</b>	Implementar acciones de promoción y desarrollo de habilidades blandas y/o directivas	Trimestral	Porcentaje de satisfacción de los participantes

<sup>8</sup> Numeral 2.3 (Fase intervención, literal "b"), de la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 150-2027-SERVIR-PE

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



### ANEXO 03: PLAN DE ACCIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL<sup>9</sup>

ASPECTO A INCIDIR	ACCIONES PROPUESTAS	PERIODICIDAD / FECHA TENTATIVA	EVALUACIÓN / INDICADOR	META DE EVALUACIÓN	RECURSOS REQUERIDOS
<b>Reconocimiento</b>	Implementación del Programa de Reconocimiento o del servidor destacado.	Trimestral	Número de acciones implementadas	Tres acciones de reconocimiento implementadas	S/ 1 000,00

<sup>9</sup> Numeral 3.3 (Fase intervención, literal "d"), de la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 150-2027-SERVIR-PE

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: **SMYGPKI**

