Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres
"JUNTOS"

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
N° 107 -2019-MIDIS/PNADP-DE

Lima, 12 JUN. 2019

VISTOS:

El Informe N° 000020-2019-MIDIS/PNADP-APG-URH-CDH del 23 de mayo de 2019 emitido por la Especialista en Comunicación Interna, el Informe N° 000064-2019-MIDIS/PNADP-URH-CDH del 24 de mayo de 2019 de la Coordinadora de Desarrollo Humano, el Memorando N° 000533-2019-MIDIS/PNADP-URH del 24 de mayo de 2019 emitido por la Unidad de Recursos Humanos, el Informe N° 000269-2019-MIDIS/PNADP-UPPM del 30 de mayo de 2019 de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° 000261-2019-MIDIS/PNADP-UAJ del 12 de junio de 2019 de la Unidad de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo Nº 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo Nº 062-2005-PCM y el Decreto Supremo Nº 012-2012-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, priorizando progresivamente su intervención en los hogares rurales a nivel nacional;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 278-2017-MIDIS, se aprueba 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, en virtud de las normas antes señaladas, la Dirección Ejecutiva es la máxima autoridad ejecutiva y administrativa del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", y dentro de sus funciones se encuentra la de emitir Resoluciones de Dirección Ejecutiva en asuntos de su competencia;

Que, el numeral 3.7. del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; siendo sus procesos: a) Relaciones laborales individuales y colectivas, b) Seguridad y Salud en el Trabajo, c) Bienestar Social, d) Cultura y Clima Organizacional; y e) Comunicación Interna;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH denominada "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", establece en el literal d) del numeral 6.1.7. del artículo 6, que la cultura organizacional representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a valores, conductas, normas, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización, incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso;

Que, asimismo la referida norma señala que el proceso de clima organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, comprendiendo 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, mediante el Informe N° 000020-2019-MIDIS/PNADP-APG-URH-CDH del 23 de mayo de 2019, el Informe N° 000064-2019-MIDIS/PNADP-URH-CDH del 24 de mayo de 2019 y el Memorando N° 000533-2019-MIDIS/PNADP-URH del 24 de mayo de 2019, la Unidad de Recursos Humanos ha sustentado y presentado para su aprobación: i) Plan de Comunicación Interna 2019 y ii) el Plan de Acción de Clima Organizacional 2019, para los servidores civiles del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS";

Que, mediante el Informe N° 000269-2019-MIDIS/PNADP-UPPM del 30 de mayo de 2019 de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° 000261-2019-MIDIS/PNADP-UAJ del 12 de junio de 2019 de la Unidad de Asesoría Jurídica, se emite opinión favorable, por lo que resulta viable la aprobación de los citados Planes;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos y de la Unidad de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Decreto Supremo Nº 032-2005-PCM, modificado por los Decretos Supremos Nº 062-2005-PCM y Nº 012-2012-MIDIS; la Resolución Ministerial N° 092-2019-MIDIS; y el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, "JUNTOS" aprobado por la Resolución Ministerial Nº 278-2017-MIDIS;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- **APROBAR** el **Plan de Comunicación Interna 2019**, para los servidores civiles del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- **APROBAR** el **Plan de Acción de Clima Organizacional 2019** para los servidores civiles del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS" que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- **DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos, se encargue de la ejecución de las actividades contenidas en los Planes aprobados en los artículos 1 y 2 de la presente resolución.

Artículo 4.- **DISPONER** que la Unidad de Comunicación e Imagen, realice la publicación de 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.juntos.gob.pe), en el plazo de dos (02) días hábiles contados desde su emisión.

Regístrese y comuníquese.

NATALYE ZÚÑIGA CAPARÓ
Directora Ejecutiva
Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres "JUNTOS"

PERÚ | Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

PLAN DE

COMUNICACIÓN INTERNA

PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES -JUNTOS

Unidad de Recursos Humanos

2019

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA
PROGRAMA JUNTOS - 2019

CONTENIDO

PRESENTACIÓN 3
I. JUSTIFICACIÓN 4
II. MARCO LEGAL 5
III. DIAGNÓSTICO DE LA COMUNICACIÓN INTERNA 6
IV. PÚBLICO OBJETIVO 8
V. OBJETIVOS DEL PLAN 8
VI. FOCOS ESTRATÉGICOS 8
VII. EJES DE LA COMUNICACIÓN INTERNA 8
VIII. MENSAJES CENTRALES 9
IX. CANALES Y ESPACIOS COMUNICACIONALES 10
X. TIPOS DE INFORMACIÓN A DIFUNDIR 11
XI. EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA 12
XII. PRESUPUESTO 12
XIII. PLAN DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO 13
XIV. CRONOGRAMA 15

PRESENTACIÓN

La comunicación es el mecanismo esencial mediante el cual existen y se desenvuelven las relaciones humanas, por lo que debe ser entendida como un elemento más de gestión que contribuye, por un lado a fomentar la integración, motivación e identificación de los trabajadores con su organización (comunicación interna); y por otro, a generar conocimiento y credibilidad entre la opinión pública (comunicación externa).

Una estrategia de comunicación es un instrumento de la gestión que contribuye a los objetivos de toda institución, en la sociedad del conocimiento y de las organizaciones complejas, la Comunicación Interna adquiere un carácter cada vez más estratégico dentro de los procesos de construcción de la cultura organizacional. Ha dejado de ser una mera herramienta de gestión de la información interna de la organización, para consolidarse como un actor del liderazgo comunicativo.

Para aumentar la eficacia del equipo humano, verdadero artífice de los resultados, este ha de sentirse a gusto e integrado en su organización, lo cual es posible si las y los servidores están debidamente informados, conocen la filosofía, visión, misión, los valores y se sienten parte de su organización.

En el presente documento, se plantea las estrategias generadas desde el área de Comunicación Interna de la Unidad de Recursos Humanos, el cual incluye los objetivos, estrategias y acciones de comunicación que se desarrollarán, con el propósito de optimizar los procesos de interacción y comunicación interna del Programa.

I. JUSTIFICACIÓN

Mediante Resolución Ministerial N° 368-2018-MIDIS se formalizó la creación de la Unidad Ejecutora 009: Progresa, del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y mediante Resolución Ministerial N° 004-2019-MIDIS, se dispuso con efectividad al 01 de enero de 2019, que la gestión y ejecución de los Programas JUNTOS, Pensión 65, Contigo se encuentren a cargo de la Unidad Ejecutora 009: Progresa.

La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas", en su numeral 6.1.7 considera a la "Comunicación Interna" como parte de sus procesos.

El referido documento normativo precisa que la comunicación interna es el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos a la y el servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integridad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión y propósito.

En el mismo contexto, indica que comprende el diagnóstico de necesidades de comunicación, identificación del público objetivo, definición de mensajes, identificación de los medios o canales de comunicación, periodo o momento oportuno para transmitir los mensajes, entre otras acciones de comunicación.

En esa línea, la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna" del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos aprobada mediante RPE N° 151-2017-SERVIR-PE, brinda pautas para la gestión de la misma.

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres -Juntos es una entidad del Estado que tiene como finalidad contribuir a la reducción de la pobreza y evitar que los hijos sigan viviendo en la pobreza que afectó a sus padres, y como tal generar Capital Humano dentro de los hogares en el marco de corresponsabilidades asumidas como Hogar – Estado.

Por tanto, la naturaleza, dinámica, objetivos, roles y compromisos que implica la continuidad de los Programas requieren de un enfoque estratégico y global de comunicación que permitan difundir, posicionar, sensibilizar, comprometer y promover la participación de los principales grupos de interés con los cuales interactúa la institución en los niveles; interno y externo.

Ante lo expuesto, la Unidad de Recursos Humanos a través de la Especialista de Comunicación Interna gestionará los procesos de comunicación interna con la finalidad de fortalecer la adhesión de los servidores y así generar unidad de visión y propósito.

II. MARCO LEGAL

1.1. Resolución Ministerial N° 368-2018-MIDIS, que formaliza la creación de la Unidad Ejecutora 009: Progresa, en el Pliego 040: del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

1.2. Resolución Ministerial N° 004-2019-MIDIS, que dispone con efectividad al 01 de enero de 2019, que la gestión y ejecución del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - Juntos, el Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pensión 65, y el Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza - Contigo, se encuentren a cargo de la Unidad Ejecutora 009: Progresa.

1.3. El artículo 2, dispone con efectividad al 01 de enero de 2019, que la ejecución de las actividades de la Unidad Ejecutora 009: Progresa se realice a través de la actual estructura organizacional y funcional del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres Juntos.

1.4. Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Apoyo Directo a los Más Pobres - Juntos adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS.

1.5. Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM, que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para el Gobierno Nacional, vinculadas a la política social.

1.6. Decreto Supremo N° 008-2013-MIDIS, que aprueba la Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social "Incluir para Crecer".

1.7. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas".

1.8. 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.

1.9. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 149-2017/MIDIS-PNADP-DE, que aprueba el Procedimiento para la Comunicación Interna en el Programa Juntos.

III. DIAGNÓSTICO DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

En la actualidad, es importante considerar la Comunicación Interna al momento de implementar cambios organizacionales o mejora en los procesos de gestión. Se debe considerar que al igual que la comunicación externa que nos ayuda a reforzar la imagen entre el público objetivo externo, tan igual de importante es fortalecer la comunicación entre el público interno de una organización.

Por ello, la Comunicación Interna se vuelve estratégico al contribuir en la mejora de la cultura organizacional, debido a que contribuye a que cada miembro de la institución se sienta parte de una familia, que tenga claro no solo sus deberes, sino también los valores que debe representar, su misión, su visión, sus objetivos y sus metas.

En el diagnóstico de la situación actual "Habilidades y Herramientas Comunicacionales de los Gestores Locales, Coordinadores Técnico Zonales y Comunicadores" del Programa Juntos[1] realizado por la Asociación de Comunicadores Sociales Calandria se evidenció la necesidad de promover una cultura corporativa (identidad, valores), mediante una propuesta institucional de valores que fortalezcan la identidad corporativa y el alineamiento institucional.

Asimismo, se evidencio la necesidad de identificar una estrategia para dar sostenibilidad al fortalecimiento de habilidades en comunicación efectiva del personal del programa Juntos, con prioridad a los servidores (Gestores Locales, Facilitadores y Coordinadores Técnico Zonales) quienes tienen interacción con las familias usuarias y aliados estratégicos.

Por tal razón, en cumplimiento a lo establecido en el Procedimiento para la Comunicación Interna en el Programa Juntos[2] y habiendo identificado la necesidad de realizar un estudio para conocer las preferencias, frecuencias y usos de los medios de comunicación interna del personal de los Programas Juntos y Contigo, se aplicó una encuesta de comunicación interna con el fin de direccionar y/o realizar algunos ajustes a la gestión de la misma.

En la encuesta, aplicada a finales de diciembre de 2018 e inicios del mes de enero del presente año, participaron el personal de la Sede Central y de las Unidades Territoriales, arrojando como resultado lo siguiente[3]:

a) El 80% de los encuestados evalúan como positivo la gestión de la comunicación interna del Programa al calificarlo como "bueno" (67%) y "excelente" (13%).

1 Informe de diagnóstico de la situación actual "Habilidades y Herramientas Comunicacionales de los Gestores Locales y Coordinadores Técnicos Zonales, octubre 2017.

2 Procedimiento para la Comunicación Interna en el Programa JUNTOS aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 149-2017/MIDIS-PNADP-DE

3 Mediante Informe N° 003-2019-MIDIS/PNADP-APG-URH-CDH, se presentó los resultados de la encuesta de comunicación interna aplicada al personal del Programa Juntos.

b) El 99% del personal encuestado considera útil la información que se difunde por los medios de comunicación interna.
c) El correo electrónico (78%) es el medio de comunicación interna más usado por el personal del Programa, sin embargo en la Sede Central el protector y fondo de pantalla (18%) es el segundo medio de comunicación interna más usado y en las UT son los grupos internos de WhatsApp (11%) los que tienen mayor aceptación después del correo electrónico.
d) El 98% de los encuestados consideran que la comunicación interna favorece al conocimiento y promoción de los valores institucionales del Programa; asimismo, estiman que este año los principales valores a promover deberían ser: responsabilidad 32%, respeto 28%, puntualidad 10%, trabajo en equipo 7%, entre otros valores.
e) Al personal encuestado le gustaría recibir información institucional, adicional a los ya empleados, a través de mensajes de texto y/o llamadas telefónicas (29%), mensajes por WhatsApp, asimismo el 14% desea continuar recibiendo información mediante correo electrónico, 7% a través de boletines informativos y 5% por reuniones y/o capacitaciones.

Si bien los resultados de la encuesta evidencian una calificación favorable a la gestión de la comunicación interna se debe continuar fortaleciendo las acciones y estrategias de la misma con el fin de elevar o mantener la calificación de "bueno" y "excelente" (80%) que dieron las y los servidores del Programa.

En ese contexto, con la finalidad contar con una propuesta institucional de promoción de valores que fortalezcan la identidad corporativa del programa Juntos, debilidad identificada en el Diagnóstico de Habilidades de Comunicación, durante el año se promoverá los valores institucionales que el personal encuestado eligió como los más apropiados para el Programa.

Asimismo, con el fin de dar sostenibilidad a la estrategia de fortalecimiento de habilidades en comunicación, se continuará empoderando la participación de los Comunicadores en el proceso de inducción específica para que, mediante talleres de capacitación, sean ellos quienes generen o fortalezcan las habilidades en comunicación (empatía, asertividad, escucha activa, etc.) del personal nuevo que ingrese a laborar en el Programa. Con ello, revaloraremos la construcción de diálogo de saberes, se promoverá el intercambio cultural y la construcción de sentidos en torno al Programa.

Finalmente, los resultados de la encuesta de comunicación interna nos da el indicativo de innovar y utilizar nuevos canales de comunicación para mantener la fidelización del público interno; como la implementación de un sistema de envío masivo de mensajes de texto (SMS) por celular teniendo como público objetivo primario el personal de las Unidades Territoriales con énfasis en los Gestores Locales, quienes en cumplimiento a sus funciones realizan trabajo en campo por más de 20 días.

IV. PÚBLICO OBJETIVO

Las acciones de comunicación interna estarán dirigidas a todo el personal del programa Juntos, fomentando así que los referidos actores se conviertan en el principal vocero / embajador del Programa mediante la difusión de los mensajes, los valores y la cultura institucional.

V. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1. Objetivo general:

Fortalecer la comunicación interna del programa Juntos, la misma que promueva y contribuya a reforzar la adhesión, la identidad corporativa y el clima institucional del programa.

5.2. Objetivos específicos:

a) Contribuir en el fortalecimiento del clima y cultura institucional orientada a la persona, mediante la promoción de la participación del personal.
b) Motivar y empoderar al personal con los objetivos y valores institucionales del Programa.
c) Optimizar el uso de los medios de comunicación interna, con la finalidad de que la información llegue por igual a todo el personal.

VI. FOCOS ESTRATÉGICOS

Los focos estratégicos por el cual se impulsarán las estrategias de comunicación interna son:

6.1. *Posicionamiento:* Impulsar el conocimiento y fomento de los valores institucionales, visión, misión y objetivos del Programa.
6.2. *Cercanía y diálogo:* Acercamiento entre directivos y colaboradores.
6.3. *Fidelización:* Generar lealtad y orgullo de pertenencia hacia el Programa.
6.4. *Lanzamiento:* De nuevas actividades o acciones proyectadas por el Programa.

VII. EJES DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

7.1. Eje institucional:
Este eje considera el nivel estratégico: objetivos organizacionales, visión, misión, políticas institucionales, proyectos, entre otros.

7.2. Eje cultural:
En este eje se considera el nivel de identidad y valores: costumbres, cultura, prácticas del personal, entre otros.

7.3. Eje personal:
Este eje considera el nivel de comportamiento: motivación, pertenencia y compromiso hacia cada Programa.

VIII. MENSAJES CENTRALES

Público		Qué se espera	Qué se ofrece	Mensaje	Actividad
Personal del Programa Juntos	Dirección Ejecutiva y Jefes de Unidad	Compromiso y participación activa en el proceso para la gestión de la mejora de la comunicación interna y del clima laboral.	Ser un líder que promueve con el ejemplo los valores institucionales del Programa, con énfasis en el compromiso institucional	Ser un líder con compromiso y fomentando mediante el ejemplo la visión, misión y la cultura institucional del Programa.	Reuniones, activaciones y/o videoconferencias de socialización de los objetivos, principios, proyectos y la cultura institucional.
					Difusión de mensajes, pautas y/o datos sobre los objetivos, principios, proyectos, metas, entre otros.
					Fortalecer la implementación de grupos internos de WhatsApp.
					Promocionar los valores institucionales alineados a los valores y principios del MIDIS.
					Difusión de la comunicación relacionada a las iniciativas estratégicas institucionales.
	Colaboradores	Lealtad, responsabilidad, compromiso institucional, transparencia y solidaridad	Compromiso con su bienestar, información, consideración y respeto.	Los colaboradores nos comprometemos a cumplir las metas y objetivos institucionales.	Aplicación de encuesta de apreciación y eficacia de comunicación interna.
					Difusión de mensajes, pautas y/o datos sobre los objetivos, principios, proyectos, metas, la cultura institucional del Programa y MIDIS.
					Identificación de los colaboradores merecedores de saludo de felicitación y/o reconocimiento.
					Reconocimiento y felicitación a las Unidades Territoriales por aniversario institucional.
					Fortalecimiento de la comunicación interna a través de grupos internos de WhatsApp.
					Implementación del envío masivo de mensajes de texto (SMS) por celular.
					Difusión trimestral del Boletín Informativo "Juntos Podemos"
					Fortalecimiento de las habilidades de comunicación efectiva del personal.
					Promoción de los valores institucionales alineados a los valores y principios del MIDIS.
					Difusión de la comunicación relacionada a las iniciativas estratégicas institucionales.
					Fortalecimiento del proceso de inducción general.

IX. CANALES Y ESPACIOS COMUNICACIONALES

9.1. Canales de comunicación

9.1.1. Canal ascendente:

a) **Encuesta de comunicación interna:** Se realiza encuesta de comunicación interna para obtener información sobre las preferencias y necesidades de información de los trabajadores, con la finalidad de orientar las acciones comunicacionales a desarrollar, y medir la eficacia de las acciones ejecutadas.

9.1.2. Canal descendente:

a) **Correo electrónico:** Como principal canal para transmitir mensajes, el cual nos permitirá difundir mensajes masivos. Procurando no saturar al personal con las informaciones brindadas.
   - Comunicados
   - Logros
   - Avances de proyectos
   - Tips sobre los principales ejes del programa: salud, educación y derecho a la identidad
   - Mensajes motivadores

b) **Protector de pantalla:** Otro de los canales de comunicación interna que contribuirá a difundir información de interés y de reconocimiento será el protector de pantalla, la misma que será actualizada frecuentemente.
   - Mensajes que promuevan la cultura institucional
   - Mensajes motivadores
   - Comunicados
   - Anuncio de próximas actividades
   - Resumen de actividades finalizadas

c) **Fondo de pantalla:** Se habilitará en el margen izquierdo o derecho del monitor de la computadora de cada trabajador una sección estable donde mensualmente se difundirá el valor institucional del mes.
   - Mensajes que promuevan los valores institucionales de acuerdo a los resultados de la encuesta de comunicación interna.

d) **Intranet - Juntos Podemos:** En ella se podrá mostrar los comunicados, efemérides, notas informativas, tutoriales, videos, entre otra información relevante para la y el servidor.

e) **Periódico mural Juntos Podemos – Unidades Territoriales:** Se actualizará periódicamente información con mensajes sencillos y dinámicos sobre actividades y/o acciones programadas por el Programa.
   - Comunicados
   - Anuncio de próximas actividades
   - Resumen de actividades finalizadas
   - Efemérides
   - Saludo y/o reconocimiento a los colaboradores

f) **Banners - vinil personalizado - acrílicos - merchadising:** Los cuales pueden ser distribuidos entre el personal del programa y/o difundidos en ambientes estratégicos de la institución (hall, reloj biométrico, recibidor de cada piso e ingreso de las oficinas), donde se mostrarán mensajes e información de importancia institucional.
   - Mensajes que promuevan la identidad institucional y valores.
   - Anuncio de próximas actividades
   - Logros

9.1.3. Canal horizontal:

a) **Reuniones - video-conferencia:** A través de este canal, nos permitirá fortalecer la red de comunicadores a nivel nacional, debido a que el impacto audiovisual es difícilmente superado por otros medios. Los sentidos se encuentran estimulados: vista y oído.

b) **Grupos internos de WhatsApp:** A través de este medio se busca promover el conocimiento e interacción entre los colaboradores del programa por Unidad Territorial. La Administración de estos grupos internos estará a cargo de las UT.

X. TIPOS DE INFORMACIÓN A DIFUNDIR

Las unidades técnicas del programa identificarán los temas y/o información, contemplados en sus planes anuales o aquellos relacionados a sus procesos, que consideren necesarios y oportunos difundir entre el personal de la Sede Central y/o Unidades Territoriales.

Las coordinaciones para determinar las estrategias y canales de comunicación interna se realizarán de acuerdo a lo contemplado en el Procedimiento para la Comunicación Interna del Programa Juntos.

10.1. Aspectos relativos a la dinámica de la institución
   a) Nuevas políticas.
   b) Proyectos, nuevos actividades, etc.
   c) Promoción de los derechos y responsabilidades en salud, educación y derecho a la identidad.
   d) Mensajes motivadores y de promoción de valores.

10.2. Aspectos formales de la institución
   a) Misión, visión, política institucional.
   b) Actividades de Dirección Ejecutiva.
   c) Actividades de las Unidades de la Sede Central.
   d) Actividades de las Unidades Territoriales.

10.3. Aspectos relativos a situaciones coyunturales
   a) Cambios organizacionales.
   b) Actividades no programadas.

XI. EFICACIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Para medir la eficacia de las estrategias y acciones contempladas en el presente Plan se aplicará, una encuesta de Comunicación Interna, que evalué los aspectos antes mencionados.

"*El 70% del personal del Programa considera como bueno el manejo de los medios de comunicación interna*".

XII. PRESUPUESTO

Los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de este plan corresponden:

Actividad	Requerimiento
Reconocimiento a la Unidad Territorial destacada por implementar procesos, estrategias, servicios, etc. a favor de los servidores y del Programa (Concurso de Ideas Creativas).	Servicio para el desarrollo del concurso
Fortalecimiento de habilidades en comunicación efectiva (brindar herramientas y recursos a los Comunicadores de las UT para desarrollar los talleres).	Servicio de elaboración e impresión de materiales de comunicación efectiva
Taller de promoción y fortalecimiento de valores institucionales para servidores del programa Juntos.	Servicio para el desarrollo del taller de promoción y fortalecimiento de valores institucionales para servidores del programa Juntos.
Promoción de los valores institucionales alineados a los valores y principios del MIDIS.	Servicio de diseño e impresión de materiales de comunicación de valores institucionales
Fortalecimiento del proceso de inducción general.	Servicio de diseño e impresión de materiales institucionales que refuercen el proceso de inducción.

Los recursos corresponden a los aprobados para la Unidad de Recursos Humanos, por el importe total de S/ 24,700.00 soles.

XIII. PLAN DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Las acciones de seguimiento y evaluación estarán a cargo de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización. Para ello, solicitará la información a la Unidad del Recursos Humanos, de forma trimestral, semestral y anual, que coincidan con los plazos de evaluación del Plan Operativo Institucional (POI) del Programa, con el fin de elaborar, generar el registro y emitir los reportes correspondientes.

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA
PROGRAMA JUNTOS - 2019

Objetivo General	Objetivo Específico	Foco Estratégico	Eje	Actividad	Indicador	Unidad de medida	Meta programada	Medio de verificación	Unidad responsable	Presupuesto
Fortalecer la Comunicación Interna en el Programa, la misma que promueva y contribuya a reforzar el entendimiento, la adhesión y la identidad corporativa del personal de los Programas.	Contribuir en el fortalecimiento de la cultura institucional orientada a la persona, mediante la promoción de la participación del personal.	- Cercanía y diálogo	Ejes personal y cultural	Aplicación de encuesta de apreciación y eficacia de comunicación interna.	N° de informe	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		- Fidelización	Eje institucional, cultural y personal	Reuniones, activaciones y/o videoconferencias de socialización de los objetivos principios, proyectos y la cultura institucional.	N° de informe	Informe	02	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		- Lanzamiento - Posicionamiento	Eje institucional y personal	Reconocimiento a la Unidad Territorial destacada por implementar procesos, estrategias, servicios, etc. a favor del Programa (Concurso de Ideas Creativas).	N° de actividad	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Con costo
		- Fidelización	Eje institucional	Reconocimiento y felicitación a las Unidades Territoriales por aniversario institucional.	N° de saludos difundidos	Comunicaciones difundidas	21	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		- Cercanía y diálogo	Eje institucional y cultural.	Fortalecimiento del proceso de inducción general.	N° de informe	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Con costo
	Motivar y empoderar al personal con los objetivos y valores institucionales.	- Cercanía y diálogo - Posicionamiento	Eje institucional	Fortalecimiento de habilidades en comunicación efectiva (Taller - empatía, escucha activa, asertividad, negociación y gestión de conflictos).	% de UT que desarrollan el taller	Informe	02	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Con costo
				Difusión de mensajes, pautas y/o datos sobre los objetivos, principios, proyectos, metas, la cultura institucional del Programa y MIDIS.	N° de comunicaciones difundidas	Comunicaciones difundidas	10	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		- Fidelización	Eje institucional y personal	Taller de promoción y fortalecimiento de valores institucionales para servidores del programa Juntos.	N° de taller	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Con costo
			Eje institucional y personal	Elección del servidor/a destacado promotor de los valores institucionales.	N° de actividad	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
			Eje institucional	Identificación de los colaboradores merecedores de saludo de felicitación y/o reconocimiento.	N° de comunicaciones difundidas	Comunicaciones difundidas	04	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
			Ejes personal	Saludo de felicitación al colaborador por su onomástico y bienvenida al nuevo servidor.	N° de mailings enviados	Mailings enviados	200	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
	Optimizar el uso de los medios de comunicación interna, con la finalidad de que	- Posicionamiento - Fidelización - Lanzamiento	Eje institucional	Implementación del envío masivo de mensajes de texto (SMS) por celular.	N° de informe	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		- Fidelización	Eje institucional	Implementar la uniformización de la firma de correo electrónico del personal del Programa.	N° de informe	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo

	la información llegue por igual a todo el personal.	- Posicionamiento	Ejes institucional y personal	Promoción de los valores institucionales alineados a los valores y principios del MIDIS.	N° de comunicaciones difundidas	Comunicaciones difundidas	12	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Con costo
		- Posicionamiento - Lanzamiento - Cercania y diálogo	Eje institucional	Difusión de Boletín Informativo Institucional "Juntos Podemos" (comunicación relacionada a las iniciativas estratégicas institucionales requerimiento de las actividades, acciones y/o anuncios institucionales).	N° de boletines difundidos	Boletín	03	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo

XIV. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META PROGRAMADA	UNIDAD RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE MEDIO DE VERIFICACIÓN											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic
Aplicación de encuesta de apreciación y eficacia de comunicación interna.	Informe	01	URH												
Reuniones, activaciones y/o videoconferencias de socialización de los objetivos principios, proyectos y la cultura institucional.	Informe	02	URH												
Reconocimiento a la UT destacada por implementar procesos, estrategias, servicios, etc. a favor del Programa (Concurso de Ideas Creativas).	Informe	01	URH												
Reconocimiento y felicitación a las Unidades Territoriales por aniversario institucional.	Comunicaciones difundidas	21	URH												
Fortalecimiento del proceso de inducción general	Informe	01	URH												
Fortalecimiento de habilidades en comunicación efectiva (Taller - empatía, escucha activa, asertividad, negociación y gestión de conflictos).	Informe	02	URH												
Difusión de mensajes, pautas y/o datos sobre los objetivos, principios, proyectos, metas, la cultura institucional del Programa y MIDIS.	Comunicaciones difundidas	10	URH												
Taller de promoción y fortalecimiento de valores institucionales para servidores del programa Juntos.	Informe	01	URH												
Elección del servidor/a destacado promotor de los valores institucionales.	Informe	01	URH												
Identificación de los colaboradores merecedores de saludo de felicitación y/o reconocimiento.	Comunicaciones difundidas	04	URH												
Saludo de felicitación al colaborador por su onomástico y bienvenida al nuevo servidor.	Mailings enviados	200	URH												

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA
PROGRAMA JUNTOS - 2019

Implementación del envío masivo de mensajes de texto (SMS) por celular.	Informe	01	URH													
Implementar la uniformización de la firma de correo electrónico del personal del Programa.	Informe	01	URH													
Promoción de los valores institucionales alineados a los valores y principios del MIDIS.	Comunicaciones difundidas	12	URH													
Difusión de Boletín Informativo Institucional "Juntos Podemos" (comunicación relacionada a las iniciativas estratégicas institucionales requerimiento de las actividades, acciones y/o anuncios institucionales).	Boletín	03														

PERÚ | Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

PLAN DE ACCIÓN DE

Clima Organizacional

PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES -JUNTOS

Unidad de Recursos Humanos

2019

CONTENIDO

PRESENTACIÓN 3
I. JUSTIFICACIÓN 4
II. MARCO LEGAL 5
III. DIAGNÓSTICO 6
IV. OBJETIVOS 7
V. ALCANCE 7
VI. LÍNEAS DE ACCIÓN 8
VII. PRESUPUESTO 8
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 8
IX. CRONOGRAMA 9

PRESENTACIÓN

Hoy en día, el lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los trabajadores ya que regularmente se invierten más de ocho horas diarias conviviendo con los compañeros de trabajo: por ello para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia que prevalezca un clima laboral de armonía.

El clima laboral es determinante para el buen funcionamiento de una institución ya que, un clima enrarecido puede llevar a una bajada importante de la productividad, a malos resultados y hasta la fuga de talento.

Construir un equipo de trabajo de alto rendimiento se ha convertido en uno de los principales objetivos de toda institución, y no es para menos, pues el éxito de una entidad depende en buena parte de la adecuada gestión del talento humano, lo cual implica tener un clima laboral positivo y motivador.

Para que el clima laboral tenga una base sólida y consistente, se debe promover tener un equipo humano sensibilizado, motivado, fidelizado, involucrado y comprometido en la filosofía del programa Juntos respectivamente. Para ello, es necesario construir un clima de trabajo agradable, para despertar potencialidades, creando un clima de aprendizaje, libertad para aprender y mejorar, para crear, tener iniciativa y creatividad para aportar ideas innovadoras.

El trabajo en equipo de un ambiente organizacional es un aspecto importante de toda organización. Un equipo a menudo tiene un líder, que guía a los demás miembros para cumplir con las expectativas de la compañía. Además, cada líder de equipo debe incluir a todos los trabajadores para aumentar la motivación y la moral en el lugar de trabajo.

Las jefaturas deben tener la capacidad de escuchar a los empleados, motivarlos, ganarse su confianza, manejar situaciones de tensión de forma adecuada, fomentando el respeto y la armonía en las relaciones.

Asimismo, la comunicación entre el personal es uno de los factores que va a contribuir de una forma clara a la creación y mantenimiento del mejor entorno para conseguir más compromiso por parte de los servidores, para tener mejores posibilidades de retener a los mejores candidatos con talento.

I. JUSTIFICACIÓN

Mediante Resolución Ministerial N° 368-2018-MIDIS se formalizó la creación de la Unidad Ejecutora 009: Progresa, del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y mediante Resolución Ministerial N° 004-2019-MIDIS, se dispuso con efectividad al 01 de enero de 2019, que la gestión y ejecución de los Programas Juntos, Pensión 65, Contigo se encuentren a cargo de la Unidad Ejecutora 009: Progresa.

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres -Juntos es una entidad del Estado que tiene como finalidad contribuir a la reducción de la pobreza de la población en proceso de inclusión, así como contribuir a evitar que los hijos sigan viviendo en la pobreza que afectó a sus padres, y como tal potenciar el Capital Humano dentro de los hogares en el marco de corresponsabilidades asumidas como Hogar – Estado.

Por tanto, la naturaleza, dinámica, objetivos, roles y compromisos que implica la continuidad del Programa Juntos, requiere de un grupo sólido, con personal comprometido que promueva un trabajo en equipo.

La Unidad de Recursos Humanos del programa Juntos pondrá en marcha la implementación de la gestión del proceso de clima organizacional, en concordancia con 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.

Al encontrarnos en un tránsito de adaptación frente a la creación de la Unidad Ejecutora 009: Progresa, se pauteará actividades tentativas basadas en los resultados de la encuesta de clima organizacional[1] y los talleres de clima laboral[2] desarrollados durante el año 2018

Ante lo expuesto, la Unidad de Recursos Humanos gestionará y ejecutará las acciones planteadas en el presente Plan de Acción hasta la aplicación de la encuesta de clima organizacional del 2019, el cual nos permitirá tener información para proponer un Plan de Clima Organizacional.

[1] Mediante Informe N° 000043-2018-MIDIS/PNADP-APG-URH-CDH, se presentó los resultados de encuesta de satisfacción.

[2] Mediante Informe N° 000047-2018-MIDIS/PNADP-APG-URH-CDH, se dio cuenta del desarrollo del taller de Clima Organizacional y Comunicación Asertiva en las Unidades Territoriales: Loreto Iquitos, Ayacucho, Cajamarca y Junín.
Mediante Informe N° 000051-2018-MIDIS/PNADP-APG-URH-CDH, se dio cuenta del desarrollo del taller de Clima Organizacional en las Unidades Territoriales: Huancavelica, Apurímac, Cusco y Pasco.
Mediante Informe N° 00002-2019-MIDIS/PNADP-CCQ-URH-CDH, se dio cuenta del desarrollo del taller de Clima Organizacional en las Unidades Territoriales: Amazonas Bagua y La Libertad.

II. MARCO LEGAL

2.1. Decreto Supremo Nº 032-2005-PCM, que crea el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - JUNTOS.

2.2. Decreto Supremo Nº 062-2005-PCM, que modifica el Decreto Supremo Nº 032-2005 PCM mediante el cual se creó el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - JUNTOS.

2.3. Resolución Suprema N° 004-2012-PCM, que dispone la transferencia del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – Juntos, de la Presidencia del Consejo de Ministros al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

2.4. Resolución Ministerial N° 278-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Apoyo Directo a los Más Pobres - Juntos adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS.

2.5. Resolución Ministerial N° 368-2018-MIDIS, que formaliza la creación de la Unidad Ejecutora 009: Progresa, en el Pliego 040: del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

2.6. Resolución Ministerial N° 004-2019-MIDIS, que dispone con efectividad al 01 de enero de 2019, que la gestión y ejecución de los Programas Nacionales Juntos, Pensión 65, y Contigo, se encuentren a cargo de la Unidad Ejecutora 009: Progresa.

2.7. El artículo 2, dispone con efectividad al 01 de enero de 2019, que la ejecución de las actividades de la Unidad Ejecutora 009: Progresa se realice a través de la actual estructura organizacional y funcional del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres Juntos.

2.8. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprobó la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; de fecha 04 de agosto del 2017.

III. DIAGNÓSTICO

Las acciones desarrolladas durante el año 2018, nos permitieron tener una aproximación del estado situacional del clima laboral que se tiene en las Unidades Territoriales del programa Juntos, en especial los resultados de la encuesta de valoración de clima laboral [3] nos permite proyectarnos a un resultado general:

a) En relación a la dimensión de "alineamiento estratégico", en general, los encuestados respondieron positivamente ("siempre" y "casi siempre") a todas las preguntas formuladas, lo cual evidencia que en lo que respecta a esta dimensión los encuestados conocen la misión y visión del Programa por lo cual se sienten orgullosos de trabajar en el Programa.

b) Referente a la dimensión "relación con el jefe", se observa una diversidad de posiciones de los encuestados, en esta dimensión las respuestas de "casi nunca" y "nunca" tienen mayor porcentaje a lo reportado en la dimensión de alineamiento estratégico.

c) Más del 80% de los encuestados de la UT Huancavelica manifestaron "siempre y casi siempre" tener apoyo de su jefe directo, contrariamente lo reportado por la UT Cusco que registra más del 30% de respuestas de "a veces y casi nunca", y en menor porcentaje las UT Apurímac, Amazonas Bagua, La Libertad y Pasco también registran respuestas de "a veces", "casi nunca" y "nunca".

d) Ante los enunciados "sentirse cómodos al momento de comunicarse con su jefe directo" y "sus superiores escuchan sus sugerencias, consejos y dudas", los encuestados de las UT han registrado respuestas de "a veces", "casi nunca" y "nunca", siendo las UT Cusco, La Libertad, Apurímac y Amazonas Bagua las que registran un porcentaje mayor en estos ítems de respuestas.

e) Más del 30% del personal encuestado de las 06 UT siente que su jefe directo "nunca", "casi nunca" y/o "a veces" lo felicita o brinda un reconocimiento por los logros alcanzados. La UT Cusco es la que registra los porcentajes más desfavorables seguido por Pasco.

f) En lo que respecta a la dimensión de relación con el equipo, los encuestados de las UT indican sentir que sus compañeros le dan el soporte necesario cuando lo necesitan, sin embargo las UT Apurímac, Cusco, Huancavelica y La Libertad han registrado respuestas de "casi nunca", "nunca" y/o "a veces".

[3] Mediante Informe N° 000043-2018-MIDIS/PNADP-APG-URH-CDH, se presentó los resultados de encuesta de satisfacción aplicada a Unidades Territoriales.

g) El personal encuestado propone como acciones de mejora, lo siguiente: a) fortalecer el trabajo en equipo, b) mejorar el clima laboral, c) mejorar el trato entre el personal, d) mejorar la comunicación entre el personal, y e) reconocimiento al trabajo.

Asimismo, mediante Informe N° 0015-2019-MIDIS/PNADP-URH-CDH, emitido por la Especialista en Capacitación señala que en los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño se ha identificado brechas en "trabajo en equipo" y "relaciones interpersonales" principalmente en las Unidades Territoriales, por lo que se requiere desarrollar talleres de habilidades blandas dirigidas al personal de las Unidades Territoriales.

Los resultados de la encuesta aplicada el 2018 y los resultados plasmados en el Informe N° 0015-2019-MIDIS/PNADP-URH-CDH nos permite proyectarnos a plantear actividades tentativas a realizar hasta la aplicación de la encuesta de clima organizacional del 2019.

IV. OBJETIVOS

4.1. General

Fortalecer el clima organizacional de los equipos de trabajo de las Unidades Territoriales y de la Sede Central del programa Juntos.

4.2. Específicos

a) Concientizar y/o fortalecer en cada servidor y servidora la importancia de un rol activo en la mejora del clima organizacional.
b) Fortalecer las capacidades de relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo que contribuyan al fortalecimiento de los grupos de trabajo.

V. ALCANCE

El Plan de Acción de Clima Organizacional, tiene alcance de aplicación a los/las servidores/as de las Unidades Territoriales y de la Sede Central del programa Juntos.

VI. LINEAS DE ACCIÓN:

El Plan de Acción de Clima Organizacional, priorizará las actividades de desarrollo de talleres de mejoramiento de Clima Organizacional enfatizando el fortalecimiento del trabajo en equipo, el trato entre el personal, mejorar la comunicación y liderazgo.

VII. PRESUPUESTO:

La ejecución del Plan no generará presupuesto adicional a lo asignado a la Unidad de Recursos Humanos.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La Unidad de Recursos Humanos informará los avances de ejecución del plan, como parte de los informes de seguimiento y evaluación del Plan Operativo Institucional.

PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA JUNTOS

Objetivo General	Objetivo Específico	Actividad	Indicador	Unidad de medida	Meta programada	Medio de verificación	Unidad responsable	Presupuesto
Desarrollar y fortalecer el clima organizacional de los equipos de trabajo de las Unidades Territoriales y de la Sede Central del Programa Juntos.	Concientizar y/o fortalecer en cada servidor y servidora la importancia de un rol activo en la mejora del clima organizacional.	Aplicación de encuesta de valoración de clima organizacional	N° de informes	Informe	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		Talleres "El rol fundamental del servidor y servidora en el buen clima organizacional del Programa" (Servir)	N° de talleres	Talleres	02	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		Mensajes que promuevan un buen el clima organizacional	N° de comunicaciones difundidas	Comunicaciones difundidas	02	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
	Fortalecer las capacidades de relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo que contribuyan al fortalecimiento de los grupos de trabajo.	Talleres de clima organizacional, relaciones interpersonales y trabajo en equipo para las Unidades Territoriales	N° de talleres	Talleres	06	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		Taller de liderazgo y comunicación efectiva dirigida a los JUT, CTT, CTZ	N° de talleres	Taller	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	S/. 24,000.00*
		Concurso "Juntos tiene talentos"	N° de concursos	Concurso	01	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo
		Mensajes que promuevan el liderazgo y trabajo en equipo	N° de comunicaciones difundidas	Comunicaciones difundidas	02	Informe de seguimiento del POI	URH - JUNTOS	Sin costo

(*) Presupuesto programado en el PDP - 2019

IX. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META PROGRAMADA	UNIDAD RESPONSABLE	CRONOGRAMA DE MEDIO DE VERIFICACIÓN											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic
Aplicación de encuesta de valoración de clima organizacional	Informe	01	URH - JUNTOS												
Talleres "El rol fundamental del servidor y servidora en el buen clima organizacional del Programa" (Servir)	Talleres	02	URH - JUNTOS												
Mensajes que promuevan un buen el clima organizacional	Comunicaciones difundidas	02	URH - JUNTOS												
Talleres de clima organizacional, relaciones interpersonales y trabajo en equipo para UT	Talleres	06	URH - JUNTOS												
Taller de liderazgo y comunicación efectiva dirigida a los JUT, CTT, CTZ	Taller	01	URH - JUNTOS												
Concurso "Juntos tiene talentos"	Concurso	01	URH - JUNTOS												
Mensajes que promuevan el liderazgo y trabajo en equipo	Comunicaciones difundidas	02	URH - JUNTOS												