



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



Unidad de Administración  
Coordinación de Recursos Humanos

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 1 de 14

**PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2025 DEL PROGRAMA NACIONAL DE ENTREGA DE LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA EN SITUACIÓN DE POBREZA – CONTIGO**

Plan N° 09-2025-MIDIS/PNPDS-DE

Versión N° 01

Aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° D000039-2025-MIDIS/PNPDS-DE

Etapa	Responsable	Cargo	Visto Bueno y sello:
Formulado por:	Susan Nathaly Barrantes Márquez	Coordinadora de Recursos Humanos	Fecha:
	Vitilio Luis Ausberto Calonge García	Jefe de Unidad de Administración	Fecha:
Revisado por:	Rocio Marisol Rengifo Nakama	Jefa de Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Fecha:
	Rosa Esther Garcia More	Jefa de Unidad de Asesoría Jurídica	Fecha:
Aprobado por:	Freddy José María Solano González	Director Ejecutivo	Fecha:

**PERÚ****Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social****Viceministerio  
de Prestaciones Sociales****Programa Nacional  
de Entrega de la Pensión no Contributiva  
a Personas con Discapacidad Severa  
en Situación de Pobreza  
CONTIGO**Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa  
Nacional CONTIGO

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 2 de 14

**HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Documento sustento 1/</b>	<b>Textos modificados 2/</b>	<b>Responsable 3/</b>
01	17/03/25	Informe N° D000171- 2025-MIDIS/PNPDS- CRHU	Documento Inicial	UA-CRHU

**Notas:**

1. Señalar el informe que sustenta la formulación del documento normativo y/o el informe que sustenta la modificación de la nueva versión del documento.
2. Señalar los artículos, numerales, literales, anexos, etc. que genera la modificación del documento.
3. Señalar la unidad de organización que formula la nueva versión del documento.



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
de Entrega de la Pensión no Contributiva  
a Personas con Discapacidad Severa  
en Situación de Pobreza  
CONTIGO

Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa  
Nacional CONTIGO

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 3 de 14

## ÍNDICE

### Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	MARCO NORMATIVO .....	4
3.	ALCANCE .....	5
3.1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
4.	DIAGNOSTICO .....	5
5.	MARCO ESTRATÉGICO.....	10
5.1.	Objetivo Estratégico.....	10
5.2.	Objetivo General.....	11
5.3.	Objetivos Específicos .....	11
6.	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES.....	11
6.1.	Estrategia N° 1: Fortalecimiento de Clima Laboral .....	11
6.2.	Estrategia N° 2: Promoción de la Cultura Organizacional .....	12
6.3.	Presupuesto .....	12
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	12
8.	ANEXOS.....	12

	<b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Viceministerio de Prestaciones Sociales</b>	<b>Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza CONTIGO</b>
Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa Nacional CONTIGO				Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025
				Página 4 de 14

## 1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas tienen como finalidad máxima la prestación de servicios de calidad orientada hacia la ciudadanía; es por ello, que debe generar condiciones mínimas que permitan que el desempeño de los servidores sea eficiente y eficaz, promoviendo un clima laboral favorable para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales; motivo por el cual, se diseña e implementa una Cultura Organizacional que fortalezcan y refuercen dicha finalidad.

Mediante el Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, se crea el Programa Nacional para la entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO, como parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; sin embargo, en el mes de marzo de 2017, mediante el Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS, el programa fue transferido al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, con la finalidad mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad severa en situación de pobreza, coadyuvando a su desarrollo económico, social y productivo que contribuyan a su inclusión social.

Asimismo, el Manual de Operaciones del Programa Nacional CONTIGO, aprobado por Resolución Ministerial N° 012-2020-MIDIS, describe las funciones generales y específicas de las unidades que lo integran; y con ello establece a la Unidad de Administración como la encargada de formular y proponer a la Dirección Ejecutiva para su aprobación entre otros planes, el Plan de Clima y Cultura Organizacional del periodo fiscal en vigencia, así como conducir su implementación a través de la Coordinación de Recursos Humanos.

En ese contexto, la Directiva N° 02-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, como el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; el cual se conforma por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, y este considera al proceso de Clima y Cultura Organizacional.

En esa misma línea, la Coordinación de Recursos Humanos de la Unidad de Administración asume el compromiso de optimizar y fortalecer las condiciones de trabajo de los servidores y del programa, aumentando su compromiso e identificación con las funciones y objetivos institucionales.

## 2. MARCO NORMATIVO

- 2.1 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 2.2 Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, que crea el Programa Nacional para la entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO, como parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- 2.3 Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS, Decreto que aprueba la transferencia del Programa de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), y modifica su denominación a “Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO”.
- 2.4 Resolución Ministerial N° 012-2020-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO.
- 2.5 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".

- 2.6 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”
- 2.7 Resolución de Dirección Ejecutiva N° 90-2022-MIDIS/PNPDS-DE, que aprueba el Reglamento Interno de los/las servidores/as civiles del Programa Nacional CONTIGO.

### 3. ALCANCE

#### 3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional 2025 del Programa Nacional CONTIGO, está a cargo de la Coordinación de Recursos Humanos de la Unidad de Administración, el mismo está dirigido a todos los servidores que ejercen funciones en las unidades orgánicas y territoriales de la Entidad, sin distinción de sus regímenes laborales.

### 4. DIAGNOSTICO

Para realizar el diagnóstico del Clima y Cultura Organizacional del Programa Nacional CONTIGO se tomó en cuenta los resultados de la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional que se realizó del 04 al 20 de diciembre del 2024, la cual se compuso de 30 preguntas, enmarcadas en 7 sub dimensiones.

Respecto a la evaluación de la misma, se utilizó la escala de Likert, la cual se utiliza una escala de calificación del 1 al 5 para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo sobre un determinado tema; sin embargo, para fines cualitativos de la encuesta se interpretará de la siguiente manera:

**Tabla N° 1 – Encuesta de Clima y cultura Organizacional 2024**

Denominación Likert	Interpretación Cuantitativa	Interpretación Cualitativa
Totalmente en desacuerdo	1	Bajo
En desacuerdo	2	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Neutral
De acuerdo	4	Óptimo
Totalmente de acuerdo	5	

Fuente: Informe N° D000099-2025-MIDIS/PNPDS-CRHU

a) Dimensiones evaluadas:

**Tabla N° 2 – Encuesta de Clima y cultura Organizacional 2024**

Dimensión	Sub-Dimensión
<b>CLIMA LABORAL</b>	A. <i>Relaciones y Comunicación</i>
	B. <i>Condiciones de Trabajo</i>
	C. <i>Satisfacción y Pertenencia</i>
	D. <i>Reconocimiento y Desarrollo</i>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	E. <i>Identificación con la Identidad</i>
	F. <i>Liderazgo</i>
	G. <i>Integridad</i>

Fuente: Informe N° D000099-2025-MIDIS/PNPDS-CRHU



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza CONTIGO

Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa Nacional CONTIGO

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 6 de 14

b) Participación:

Para la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2024, se aplicó a un universo de 98 servidores que prestan servicios en la Entidad al cierre del mes de diciembre del 2024, contando así con la participación de 95 servidores, los que representan el 96% de total de la población objetivo, cumpliendo con los criterios estadísticos de una muestra representativa.

Gráfico N° 1



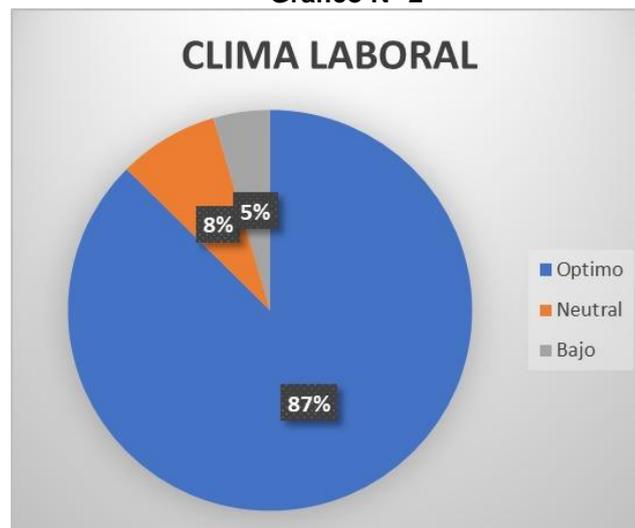
Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

c) Resultados:

Los resultados obtenidos de la Encuesta fueron los siguientes:

- Clima Laboral

Gráfico N° 2



Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

Respecto a la evaluación global del clima laboral, observamos que el 87% de los servidores encuestados lo perciben de forma óptima, seguido de un 8% que se muestra neutral; y solo el 5% tiene una percepción baja



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza CONTIGO

Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa Nacional CONTIGO

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 7 de 14

### Relaciones y Comunicación

Esta sub dimensión implica la percepción de la fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información pertinente al funcionamiento interno de la institución, así como con la comunicación entre compañeros/as. Entre los resultados más resaltantes se tiene:

**Gráfico N° 3**

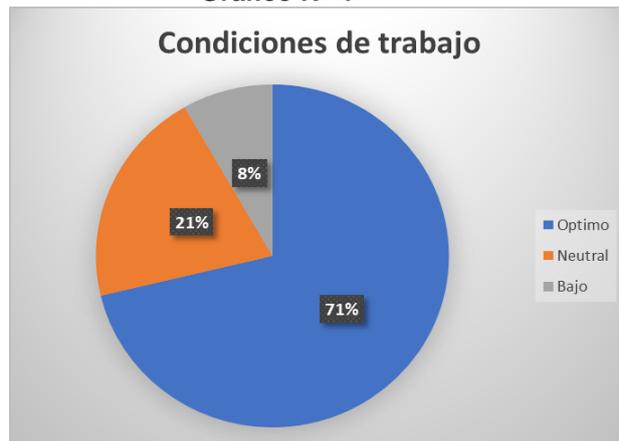


Fuente: Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

### Condiciones de Trabajo

Esta sub dimensión hace referencia a la percepción de los recursos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios que la institución provee para el cumplimiento de las actividades y tareas encomendadas a la servidora o el servidor. Entre los resultados más resaltantes se tiene:

**Gráfico N° 4**



Fuente: Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

### Satisfacción y Pertenencia

Esta sub dimensión indica la apreciación del trabajador que tiene con respecto a su desarrollo profesional y laboral; llegando a sentir la fidelización con el logro de los objetivos institucionales.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza CONTIGO

Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa Nacional CONTIGO

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 8 de 14

Gráfico N° 5



Fuente: Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

#### Reconocimiento y Desarrollo

Esta dimensión indica la apreciación del trabajador que tiene con respecto a su trabajo, desarrollando habilidades, capacidades y potencialidades.

Gráfico N° 6



Fuente: Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

- Cultura Organizacional

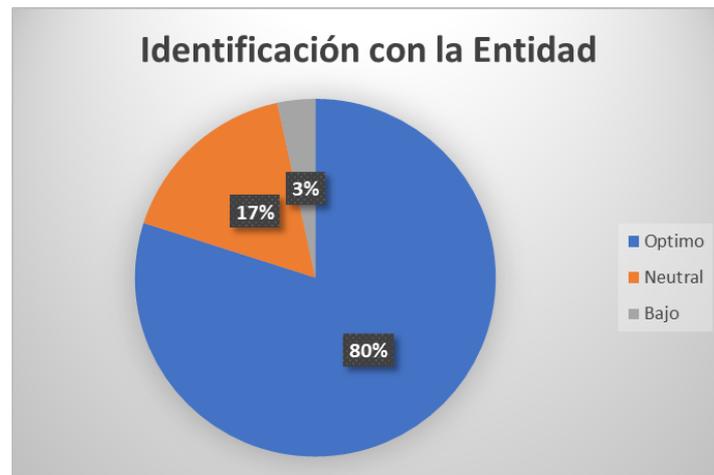
Gráfico N° 7



Fuente: Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

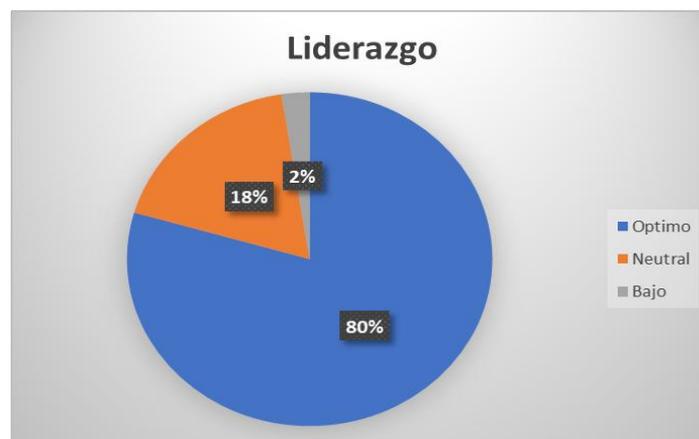
Respecto a la evaluación global de la percepción de la Cultura Organizacional, observamos que el 82% de los servidores encuestados lo perciben de forma óptima, seguido de un 15% que se muestra neutral; y solo el 3% tiene una percepción baja.

- Identificación con la Identidad  
Esta dimensión identifica el grado en el que los servidores se sienten parte del programa y comparten su misión, visión, valores y cultura.

**Gráfico N° 8**

Fuente: Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

- Liderazgo  
Esta dimensión busca medir la orientación de la dirección/jefes/coordinadores hacia sus subordinados en los procesos de trabajo, además lo que el servidor percibe con respecto a su superior inmediato.

**Gráfico N° 9**

Fuente: Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

- Integridad

De acuerdo a lo dispuesto en la Directiva N° 0006-2019-CG/INTEG, se identifica el Eje de Cultura Organizacional como uno de los ejes del Sistema

de control, ya que evidencia el compromiso de cualquier entidad con la integridad y valores éticos.

**Gráfico N° 10**



Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024

d) Brechas identificadas:

Con los resultados obtenidos se identifican como oportunidades de mejora:

- Se identifica una postura ambigua respecto a las condiciones físicas del trabajo, oscilantes entre positivas y negativas, las cuales contribuyen al rendimiento laboral.
- Reforzar los hábitos, costumbres, creencias y valores en la entidad.
- Se percibe la necesidad de promover espacios de desarrollo del bienestar emocional.
- Fomento de una cultura institucional, promoviendo la fidelización con la misión, visión y valores de la entidad.

## 5. MARCO ESTRATÉGICO

### 5.1. Objetivo Estratégico

La Coordinación de Recursos Humanos, es la responsable de gestionar los subsistemas que conforman el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Programa Nacional CONTIGO, alineando los mismos al logro de los objetivos institucionales.

En dicho contexto el presente plan contribuye a la consecución de:

- Objetivo Estratégico Institucional (OEI.08) "Fortalecer la Gestión Institucional bajo un enfoque de eficiencia"
- Acción Estratégica Institucional (A.E.I. 08.05) "Gestión Institucional Efectiva"
- Actividad Operativa (AOI 00172300094) "0053571 Administración de Personal y Planes de Bienestar Social y Desarrollo del Personal."

Aprobados en el Plan Operativo Institucional Anual 2025 del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y Unidades Ejecutoras.

	<b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Viceministerio de Prestaciones Sociales</b>	<b>Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza CONTIGO</b>
Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa Nacional CONTIGO				Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025
				Página 11 de 14

## 5.2. Objetivo General

Mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organizacional del Programa Nacional CONTIGO a fin que los servidores generen un sentido de identificación y pertenencia con la Entidad; conociendo la misión, visión y haciendo propio los objetivos institucionales.

## 5.3. Objetivos Específicos

- ✚ Generar espacios de integración entre los servidores del Programa, a través de actividades cívicas, artísticas, recreativas, institucionales, a fin de promover la interacción e integración institucional.
- ✚ Fortalecer la Cultura Organizacional para lograr la fidelización de los servidores con la misión, visión, los valores y objetivos institucionales.
- ✚ Promover interacciones que mejoren el Clima Laboral para el logro de los objetivos de la unidad y de la institución de manera rápida y eficaz.

## 6. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

El Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional 2025, se ejecuta a través de dos (02) Estrategias que están orientadas a generar cambios favorables entre los servidores a fin de optimizar el Clima Laboral y fortalecer la Cultura Organizacional a través del compromiso, motivación y productividad.

### 6.1. Estrategia N° 1: Fortalecimiento de Clima Laboral

Esta estrategia está orientada a proporcionar herramientas recreativas, de integración, de salud entre otras con el fin de lograr el desarrollo laboral óptimo de los servidores del Programa Nacional CONTIGO, mejorando el clima organizacional, la creatividad, el trabajo en equipo y la productividad.

Se realizarán actividades de participación como:

- a) Generar espacios de integración: A través de pequeños talleres participativos organizados por la Coordinación de Recursos Humanos, se busca desarrollar una identificación y aplicación de principios y técnicas para el trabajo en equipo, mediante el fomento de un clima laboral positivo en pos de lograr una mayor eficiencia y eficacia en los servidores del programa.
- b) Encuentro deportivo: Tiene como objetivo el promover la actividad física, el compañerismo y el trabajo en equipo; además de fomentar valores como el respeto, la cooperación y el esfuerzo de grupo en los servidores del programa.
- c) Realizar de talleres participativos: Es una herramienta colaborativa muy utilizada para promover el aprendizaje colectivo e individual a la vez que generan información valiosa y espacios de trabajo que potencia la participación de las personas en condiciones equitativas en los servidores del programa.
- d) Promover espacios de trabajo seguros: A través de la implementación de estrategias que fomenten una cultura de seguridad y que identifiquen y minimicen riesgos en los servidores del programa.
- e) Activaciones: Se realizan acciones que ayudan a mejorar el clima durante la jornada laboral contribuyendo a mejorar la productividad, la calidad de vida y el rendimiento de los servidores del programa.

	<b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Viceministerio de Prestaciones Sociales</b>	<b>Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza CONTIGO</b>
Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa Nacional CONTIGO				Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025
				Página 12 de 14

## 6.2. Estrategia N° 2: Promoción de la Cultura Organizacional

Esta estrategia promueve e impulsa el proceso de Cultura Organizacional, proponiendo que continuamente sea reforzada en los servidores, a través de acciones de identificación y promoción; construyendo de forma tal la identificación, promoción de una cultura dinámica; utilizando la difusión masiva de piezas institucionales con las siguientes temáticas:

- a) Metas y logros institucionales.
- b) Misión y Visión institucional
- c) Valores institucionales
- d) Normas internas

También incluye la evaluación anual del impacto de las actividades ejecutadas en pro de la mejora del Clima Laboral y el fortalecimiento de la Cultura Organizacional, a través de una encuesta.

## 6.3. Presupuesto

El Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional 2025 no irroga en gastos, por lo tanto, para el presente año no requerirá de presupuesto.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Coordinación de Recursos Humanos de la Unidad de Administración, es la responsable de realizar el seguimiento de los avances de las actividades programadas en el presente plan.

La evaluación se realizará de forma anual, a través de un informe emitido por el especialista de Recursos Humanos a cargo del proceso, para ello utilizará un indicador global que mida el porcentaje de cumplimiento del presente documento, por ejemplo:

$$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \times 100\%$$

## 8. ANEXOS

- I. Anexo I – Actividades programadas en el Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional 2025

**PERÚ****Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social****Viceministerio  
de Prestaciones Sociales****Programa Nacional  
de Entrega de la Pensión no Contributiva  
a Personas con Discapacidad Severa  
en Situación de Pobreza  
CONTIGO**Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa  
Nacional CONTIGO

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 13 de 14

**Anexo N° I – Actividades programadas en el Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional 2025**

Actividades		Programación mensual												Total Anual	Presupuesto	Vinculación al Plan Operativo y Presupuesto	Unidad responsable	
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic					
1.1 Generar espacios de integración virtual para los servidores del Programa Nacional CONTIGO	N° Espacios de integración	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	-	Administración de Personal y Planes de Bienestar Social y Desarrollo del Personal	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos
1.2 Realizar encuentro deportivo para los servidores de la Sede Central y la U.T. Lima	N° de Encuentros Deportivos	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos		
1.3 Organizar y ejecutar talleres	N° de Charlas	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	2	-	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos		
1.4 Impulsar espacios de trabajo seguros y confortables para los servidores del Programa	N° de piezas graficas alusivas difundidas	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	-	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos		
1.5 ¡Celebremos CONTIGO! Cumpleaños, Reconocimientos, Saludos Institucionales, Etc.	N° de piezas graficas alusivas difundidas	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	-	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos		
1.6 Desarrollar una sesión fotográfica institucional dirigido a los servidores integrantes de las Unidades y Coordinaciones del Programa	N° de sesiones fotográficas	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos		
1.7 Activación en el marco del Aniversario Institucional (10 años) dirigido a los servidores del Programa	N° de Activaciones	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos		

**PERÚ****Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social****Viceministerio  
de Prestaciones Sociales****Programa Nacional  
de Entrega de la Pensión no Contributiva  
a Personas con Discapacidad Severa  
en Situación de Pobreza  
CONTIGO**Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional del Programa  
Nacional CONTIGO

Fecha de aprobación: 03 / 04 / 2025

Página 14 de 14

Actividades		Programación mensual												Total Anual	Presupuesto	Vinculación al Plan Operativo y Presupuesto	Unidad responsable
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic				
2.1 Elaborar y difundir de mensajes comunicacionales con contenidos temáticos referidos a las metas y logros institucionales.	N° de piezas graficas alusivas difundidas	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	5	-	Administración de Personal y Planes de Bienestar Social y Desarrollo del Personal	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos
2.2 Difundir la misión y visión institucional	N° de piezas graficas alusivas difundidas	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	5	-		Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos
2.3 Video institucional denominado "Nuestros Valores"	N° de Video realizados	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos		
2.4 Reforzar los conocimientos sobre las normas internas del Programa Nacional CONTIGO	N° de piezas graficas alusivas difundidas	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	5	-		Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos
2.5 Elaboración, Aplicación y Evaluación de Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025	N° de participantes de la encuesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-		Unidad de Administración - Coordinación de Recursos Humanos