



PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2026

**DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-UNIDAD
EJECUTORA 001-154: MINISTERIO DE TRABAJO – OFICINA GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN**



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

**¡EL PERÚ A TODA
MÁQUINA!**

ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. BASE LEGAL
- III. JUSTIFICACIÓN
- IV. DIAGNÓSTICO GENERAL
- V. ENFOQUE ESTRATÉGICO
- VI. FINALIDAD
- VII. OBJETIVO VINCULADO CON EL PLAN ESTRATÉGICO Y OPERATIVO INSTITUCIONAL DEL MTPE
- VIII. OBJETIVO GENERAL
- IX. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- X. ESTRATEGIAS
- XI. LINEAS DE ACCIÓN
- XII. RESULTADO PREVISTO
- XIII. ORGANO RESPONSABLE
- XIV. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN
- XV. BENEFICIARIOS
- XVI. IMPLEMENTACIÓN
- XVII. VIGENCIA
- XVIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- XIX. FINANCIAMIENTO
- XX. FORMATO
- XXI. CANALES
- XXII. ANEXOS

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2026 DEL MTPE – UNIDAD EJECUTORA 001-154 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-UNIDAD EJECUTORA 001-154: MINISTERIO DE TRABAJO-OGA

I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, y cuenta con personería jurídica de derecho público. Su misión institucional es promover la empleabilidad basada en el empleo decente, productivo y con igualdad de oportunidades, garantizando el respeto de los derechos laborales y fundamentales del capital humano. Para ello, fortalece su rectoría a nivel nacional y fomenta espacios de diálogo sociolaboral, mediante una gestión pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

En concordancia con el artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos comprende la gestión de los siete (7) subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Entre estos, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales incluye cinco (5) procesos, entre los cuales destaca el Proceso de Comunicación Interna, **orientado a fortalecer y transmitir mensajes institucionales a los servidores civiles, con contenidos pertinentes, claros e integradores, que promuevan una visión compartida, un propósito común y una cultura organizacional cohesionada.**

Este proceso comprende el diagnóstico de las necesidades comunicacionales institucionales, la segmentación de los públicos internos, la definición estratégica de mensajes alineados a los objetivos del Ministerio, la selección de medios y canales adecuados, la planificación oportuna de su difusión, así como el seguimiento, la evaluación de resultados y la mejora continua de la gestión de la comunicación interna, como herramienta de fortalecimiento de la cultura organizacional y del compromiso funcional.

En este marco, y en cumplimiento de las funciones asignadas a la Oficina General de Recursos Humanos del MTPE, se ha elaborado el **“Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 del MTPE”**, el cual se constituye en un instrumento estratégico de gestión interna orientado a informar, sensibilizar y motivar a los servidores públicos, fortaleciendo el compromiso ético, el sentido de pertenencia y la alineación institucional con los principios de integridad, buen gobierno y servicio a la ciudadanía

II. BASE LEGAL

- **Ley N° 30057**, Ley del Servicio Civil, y sus modificaciones.
- **Ley N° 29381**, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **Decreto Supremo N.º 029-2021-PCM**, que aprueba el Reglamento de la Ley de Gobierno Digital, orientado a la incorporación de tecnologías digitales en los servicios públicos, en favor de la eficiencia y reactivación económica del país.

- **Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2026-PCM/SIP**, que aprueba la **Directiva N° 001-2026-PCM/SIP “Directiva para la Implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público”**.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE**, que aprueba la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH: *“Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”*, incluyendo el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende el proceso de comunicación interna.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 151-2017-SERVIR-PE**, que aprueba la *“Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna”*, instrumento técnico obligatorio para las entidades públicas bajo el régimen de la Ley N.º 30057.
- **Resolución Ministerial N° 000048-2024-TR**, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- **Resolución Ministerial N° 194-2024-TR**, que actualiza el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del MTPE.
- **Resolución Ministerial N.º 205-2024-TR**, que aprueba el *Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025–2030* del MTPE, que reconoce a la “Comunicación Interna” como herramienta de fortalecimiento institucional.
- **Resolución Ministerial N° 206-2025-TR**, que aprueba el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2026 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2026 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”.
- **Resolución Ministerial N° 046-2025-TR**, que aprueba el *Programa de Integridad 2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
- **Resolución de Secretaría de Gobierno y Transformación Digital N° 003-2023-PCM/SGTD**, que establece la implementación y mantenimiento del *Sistema de Gestión de Seguridad de la Información* en las entidades públicas.
- **Resolución Directoral N° 022-2022-INACAL/DN**, que aprueba la *Norma Técnica Peruana NTP ISO/IEC 27001:2022 – “Seguridad de la Información, ciberseguridad y protección de la privacidad. Sistemas de gestión de seguridad de la información. Requisitos”*, 3ª Edición, aplicable a entornos institucionales digitales.

III. JUSTIFICACIÓN

Según lo establecido en el numeral 6.1.7 de la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE, la comunicación interna constituye un proceso institucional orientado a la transmisión y el intercambio de mensajes dirigidos a los/as servidores/as civiles, con contenidos que cumplan criterios de integridad y claridad, y que contribuyan a una adecuada articulación organizacional.

En ese mismo marco, la Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 151-2017-SERVIR-PE, establece lineamientos operativos para la gestión de la comunicación interna en las

entidades públicas, a fin de asegurar una adecuada información y orientación de los servidores públicos en relación con la cultura organizacional y las disposiciones institucionales.

De acuerdo con el artículo 52 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N.º 194-2024-TR, la Oficina General de Recursos Humanos es responsable de la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dentro del cual se encuentra comprendido el proceso de comunicación interna.

En atención a dicho marco normativo y competencial, resulta necesario contar con un Plan de Comunicación Interna que permita organizar, orientar y articular de manera sistemática las acciones de comunicación dirigidas a los servidores civiles del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

IV. DIAGNÓSTICO GENERAL

Características generales de los servidores del MTPE:

De acuerdo con la información registrada en la Oficina General de Recursos Humanos, al 08/01/2026, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) cuenta con un total de novecientos veinte (920) servidores/as y dieciséis (16) practicantes, quienes prestan servicios en los diferentes órganos y unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 001.

La estructura del personal evidencia una predominancia del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios (CAS), lo que representa el 81.7% del total del personal, seguido del régimen del Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, se identifica una mayor participación del género femenino en la mayoría de los regímenes laborales.

La entidad cuenta, además, con servidores con discapacidad, lo que refuerza la necesidad de consolidar una gestión del bienestar social con enfoque inclusivo, de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad.

El análisis de la composición del personal, la diversidad de regímenes laborales y las experiencias recogidas durante la ejecución del Plan de Bienestar Social 2025 evidencian la necesidad de fortalecer acciones orientadas a la promoción de la salud integral, la atención asistencial oportuna, la integración institucional y la conciliación entre la vida laboral y familiar, aspectos que son abordados de manera integral en el presente Plan.

Distribución por régimen laboral

En el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), de acuerdo con la información del personal al 08.01.2026, el 14.21% corresponde a servidores/as del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, el 0.64% corresponde a servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, el 81.62% corresponde a servidores/as que prestan servicios por la modalidad contractual del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 - Contrato Administrativos de Servicios (CAS), el 0.43% corresponde a servidores/as pertenecientes a la Ley N° 30057, el 0.85% corresponde al Personal Altamente Calificado – PAC, el 0.53% corresponde al Fondo de Apoyo Gerencial y el 1.71% corresponde a las modalidades formativas; lo cual se muestra en el Cuadro N° 01 y Gráfico N° 01 siguiente:

Cuadro 1: Número de Personal y Modalidades Formativas de la UE N° 001 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Tipo de Régimen laboral o contractual o modalidad formativa	N°	%
Decreto Legislativo N° 276	133	14.21%
Decreto Legislativo N° 728	6	0.64%
Decreto Legislativo N° 1057	764	81.62%
Ley N° 30057	4	0.43%
Personal Altamente Calificado - PAC	8	0.85%
Fondo de Apoyo Gerencial - FAG	5	0.53%
Decreto Legislativo N° 1401- Modalidad Formativa	16	1.71%
TOTAL	936	100%

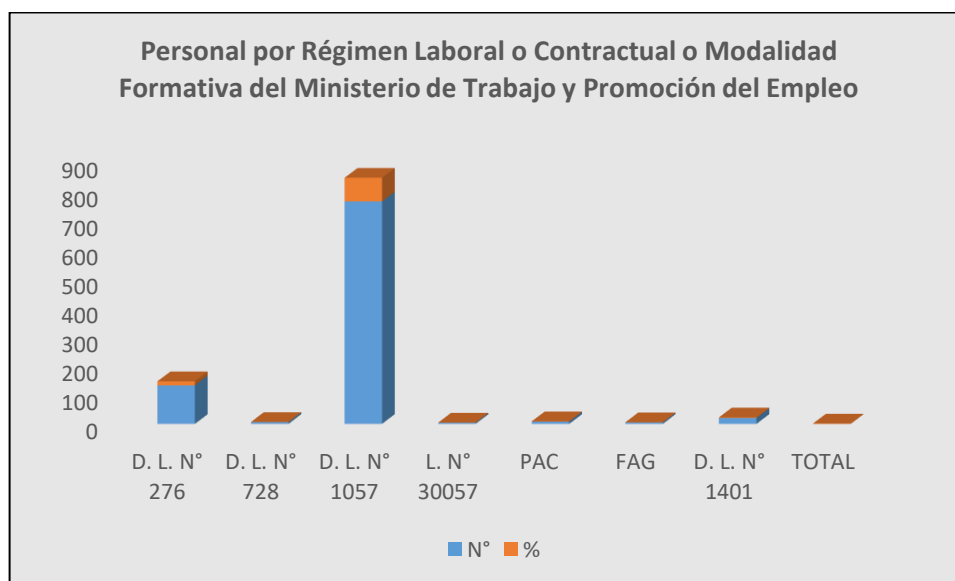
Fuente: Base de datos de la Unidad de Planificación/OGRH. Enero 2026

Cuadro 2: Modalidad de contrato- Decreto Legislativo N°1057

Régimen laboral Decreto Modalidad de Contrato	N°	%
Confianza	42	5.4%
Indeterminado	506	66.3%
Suplencia	22	2.9%
Transitorio	194	25.4%
TOTAL	764	100%

Fuente: Base de datos de la Unidad de Planificación/OGRH. Enero 2026

Gráfico 1: Número de Personal por Régimen Laboral o Contractual o Modalidad Formativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)



Fuente: Base de datos la Unidad de Planificación/OGRH. Enero 2026

Distribución por género

Del total de personas que laboran en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), de acuerdo con la información del personal al 08.01.2026, se ha realizado la diferenciación por género del personal de la Unidad Ejecutora N° 001 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Según los diferentes regímenes laborales existentes en el ministerio, se puede determinar que existe una mayor contratación del género femenino superior en 22.86% frente al masculino, lo cual se muestra en el Cuadro N° 3 siguiente:

Cuadro N°3: Número de Personal y Modalidades Formativas por Segmentación por Género de la UE N°001 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Tipo de Régimen contractual o modalidad formativa	N° Masculino	%	N° Femenino	%	
Decreto Legislativo N° 276	66	49,24%	67	50,76%	100%
Decreto Legislativo N° 728	3	50,00%	3	50,00%	100%
Decreto Legislativo N° 1057	339	44,43%	425	55,57%	100%
Ley N° 30057	2	50,00%	2	50,00%	100%
Personal Altamente Calificado - PAC	5	62,50%	3	37,50%	100%
Fondo de Apoyo Gerencial - FAG	1	20,00%	4	80,00%	100%
Decreto Legislativo N° 1401 - Modalidad Formativa	4	25%	12	75%	100%
TOTAL	420		516		

Fuente: Base de datos de la Unidad de Planificación/OGRH. Enero 2026

Personal con discapacidad – PCD

Asimismo, en el marco de una gestión pública inclusiva, el MTPE tiene en su población económicamente activa, servidores con discapacidad, los mismos que en número y porcentaje, se reflejan en el cuadro N°4, que a continuación se detalla:

Cuadro N° 4: Porcentaje de Personal PCD

Régimen laboral	Cantidad de personal	%
Decreto Legislativo N.° 276	133	15.03 %
Decreto Legislativo N.° 728	6	0.68%
Decreto Legislativo N.° 1057	742	83.84%
Ley N.° 30057	4	0.45%
TOTAL	885	100 %
Personas con Discapacidad (PCD)	49	5.54%

Nota: Para el cálculo del porcentaje PCD solo se consideran regímenes laborales

Resultados de la Ejecución del Plan de Comunicación Interna 2025:

El presente apartado expone los principales resultados de la ejecución de las acciones de comunicación interna desarrolladas por la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el año 2025.

Cabe señalar que el Plan de Comunicación Interna 2025 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 – OGA fue aprobado mediante Resolución Directoral N.° 000235-2025-MTPE/4/12, el 11 de agosto de 2025; por lo que las acciones ejecutadas en el periodo comprendido entre agosto y diciembre de 2025 se desarrollaron conforme a dicho instrumento.

En tal sentido, en el marco del proceso de comunicación interna, la Oficina General de Recursos Humanos ejecutó durante el periodo agosto–diciembre de 2025 las siguientes acciones:

- Elaboración y difusión de piezas gráficas que promuevan el enfoque de género de acuerdo con el Plan de Actividades para la Igualdad de Género en el MTPE 2025.
- Elaboración de piezas gráficas en materia de integridad en el MTPE, de acuerdo con la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP.
- Elaboración y difusión de piezas gráficas que promuevan el fortalecimiento del control interno, en el marco Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- Elaboración y difusión de piezas gráficas para sensibilizar sobre la Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la Resolución Ministerial N° 305-2020-TR.
- Elaboración y difusión de piezas gráficas en el marco de la Directiva General N° 006-2022-MTPE/4 "Medidas de Ecoeficiencia en el Ministerio".
- Elaboración y difusión de piezas gráficas para la difusión de las conferencias programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2025.

- g) Elaboración y difusión de piezas gráficas para la difusión de las capacitaciones programadas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.
- h) Elaboración y difusión de piezas gráficas para la participación del personal en las actividades, campañas, servicios, en el marco del Plan de Bienestar Social 2025.
- i) Elaborar piezas gráficas relacionadas a la seguridad, prevención y recomendaciones sobre desastres naturales para fortalecer la defensa nacional.

El Plan de Comunicación Interna ejecutó acciones de comunicación digital y directa, a través de **dos (02) objetivos específicos** que comprendieron **catorce (14) líneas de acción**, orientadas a la difusión de políticas, planes y lineamientos institucionales, así como de las acciones y servicios dirigidos al personal. Los resultados alcanzados evidencian el cumplimiento de los objetivos propuestos. A continuación, se presenta el cuadro resumen de las acciones ejecutadas y su nivel de cumplimiento.

Cuadro N° 05: Matriz de resultado del Plan de Comunicación Interna 2025

OE1: Promover la difusión de temas acordes a las políticas y/o planes y/o lineamientos institucionales.				
Estrategia	Líneas de acción	Meta total	Meta cumplida	% Cumplimiento
Estrategia 1.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o informativos en de temas acordes a las políticas y/o planes y/o lineamientos institucionales.	1.1.1 Elaborar piezas gráficas que promuevan el enfoque de género.	10	8	80%
	1.1.2 Elaborar y difundir piezas gráficas sobre los componentes del Programa de Integridad 2025.	10	12	100%
	1.1.3 Elaborar piezas gráficas que promuevan el fortalecimiento del sistema de control interno.	2	3	100%
	1.1.4 Elaborar piezas gráficas para sensibilizar sobre la Política Antisoborno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	2	5	100%
	1.1.5 Elaborar piezas gráficas para promover las medidas de ecoeficiencia en el Ministerio.	5	2	40%
	1.1.6 Elaborar piezas gráficas para promover la Política de Seguridad de la Información en el Ministerio.	2	3	100%

OE2: Promover la difusión de las acciones, servicios y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.				
Estrategia	Líneas de acción	Meta total	Meta cumplida	% Cumplimiento
Estrategia 2.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o e informativos sobre las acciones, servicios y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos para el personal.	2.1.1. Elaborar piezas gráficas para la difusión de las conferencias programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2025.	10	14	100%
	2.1.2 Elaborar y difundir piezas gráficas relacionadas al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.	5	62	100%
	2.1.3 Elaborar y difundir piezas gráficas relacionadas al Sistema de Defensa Nacional.	5	29	100%
	2.1.4. Elaborar y difundir piezas gráficas para la participación del personal en las actividades, campañas, servicios, en el marco del Plan de Bienestar Social del MTPE 2025.	6	78	100%
	2.1.5. Elaborar piezas gráficas y/o audiovisuales relacionados a la ejecución del Plan de Clima y Cultura Organizacional 2025.	5	46	100%
	2.1.6. Actualizar la intranet institucional	5	12	100%
	2.1.7. Activación de campañas internas de OGRH.	2	8	100%
	2.1.8. Registro fotográfico y audiovisual de eventos institucionales de MPTE.	2	10	100%

Resultados de Encuesta Diagnóstico de Comunicación Interna 2026:

Con el objetivo de evaluar la efectividad de los canales de comunicación interna y conocer la percepción sobre la comunicación institucional desarrollada durante el año 2025, la **Oficina General de Recursos Humanos** aplicó la **Encuesta de Diagnóstico de Comunicación Interna 2026**, dirigida al personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **Unidad Ejecutora N.º 001-154**.

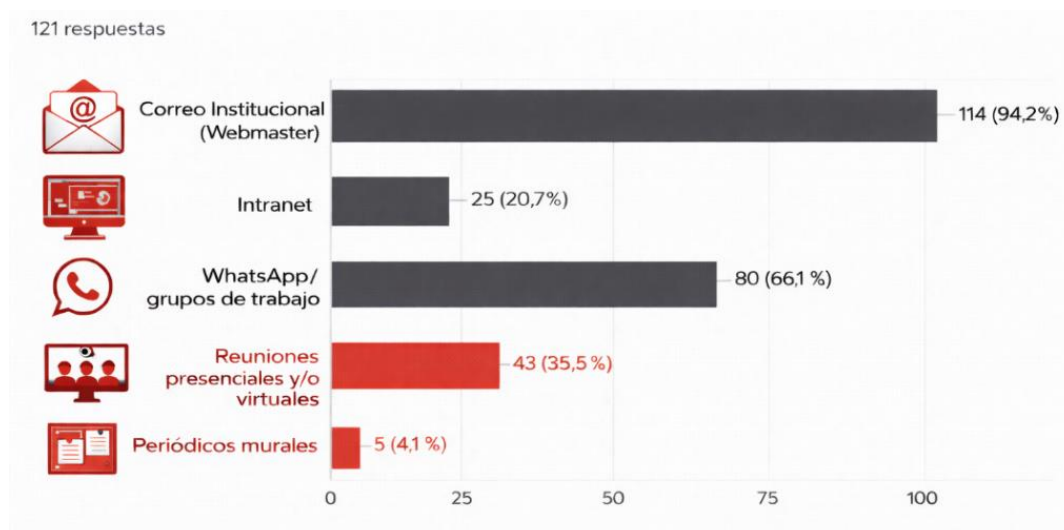
La encuesta se realizó del **19 al 23 de enero de 2026** y fue difundida a través del correo institucional. El instrumento estuvo conformado por **ocho (8) preguntas de carácter diagnóstico**, orientadas a analizar el uso, la efectividad de los canales y mensajes institucionales, así como a identificar oportunidades de mejora en los procesos de comunicación interna. Los resultados obtenidos constituyen un insumo clave para la formulación del presente **Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154**.

Sobre esta base, se presentan a continuación los principales resultados.

Pregunta 1: ¿Qué canales de comunicación interna del MTPE utilizas con mayor frecuencia?

Lectura de resultados

- El **correo institucional** es el canal de comunicación interna más utilizado por los servidores/as (**94,2 %**), consolidándose como el medio formal principal para la difusión de información institucional.
- Los **grupos de WhatsApp** presentan un alto nivel de uso (**68,1 %**), evidenciando su relevancia como canal complementario para la coordinación operativa y la comunicación inmediata.
- Las **reuniones presenciales y/o virtuales** son utilizadas por el **35,5 %**, destacándose como un espacio de comunicación directa y alineamiento de equipos.
- La **intranet institucional** registra un uso limitado (**20,7 %**), lo que evidencia una oportunidad de mejora para fortalecer su posicionamiento como canal informativo interno.
- Los **periódicos murales** presentan el menor nivel de utilización (**4,1 %**), reflejando una baja efectividad frente a los canales digitales.



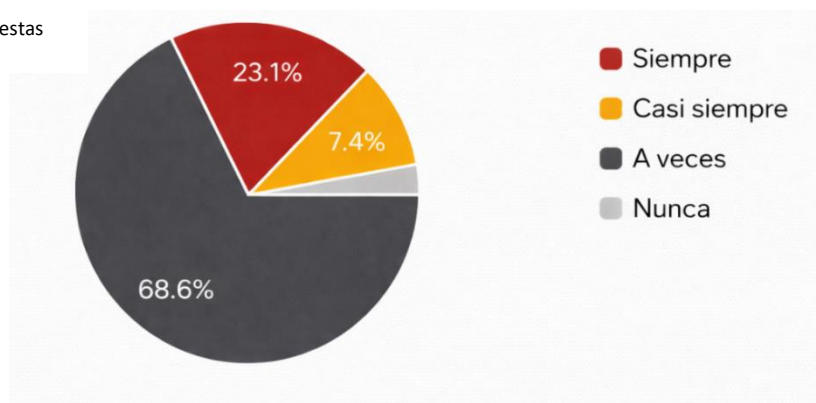
121 encuestados de diferentes unidades orgánicas u oficinas

Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia revisas la información que se difunde por el correo institucional?

Lectura de resultados

- Los resultados confirman que el **correo institucional es un canal altamente efectivo y confiable** para la difusión de información interna.
- Existe un **alto nivel de atención y hábito de revisión** por parte de los servidores/as, lo que refuerza su rol como canal principal de comunicación formal.
- Se identifica la necesidad de **mantener contenidos claros, oportunos y relevantes**, a fin de sostener los niveles de lectura y evitar la saturación informativa.

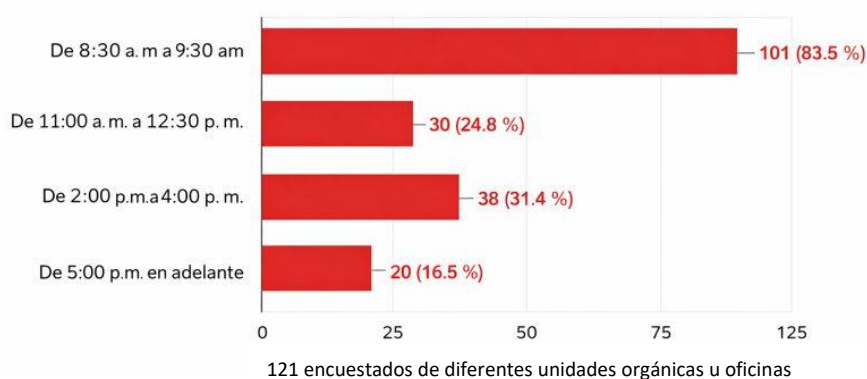
121 respuestas



Pregunta 3: ¿En qué rango de horario revisas la información que se difunde por el correo institucional?

Lectura de resultados

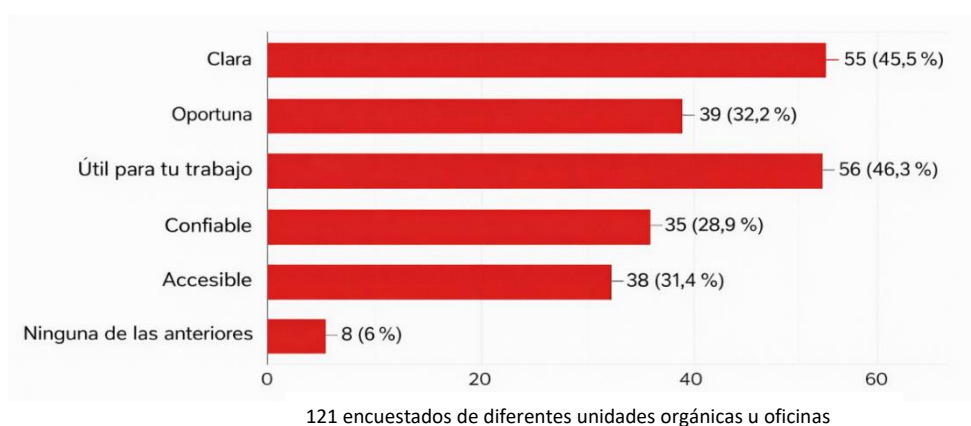
- Los resultados evidencian que la **mayor concentración de lectura del correo institucional se da en el horario de 8:30 a. m. a 9:30 a. m.**, consolidándose como el momento de mayor atención del personal.
- Se identifica un **segundo momento relevante de revisión en el horario de 2:00 p. m. a 4:00 p. m.**, aunque con menor alcance que el horario matutino.
- La revisión del correo **disminuye progresivamente conforme avanza la jornada laboral**, siendo significativamente menor después de las 5:00 p. m.
- Los resultados permiten inferir que el **impacto de los mensajes institucionales está directamente relacionado con el horario de envío**, siendo clave priorizar los tramos de mayor lectura.



Pregunta 4: ¿Cómo consideras la información que se difunde a través del correo institucional?

Lectura de resultados

- La mayoría de los trabajadores percibe la información como **útil para el trabajo** (48,3 %) y **clara** (45,5 %), lo que evidencia que los contenidos cumplen una función práctica y comprensible.
- Un porcentaje importante considera que la información es **oportuna** (32,2 %) y **accesible** (31,4 %), lo que refuerza su valor como herramienta de apoyo en la gestión diaria.
- La percepción de **confiabilidad** alcanza un 28,9 %, lo que indica un nivel adecuado de credibilidad del canal, aunque con margen de fortalecimiento.
- Un porcentaje mínimo (5 %) señala que la información no cumple con ninguna de las características mencionadas, lo que sugiere una aceptación mayoritaria del correo institucional como medio de comunicación interna.



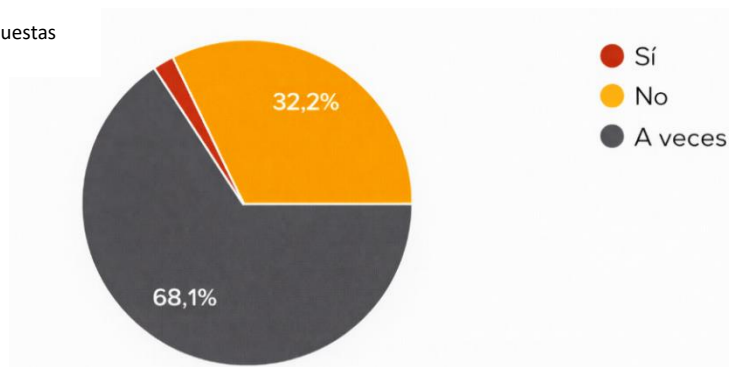
Pregunta 5: ¿Consideras que los mensajes institucionales llegan de manera adecuada a tu área?

Lectura de resultados

- La mayoría de los trabajadores (66,1 %) considera que los mensajes institucionales **sí llegan de manera adecuada** a su área, lo que evidencia un alcance mayoritariamente efectivo de la comunicación interna.
- Un porcentaje relevante (32,2 %) considera que los mensajes institucionales llegan **de manera adecuada a veces**, lo que evidencia oportunidades de mejora en los procesos de comunicación interna para asegurar una llegada más uniforme a todas las áreas.
- El porcentaje que considera que los mensajes **no llegan de manera adecuada** es mínimo, lo que indica que los problemas de alcance son puntuales y no generalizados.

- Los resultados reflejan la necesidad de **reforzar la llegada efectiva de los mensajes a todas las áreas**, asegurando consistencia y alineación con las necesidades específicas de cada una.

121 respuestas

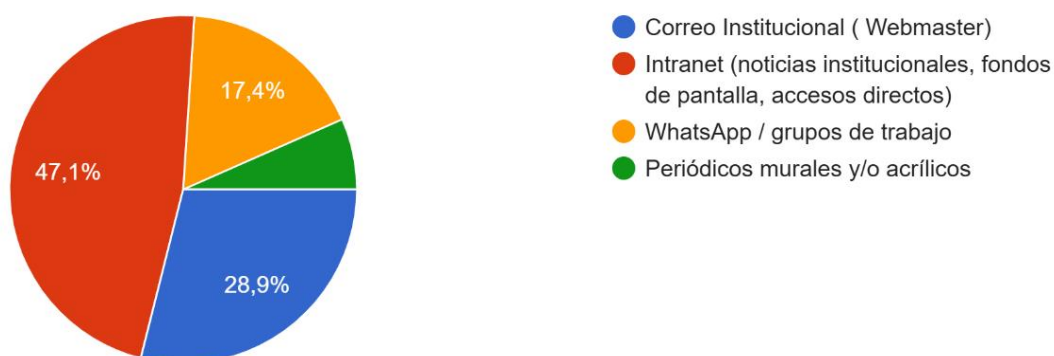


Pregunta 6: ¿Qué canal consideras que debería fortalecerse o mejorarse?

Lectura de resultados

- La **Intranet institucional** es identificada como el canal que requiere mayor fortalecimiento (47,1 %), lo que evidencia la necesidad de optimizar sus contenidos, accesibilidad y actualización (noticias institucionales, fondos de pantalla y accesos directos).
- El **correo institucional** ocupa el segundo lugar (28,9 %), lo que indica que, si bien es un canal efectivo, aún presenta oportunidades de mejora en su gestión, segmentación o soporte (webmaster).
- Los **grupos de WhatsApp de trabajo** representan el 17,4 %, reflejando la demanda de canales más inmediatos y ágiles para la comunicación operativa.
- Un porcentaje menor señala a los **periódicos murales**, lo que sugiere que este canal mantiene un rol complementario, aunque con menor impacto frente a los medios digitales.

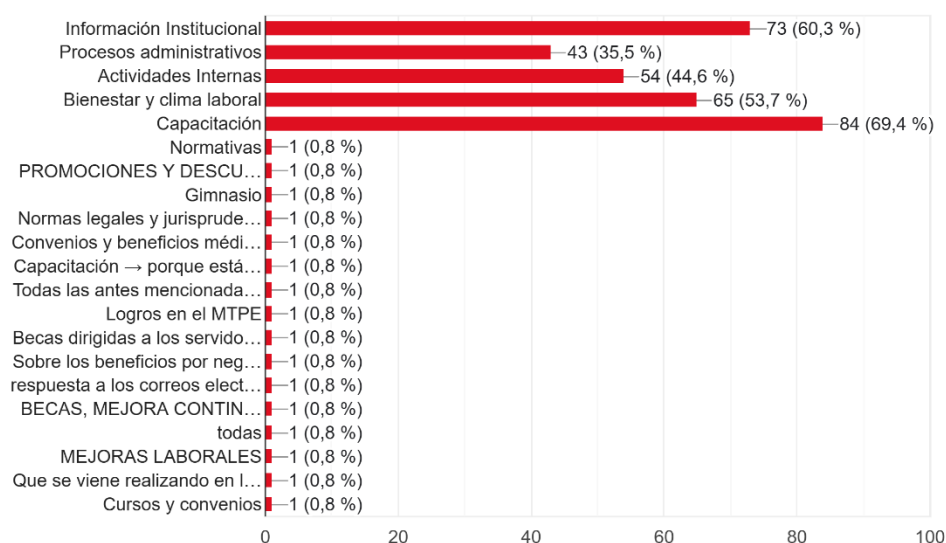
121 respuestas



Pregunta 7: ¿Qué tipo de información te gustaría recibir con mayor frecuencia?

Lectura de resultados

- La información de **capacitación** es la más demandada por los trabajadores (69,4 %), lo que evidencia un alto interés por fortalecer conocimientos, desarrollar habilidades y acceder a oportunidades de aprendizaje continuo dentro de la entidad.
- En segundo lugar, se encuentra la **información institucional** (60,3 %), lo que refleja la necesidad de mantenerse informados sobre disposiciones, lineamientos y acciones relevantes del MTPE.
- La **información sobre bienestar y clima laboral** alcanza un porcentaje significativo (53,7 %), lo que pone en evidencia la importancia que el personal otorga a contenidos vinculados al cuidado integral, la motivación y el ambiente de trabajo.
- Los **procesos administrativos** (35,5 %) y las **actividades internas** (44,6 %) también presentan una demanda relevante, lo que indica que estos contenidos son valorados como apoyo para la gestión diaria y la participación institucional.
- Las demás categorías registran porcentajes mínimos (0,8 % cada una), lo que sugiere que los intereses informativos se concentran principalmente en los ejes estratégicos mencionados anteriormente.



121 encuestados de diferentes unidades orgánicas u oficinas

Pregunta 8: Desde tu experiencia, ¿qué podríamos mejorar en la comunicación interna del MTPE?

Lectura de resultados

- Las respuestas evidencian que, si bien existe una percepción general positiva de la comunicación interna, se identifican **brechas recurrentes relacionadas con la oportunidad, segmentación, bidireccionalidad y saturación de mensajes.**

Asimismo, se observa una fuerte demanda por **mejorar y fortalecer los canales digitales**, principalmente la Intranet, así como por promover una comunicación **más inclusiva, equitativa y centrada en las personas**, que considere a todos los regímenes, áreas y modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo).

Conclusiones – Oportunidades de mejora

En base a los resultados de la **Encuesta Diagnóstico de Comunicación Interna** y al análisis integral de las preguntas realizadas, se evidencian **10 oportunidades de mejora claras y recurrentes**, las cuales constituyen insumos clave para la **implementación del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154**. Estas conclusiones reflejan las principales percepciones de los servidores y servidoras respecto a los canales, contenidos y dinámica de la comunicación institucional.

Oportunidades de mejora identificadas:

- Fortalecer la **Intranet institucional** como canal principal de información, priorizando noticias relevantes, accesos directos y contenidos visuales atractivos.
- Optimizar el **correo institucional**, mejorando la segmentación de mensajes y evitando la saturación informativa.
- Establecer criterios claros sobre el uso de **grupos de WhatsApp de trabajo**, diferenciando comunicaciones operativas de informativas.
- Mejorar la **oportunidad en la difusión de mensajes**, asegurando que la información llegue en el momento adecuado para su aplicación.
- Garantizar la **claridad y comprensión de los mensajes institucionales**, utilizando un lenguaje sencillo y directo.
- Reforzar la **utilidad de la información para el trabajo diario**, alineando los contenidos a las funciones de cada área.
- Incrementar la **confianza en los mensajes institucionales**, asegurando coherencia y consistencia en la información difundida.
- Fortalecer la **accesibilidad a la información**, facilitando su ubicación y consulta en los distintos canales.
- Reactivar y mejorar los **periódicos murales**, como canal complementario para reforzar mensajes clave.
- Promover una comunicación interna más **bidireccional**, generando espacios de retroalimentación y escucha activa.

V. ENFOQUE ESTRATÉGICO DEL PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2026 DEL MTPE – UNIDAD EJECUTORA 001-154

El **Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154** se concibe como un instrumento estratégico de gestión interna orientado a fortalecer la articulación institucional, el compromiso del personal y la confianza interna, en el marco del proceso de modernización y transformación organizacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Desde este enfoque, la comunicación no se limita a la difusión de información, sino que se posiciona como un eje habilitador de la gestión institucional, en tanto permite:

- **Acompañar la implementación de políticas, planes y servicios institucionales**, asegurando que el personal cuente con información clara, oportuna y útil para el desarrollo de sus funciones.
- **Fortalecer el sentido de pertenencia y la identidad institucional**, promoviendo una cultura organizacional basada en valores, integridad, respeto y colaboración.
- **Contribuir al bienestar laboral y a un clima organizacional saludable**, mediante la comunicación de acciones preventivas, programas de bienestar y mensajes orientados al autocuidado y la convivencia laboral.
- **Reducir brechas de información y riesgos de desinformación**, especialmente en un contexto de diversidad de regímenes laborales y canales de comunicación.
- **Impulsar la participación y retroalimentación del personal**, favoreciendo una comunicación progresivamente más bidireccional, que permita recoger percepciones y oportunidades de mejora.

En ese marco, el **Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154** priorizará una comunicación estratégica, segmentada y coherente, alineada con el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Operativo Institucional (POI) y las políticas transversales del Estado, como soporte clave para el fortalecimiento de la gestión interna y el logro de los resultados institucionales.

VI. FINALIDAD

El **Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 del MTPE** tiene como finalidad orientar y articular acciones sistemáticas de comunicación dirigidas a los servidores civiles de la entidad, con el propósito de fortalecer el compromiso institucional, consolidar la identidad organizacional y promover un sentido de pertenencia que contribuya al cumplimiento ético, eficiente y transparente de los objetivos públicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

VII. VINCULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL MTPE

El presente Plan se encuentra alineado a la Acción Estratégica- AEI 06.06 “Sistema de Recursos Humanos fortalecido para un servicio efectivo en el MTPE” del Objetivo Estratégico Institucional - OEI 06: “Modernizar la gestión institucional, con énfasis en la transformación digital, orientada a resultados en favor de la población” del Plan Estratégico Institucional-PEI 2025-2030 del MTPE, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 205-2024-TR.

Así también, mediante Resolución Ministerial N°000206-2025-TR, se aprueba el Plan Operativo Institucional POI Anual 2026 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2026 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el cual tiene como objetivo cumplir con la programación de actividades en beneficio de los servidores/as del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a ser ejecutadas en el período anual, orientadas a alcanzar los objetivos y metas institucionales.

Mediante estas articulaciones, el Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 contribuye a fortalecer la cultura organizacional basada en integridad, ética pública y servicio al ciudadano, promoviendo una comunicación interna efectiva, participativa y orientada a resultados.

VIII. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la comunicación interna efectiva, transparente y oportuna entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Unidad Ejecutora N.º 001-154 y sus servidores civiles.

Ello se logrará mediante la difusión estratégica de información institucional clara, relevante y alineada a los objetivos del Sector, contribuyendo a consolidar una cultura organizacional basada en integridad, ética pública, colaboración y compromiso funcional. Esta comunicación promueve el conocimiento de políticas, programas y servicios laborales; facilita la comprensión del rol institucional y, fomenta el sentido de pertenencia, la confianza en la gestión pública y la identificación del personal con la misión del Ministerio.

IX. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE 1: Promover la difusión **estratégica y segmentada** de temas acordes a las políticas, planes y/o lineamientos institucionales y nacionales.

OE 2: Promover la difusión **oportuna y orientada al uso** de los servicios, programas y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.

X. ESTRATEGIAS:

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos en el presente Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154, se han definido estrategias institucionales integrales, formuladas a partir del análisis de los resultados obtenidos durante la ejecución del Plan de Comunicación Interna 2025, así como de los resultados de la Encuesta de Diagnóstico de Comunicación Interna, que permitieron identificar las principales necesidades comunicacionales y percepciones de los servidores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Estas estrategias constituyen el eje articulador del presente Plan de Comunicación Interna, al orientar de manera coherente y focalizada la intervención institucional en materia comunicacional, priorizando acciones de información, sensibilización y fortalecimiento de los canales internos, así como la promoción de la participación, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional. Su diseño permite asegurar una intervención sostenible, medible y alineada con los objetivos estratégicos institucionales.

El Cuadro N.º 06 presenta el alineamiento de las estrategias definidas con los objetivos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS
OE1: Promover la difusión estratégica y segmentada de temas acordes a las políticas, planes y/o lineamientos institucionales y nacionales.	Estrategia 1.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o informativos en temas acordes a las políticas, planes y/o lineamientos institucionales y nacionales.
OE2: Promover la difusión oportuna y orientada al uso de los servicios, programas y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.	Estrategia 2.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o informativos sobre los servicios, programas y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.

XI. LÍNEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción constituyen el nivel operativo del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154, mediante el cual se concreta la implementación de las estrategias definidas y se garantiza el cumplimiento de los objetivos específicos. Estas líneas orientan la programación, ejecución y seguimiento de las actividades de comunicación interna, asegurando su coherencia con las prioridades institucionales y su alineamiento con los resultados esperados.

En ese marco, las líneas de acción que guiarán la ejecución del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Unidad Ejecutora N.º 001-154, se presentan a continuación.

Cuadro N° 07: Líneas de Acción de los Objetivos Específicos

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN / ACTIVIDADES
Estrategia 1.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o informativos en temas acordes a las políticas, planes y/o lineamientos institucionales y nacionales.	1.1.1. Desarrollar contenido informativo que promuevan la igualdad de género.
	1.1.2. Desarrollar contenido informativo para promover las medidas de Ecoeficiencia en el Ministerio.
	1.1.3. Desarrollar contenido informativo para promover la Política de Seguridad de la Información en el Ministerio.

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN / ACTIVIDADES
	1.1.4. Desarrollar contenido informativo y campañas digitales para promover los valores institucionales y los componentes del Programa de Integridad 2026.
	1.1.5. Desarrollar contenido informativo sobre temas transversales de interés institucional o nacional, a solicitud de las dependencias, órganos y unidades orgánicas del MTPE.
Estrategia 2.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o informativos sobre los servicios, programas y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.	2.1.1. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales para la difusión de las conferencias programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2026.
	2.1.2. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales relacionados a la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.
	2.1.3. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales relacionados a la ejecución del Plan de Bienestar Social 2026.
	2.1.4. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales para el fortalecimiento del clima y cultura Organizacional en el MTPE en 2026
	2.1.5. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales relacionados a al proceso de Gestión de Rendimiento 2026
	2.1.6. Gestión de la intranet institucional del MTPE

XII. RESULTADOS PREVISTO

La implementación del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo permitirá alcanzar los siguientes resultados institucionales:

- Fortalecimiento de los flujos de comunicación interna, asegurando que los servidores accedan de manera oportuna, clara y comprensible a la información institucional relevante.
- Incremento del nivel de participación e involucramiento de los servidores en las iniciativas, actividades y procesos institucionales, promoviendo una comunicación bidireccional y participativa.

- Consolidación de una cultura organizacional basada en la transparencia, la colaboración y el trabajo en equipo, contribuyendo a un clima laboral favorable y relaciones interpersonales saludables.
- Mayor identificación, compromiso y sentido de pertenencia de los servidores con la institución, impactando positivamente en su desempeño, motivación y en la calidad del servicio público que brinda el MTPE.

XIII. ÓRGANO RESPONSABLE:

La Oficina General de Recursos Humanos a través de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos ejerce la responsabilidad de la ejecución, seguimiento y evaluación del presente plan.

XIV. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN:

El ámbito de intervención del presente Plan son los Órganos y/o Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Unidad Ejecutora 001-154: Ministerio de Trabajo -OGA.

XV. BENEFICIARIOS

El presente Plan de Comunicación Interna está dirigido al **personal servidor civil y a los/as practicantes** del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Unidad Ejecutora N.º 001-154, comprendidos en los distintos regímenes laborales y modalidades formativas.

XVI. IMPLEMENTACIÓN

La implementación se realizará durante el 2026 por parte de la OGRH de acuerdo a la matriz del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 del MTPE (Anexo 1) y en cumplimiento de la normativa vigente.

XVII. VIGENCIA

El presente Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Unidad Ejecutora 001-154: Ministerio de Trabajo -OGA, tiene vigencia de enero a diciembre de 2026.

XVIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante el año de ejecución del **Plan de Comunicación Interna 2026**, se realizará un **seguimiento periódico a la implementación de las acciones de comunicación interna**, enfocado en la gestión y efectividad de los canales de comunicación y de los formatos utilizados para la difusión de mensajes institucionales, en articulación con los demás procesos y áreas responsables de la ejecución de las actividades sustantivas.

En ese marco, se **implementarán mecanismos complementarios de retroalimentación y escucha activa**, orientados a recoger la percepción del personal

respecto a la **claridad, utilidad y oportunidad** de la información difundida. Estos mecanismos podrán incluir, de manera no excluyente:

- Buzones virtuales de sugerencias y comentarios.
- Encuestas breves de percepción.
- Consultas rápidas posteriores a campañas o acciones de comunicación relevantes.

La información recopilada a través de estos mecanismos será **analizada y utilizada para realizar ajustes en los contenidos, canales y mensajes de la comunicación interna**, contribuyendo a la mejora continua del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154.

Evaluación final

Para el desarrollo de la evaluación final del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154, se aplicará una encuesta virtual anual dirigida a los servidores del MTPE, la cual será difundida a través del correo institucional webmaster@trabajo.gob.pe durante el mes de enero de 2027.

Los resultados obtenidos servirán de insumo para la elaboración del **Informe de Evaluación Final del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154**, el cual será presentado a la jefatura correspondiente en el mes de enero de 2027 y considerado para la retroalimentación y formulación del Plan de Comunicación Interna 2027.

XIX. FINANCIAMIENTO

Las actividades contenidas en el presente plan serán financiadas con recursos asignados a la meta presupuestaria 061: Administración de Recursos Humanos de la Oficina General de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo - Oficina General de Administración, según disponibilidad presupuestal.

XX. FORMATOS

Los formatos de comunicación interna constituyen los medios a través de los cuales se difunden los mensajes institucionales dirigidos a los servidores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, su uso adecuado permite garantizar la uniformidad de la información, la claridad de los mensajes y la eficacia en la transmisión de contenidos relevantes para la gestión institucional.

En el marco del **Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154**, los formatos se seleccionan en función del tipo de mensaje, el público objetivo y los objetivos comunicacionales, promoviendo una comunicación oportuna, accesible y alineada con las prioridades institucionales.



COMUNICADOS:

Formatos informativos difundidos a través del correo institucional, elaborados conforme a los lineamientos gráficos y de identidad visual del MTPE. Tienen como finalidad informar de manera oficial, clara y oportuna.



FLYERS:

Piezas gráficas digitales utilizadas para la difusión de mensajes breves, claros y precisos, orientados a informar, sensibilizar o convocar, este formato permite reforzar visualmente campañas internas y acciones comunicacionales de interés institucional.



VIDEOS CORTOS:

Material audiovisual de corta duración, con un tiempo máximo de tres (3) minutos, destinado a transmitir información concreta y relevante, facilitando su comprensión y recordación mediante recursos visuales y narrativos.



VIDEO CARRETE O REELS:

Formato audiovisual dinámico elaborado a partir de fotografías, clips breves o grabaciones institucionales, orientado a generar mayor interacción visual y fortalecer el vínculo comunicacional.



ANIMACIONES - GIF:

Piezas visuales animadas de corta duración utilizadas para reforzar mensajes clave de manera dinámica y sintética. Se emplean como recurso complementario en correos institucionales, campañas internas y contenidos digitales, facilitando la recordación del mensaje y mejorando la comprensión de información puntual.



MATERIALES IMPRESOS:

Formatos físicos de comunicación interna que incluyen afiches, trípticos, dípticos, cartillas informativas y señalética institucional. Tienen como finalidad reforzar mensajes clave, lineamientos, campañas internas y contenidos informativos dirigidos a los servidores civiles y participantes de las modalidades formativas del Ministerio, especialmente en espacios de alta concurrencia y áreas de trabajo.

XXI. CANALES

Para la implementación de las acciones previstas en el Plan de Comunicación Interna, se emplearán diversos canales de comunicación, entendidos como los medios a través de los cuales se difunden y transmiten los mensajes institucionales dirigidos a los servidores civiles y participantes de las modalidades formativas del Ministerio. El uso

de estos canales permitirá asegurar la oportunidad, alcance y efectividad de la comunicación interna, en función del tipo de mensaje y del público objetivo.



CORREO INSTITUCIONAL:

Es el canal de comunicación interna más utilizado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales se realizarán a través de los correos:

- recursoshumanos@trabajo.gob.pe,
- bienestarsocial@trabajo.gob.pe,
- webmaster@trabajo.gob.pe,

A fin de difundir comunicados, invitaciones y/o otros temas de importancia para la entidad.



INTRANET INSTITUCIONAL:

Es la Plataforma digital interna para servidores/as civiles del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la que encontrarán información de interés del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, así como beneficios, campañas, becas, talleres, actividades, políticas, documentos de gestión, etc.



PERIÓDICOS MURALES Y/O ACRÍLICOS UBICADOS EN LOS ASCENSORES Y DIFERENTES PUNTOS DEL MTPE:

Es la Plataforma digital interna para servidores/as civiles del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la que encontrarán información de interés del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, así como beneficios, campañas, becas, talleres, actividades, políticas, documentos de gestión, etc.

XXII. ANEXOS

Anexo 1. “Matriz de metas e indicadores de desempeño del Plan de Comunicación Interna 2026 del MTPE – Unidad Ejecutora 001-154 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Unidad Ejecutora 001-154: Ministerio de Trabajo -OGA”.

ANEXO 1: Matriz de Comunicación Interna 2026

Objetivo General PEI	Objetivo General	Objetivos Específicos	Estrategia	Línea de Acción	Actividades Programadas	Indicadores	Unidad de Medida	Programación Mensual												Total Anual	Financiamiento	Responsables
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
Modernizar la Gestión institucional; con énfasis en la transformación digital, orientada a resultados en favor de la población	Fortalecer la comunicación interna entre el MTPE – Unidad Ejecutora N.º 001-154 y sus servidores civiles, mediante la difusión oportuna y transparente de información institucional alineada a los objetivos del Sector, promoviendo la integridad, la colaboración y el compromiso, así como el sentido de pertenencia y confianza en la gestión pública.	OE1: Promover la difusión estratégica y segmentada de temas acordes a las políticas, planes y/o lineamientos institucionales y nacionales.	Estrategia 1.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o informativos en temas acordes a las políticas, planes y/o lineamientos institucionales y nacionales.	1.1.1. Desarrollar contenido informativo promuevan el enfoque de género.	Diseñar y difundir piezas gráficas para promover la corresponsabilidad en la paternidad y maternidad.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4	s/0.00	CI
					Diseñar y difundir piezas gráficas que promuevan el respeto, la valoración y la inclusión de las personas adultas mayores	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4	s/0.00	CI
					Diseñar y difundir piezas gráficas que promuevan la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad, basada en la igualdad de oportunidades y el trato digno para todas las personas.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4	s/0.00	CI
				1.1.2. Desarrollar contenido informativo para promover las medidas de Ecoeficiencia en el Ministerio.	Diseñar y difundir piezas gráficas que promuevan la medidas de Ecoeficiencia en el Ministerio.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24	s/0.00	CI / Comité de Ecoeficiencia del MTPE
				1.1.3. Desarrollar contenido informativo para promover la Política de Seguridad de la Información en el Ministerio.	Diseñar y difundir piezas gráficas para promover la Política de Seguridad de la Información en el Ministerio.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing		1		1		1		1		1		1	6	s/0.00	CI / OGETIC
				1.1.4. Desarrollar contenido informativo y campañas digitales para promover los valores institucionales y los componentes del Programa de Integridad 2026.	Diseñar y difundir piezas gráficas sobre los componentes del Programa de Integridad 2025	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	s/0.00	OFII / CI
					Diseñar y difundir capacitaciones y/o charlas relacionados a los componentes del Programa de Integridad 2026.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing		1		1		1		1		1		1	6	s/0.00	OFII / CI
					Diseñar y difundir campañas digitales en materia de integridad.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing								1				1	2	s/0.00	OFII / CI
				1.1.5. Desarrollar contenido informativo sobre temas transversales de interés institucional o nacional, a solicitud de las dependencias, órganos y unidades orgánicas del MTPE.	Diseñar piezas gráficas y/o audiovisuales entorno a la seguridad nacional y prevención de desastres naturales.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	s/0.00	OSDNA / CI
					Diseñar piezas gráficas a solicitud de las dependencias, órganos y unidades orgánicas del MTPE.	Nº de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	s/0.00	OGRH / CI

Objetivo General PEI	Objetivo General	Objetivo Específico	Estrategia	Línea de Acción	Actividades Programadas	Indicadores	Unidad de Medida	Programación Mensual												Total Anual	Financiamiento	Responsables
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
Modernizar la Gestión institucional; con énfasis en la transformación digital, orientada a resultados en favor de la población	Fortalecer un entorno laboral basado en el respeto, el reconocimiento y la identidad institucional, que promueva el bienestar integral de los servidores del MTPE y contribuya al desarrollo de una cultura organizacional sólida, participativa y orientada a la mejora continua.	OE2: Promover la difusión oportuna y orientada al uso de los servicios, programas y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.	Estrategia 2.1: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o informativos sobre los servicios, programas y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.	2.1.1. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales para la difusión de las conferencias programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2026.	Diseñar piezas gráficas para la difusión de las conferencias programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 del MTPE.	N° de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	s/0.00	CI - PDP
				2.1. 2. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales relacionados a la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.	Diseñar piezas gráficas y/o audiovisuales para la difusión del Programa MTPE te cuida.	N° de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	19	s/0.00	CI -SST
					Diseñar y difundir capacitaciones y/o charlas enfocadas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.	N° de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	18	s/0.00	CI -SST
					Diseñar y difundir campañas y activaciones enfocadas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.	N° de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	2	2	3	3	1	1	3	1	2	2	3	1	24	s/0.00	CI -SST
				2.1.3. Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales relacionados a la ejecución del Plan de Bienestar Social 2026.	Diseñar piezas gráficas y/o audiovisuales para la difusión del Programa Muevete MTPE	N° de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	s/0.00	CI - BIENESTAR
					Diseñar piezas gráficas y/o audiovisuales para la difusión de programas y campañas de salud.	N° de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	s/0.00	CI - BIENESTAR
					-Día de la Amistad - Campeonato Deportivo por la Amistad - Día Internacional de la Mujer - Día de la Secretaria - Aniversario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Día de la Madre - Día del Servidor Público - Carrera de Bienestar y Salud - Día del Padre - Fiestas Patrias - Concurso de Talentos Culturales - Día de la Canción Criolla - Campeonato Deportivo de Primavera - Actividad Navideña para servidores/as e hijos/as de los servidores	N° de piezas comunicacionales difundidas	Mailing	0	2	1	2	3	1	2	0	1	1	0	1	14	S/ 100 000	CI - BIENESTAR

Modernizar la Gestión institucional; con énfasis en la transformación digital, orientada a resultados en favor de la población	Fortalecer un entorno laboral basado en el respeto, el reconocimiento y la identidad institucional, que promueva el bienestar integral de los servidores del MTPE y contribuya al desarrollo de una cultura organizacional sólida, participativa y orientada a la mejora continua.	OE2: Promover la difusión de las acciones, servicios y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos.	2: Desarrollo de acciones de comunicación digital y/o directa de sensibilización y/o e informativos sobre las acciones, servicios y campañas que desarrolla la Oficina General de Recursos Humanos para el personal.	2.1.4.Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales para el fortalecimiento del clima y cultura Organizacional en el MTPE en 2026	Diseñar piezas gráficas y/o audiovisuales para la difusión de los programas del Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026.	N° de piezas comunicacionale s difundidas	Mailing	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	s/0.00	CI - CCO
				Diseñar y difundir capacitaciones y/o charlas enfocadas en el Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026.	N° de piezas comunicacionale s difundidas	Mailing	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	4	s/0.00	CI - CCO	
				Diseñar y difundir campañas y activations enfocadas en el Plan de Clima y Cultura Organizacional 2026.	N° de piezas comunicacionale s difundidas	Mailing	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	6	s/0.00	CI - CCO	
				2.1.5.Desarrollar contenidos informativos gráficos y/o audiovisuales relacionados a al proceso de Gestión de Rendimiento 2026.	Diseñar y difundir campañas y activations enfocadas al proceso de Gestión de Rendimiento 2026.	N° de piezas comunicacionale s difundidas	Mailing	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6	s/0.00	CI - GR
				2.1.6.Gestión de la intranet institucional del MTPE	Redacción, edición y difusión de noticias institucionales en la intranet del MTPE.	N° de noticias publicadas en la intranet	Noticias publicadas	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	s/0.00	CI
TOTAL								20	31	25	30	25	26	24	27	21	26	25	27	308		

ANEXO 2: Efemérides MTPE 2026:

MES	DÍA	EFEMÉRIDE
Enero	1	Año Nuevo
Febrero	4	Día Mundial contra el Cáncer
Febrero	14	Día del Amor y la Amistad
Febrero	27	Día contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral
Marzo	8	Día Internacional de la Mujer
Marzo	20	Día Internacional de la Felicidad
Marzo	22	Día Mundial del Agua
Abril	2	Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo
Abril	7	Día Mundial de la Salud
Abril	10	Día del Economista
Abril	26	Día de la Secretaria
Abril	28	Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Abril	30	Día del Psicólogo Peruano
Abril	30	Aniversario del MTPE
Mayo	1	Día Internacional del Trabajo
Mayo	2° domingo	Día de la Madre
Mayo	29	Día del Servidor Público
Junio	3	Día Mundial de la Bicicleta
Junio	5	Día Mundial del Medio Ambiente
Junio	7	146.º Aniversario de la batalla de Arica y de Renovación del Juramento de Fidelidad a la Bandera
Junio	3° domingo	Día del Padre

MES	DÍA	EFEMÉRIDE
Julio	2	Día del Abogado
Julio	28	Fiestas Patrias
Septiembre	8	Día del Administrador
Septiembre	10	Día Mundial para la Prevención del Suicidio
Octubre	1	Día Internacional de las Personas Adultas Mayores
Octubre	8	Combate de Angamos
Octubre	10	Día Mundial de la Salud Mental
Octubre	16	Día Mundial de la Alimentación
Octubre	16	Día del Contador Público
Octubre	31	Día de la Canción Criolla
Noviembre	25	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
Diciembre	3	Día Internacional de las Personas con Discapacidad
Diciembre	11	Día del Ingeniero
Diciembre	25	Navidad

ANEXO 3: Eventos institucionales programados en 2026:

En el marco del **Plan de Bienestar Social 2026 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, aprobado mediante **Resolución Directoral N.º 000037-2026-MTPE/4/12**, se desarrollarán eventos institucionales y activaciones orientados a promover el bienestar de los servidores civiles y fortalecer la cultura organizacional. La Comunicación Interna acompañará estas iniciativas mediante la difusión oportuna de información y la promoción de la participación, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del Plan.

En ese marco, se contemplan los siguientes eventos y activaciones institucionales:

DENOMINACIÓN	MES
Día de la Amistad – Activación interna	Febrero
Campeonato Deportivo por la Amistad	Febrero
Día Internacional de la Mujer	Marzo
Día de la Secretaria	Abril
Aniversario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Abril
Día de la Madre	Mayo
Día del Servidor Público	Mayo
Carrera 2K y 5K – Bienestar y Salud	Mayo
Día del Padre	Junio
Fiestas Patrias – Evento Conmemorativo	Julio
Concurso de Talentos Culturales (Danzas, Canto y Gastronomía)	Julio
Campeonato Deportivo de Primavera	Setiembre
Día de la Canción Criolla – Activación cultural	Octubre
Actividad Navideña para servidores/as e hijos/as de los servidores	Diciembre