



Resolución Directoral

N° 097-2018-PCM/OGA

Lima, 24 SET. 2018

VISTOS:

El Informe N° D000152-2018-PCM/ORH de la Oficina de Recursos Humanos, referente a la aprobación del Plan de Comunicación Interna de la Presidencia del Consejo de Ministros para el año 2018 y Memorando N° D000907-2018-PCM-OGPP de la Oficina General de Planificación y Presupuesto;

CONSIDERANDO:

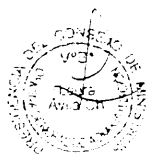
Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya función es establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto el Servicio Civil, a través del conjunto de normas, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los Recursos Humanos;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2017-PCM, en su literal i) de su artículo 31°, asigna a la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, entre otras funciones, la de gestionar los procesos de relaciones laborales individuales y colectivas, bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación interna;

Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM "Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", en el artículo 3° señala que las oficinas de Recursos Humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, y en el numeral 3.7 incluye el proceso de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales que dispone las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, considerándose a la Comunicación Interna, entre otras;

Que, la autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas", en el numeral 6.1.7 regula que el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales; y en ese sentido, entre los procesos considerados dentro de este subsistema, se encuentra el de "Comunicación Interna", proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, integral y claro; con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés, comprendiendo el diagnóstico de necesidades de comunicación, la



IRMA LARCO CABELLO
Fedataria

identificación de la audiencia de interés, definición del mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, el periodo o momento oportuno para transmitir el mensaje, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de acción de mejora del proceso;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE se aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna";

Que, mediante Resolución Ministerial N° 137-2018-PCM, de fecha 31 de mayo de 2018, se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 modificado y el Plan Operativo Institucional (POI) 2019 del Pliego 001: Presidencia del Consejo de Ministros, en el marco del nuevo Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Decreto supremo N° 022-2017-PCM que estableció una nueva estructura orgánica la misma que fuera modificada mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM;

Que, uno de los objetivos estratégicos institucionales de la Presidencia del Consejo de Ministros se orienta a optimizar la gestión institucional, constituyendo el Plan de Comunicación Interna correspondiente al año 2018, un medio para alcanzar dicho objetivo;

Que, sobre el particular, la Oficina de Recursos Humanos, mediante informe del Visto ha elaborado el proyecto de Plan de Comunicación Interna de la Presidencia del Consejo de Ministros para el año 2018, a fin de contribuir al fortalecimiento del proceso de comunicación interna de la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, de la revisión del proyecto elaborado por la Oficina de Recursos Humanos se puede apreciar que el mismo se encuentra acorde con la normatividad vigente y constituye un instrumento necesario para la adecuada gestión del recursos humanos de la Entidad, que redundará en el mejor desarrollo de sus funciones y la consecución de los objetivos institucionales, recomendándose su aprobación;

Que, mediante memorando del Visto, la Oficina General de Planificación y Presupuesto informa que el Plan de Comunicación Interna se encuentra dentro la tarea y actividad establecidas en el Plan Operativo de la Oficina de Recursos Humanos, las mismas que se encuentran articuladas al OEI 06 y AEI 06.01 del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 Modificado, el cual fue aprobado con Resolución Ministerial N° 137-2018-PCM.

Que, en concordancia con el literal b) del artículo 27 del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por el Decreto Supremo N° 022-2017-PCM, la Oficina General de Administración tiene la facultad de aprobar planes para el funcionamiento de los sistemas administrativos y las materias a su cargo;

Que, siendo que el proyecto bajo análisis es un instrumento que se encuentra dentro de la gestión de recursos humanos, corresponde ser aprobado mediante Resolución Directoral;

Con la visación de la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina General de Planificación y Presupuesto; y

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 022-2017-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, la Resolución Ministerial N° 137-2018-PCM, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020; la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas" y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE se aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna";

IRMA LARCO CABELLO
Fedataria

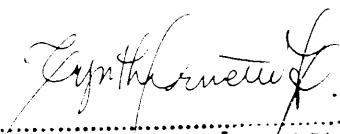
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Comunicación Interna de la Presidencia del Consejo de Ministros, para el año 2018, de la Unidad Ejecutora N° 003: Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- La ejecución del Plan de Comunicación Interna a que se refiere el artículo precedente estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 3°.- Disponer que la presente Resolución y su anexo sean publicados en el Portal Institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros. (www.pcm.gob.pe)

Regístrese y Comuníquese.


CYNTHIA ORMEÑO YORI
Directora de la Oficina General de Administración
Presidencia del Consejo de Ministros



PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS 2018

I. 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 de gestión que contribuye, por un lado a fomentar la integración, motivación y desarrollo personal de los profesionales (comunicación interna); y por otro, a generar conocimiento y credibilidad entre la opinión pública (comunicación externa).

Para aumentar la eficacia del equipo humano, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) en el marco de lo normado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna" ha previsto la implementación del proceso de comunicación interna a través de la elaboración del Plan de Comunicación Interna (PCI) mediante el cual se espera propiciar en los servidores/as un sentimiento de integración e información sobre la cultura organizacional de la entidad, su misión, su política, su filosofía, sus valores, su estrategia, etc. logrando que se sientan parte de ella y, por consiguiente, estén dispuestos a implicarse con total compromiso.

La comunicación interna ayuda a reducir la incertidumbre y a prevenir la desinformación. Por ello, transmitir mensajes bidireccionales, que permiten comunicar y recibir respuesta, generándose la retroalimentación mutua e interacción entre los/as servidores/as con sus superiores jerárquicos y la alta dirección dentro de nuestra institución, motivando y estableciendo una línea de comunicación eficaz entre los servidores/as y las jefaturas de las diferentes unidades orgánicas son algunos de los objetivos que persigue la comunicación interna.

El PCI pretende definir los canales de comunicación existentes, así como mejorar el uso de los mismos con la consiguiente eliminación de barreras de forma para que la comunicación se convierta en pilar básico del funcionamiento de la PCM.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1. Lineamientos Institucionales

2.1.1. Política, Misión, Visión y Valores de la PCM

La PCM es un organismo del Poder Ejecutivo, con personería jurídica de derecho público y constituye pliego presupuestal, es responsable de la coordinación de políticas nacionales de carácter sectorial y multisectorial del Poder Ejecutivo y de la coordinación de las relaciones con los demás Poderes del Estado, los gobiernos regionales, los gobiernos locales y la sociedad civil.

Mediante Resolución Ministerial N° 137-2018-PCM, de fecha 31 de mayo de 2018, se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 Modificado y el Plan Operativo Institucional (POI) 2019 del Pliego 001: PCM, en el marco del nuevo Reglamento de Organización y Funciones (ROF) aprobado mediante Decreto Supremo N° 022-2017-PCM modificado mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM.



IRMA LARCO CABELLO
Fedataria

Asimismo, la Política Institucional de la PCM tiene el objetivo de orientar la gestión institucional hacia un país moderno, con transparencia, integridad y con servicios públicos de calidad orientados al ciudadano con miras al bicentenario, basado en un enfoque de desarrollo territorial formado por los tres niveles de gobierno que deben de cooperar entre todos para servir a la población, de tal modo que permita la redistribución más efectiva de los recursos públicos que contribuirán a la gobernabilidad y al crecimiento económico de la población en todo el territorio nacional, en el marco de los siguientes lineamientos de la Política Institucional de la PCM:

- Fortalecer el rol de la PCM como Centro de Gobierno mejorando los mecanismos de coordinación y articulación de las políticas nacionales; así como del sistema de seguimiento a las metas prioritarias de gobierno que contribuyan a la toma de decisiones.
- Asegurar la integridad e implementación de medidas contra la corrupción en todos los niveles de gobierno, para recuperar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.
- Institucionalizar la articulación territorial de las políticas nacionales para una descentralización efectiva para el desarrollo.
- Fortalecer el proceso de descentralización a través de una estrategia de desarrollo basada en las potencialidades de los distintos ámbitos territoriales del país.
- Implementar una estrategia de comunicación de gobierno efectiva a fin de informar de manera oportuna a la ciudadanía sobre las acciones y resultados obtenidos por el gobierno.
- Crear las condiciones para mejorar y facilitar servicios públicos de calidad a la ciudadanía a través del gobierno digital y la simplificación de reglas y trámites, aumentando la confianza y bienestar de la población a partir de un Estado más cercano y transparente.
- Contribuir a lograr una sociedad segura y resiliente ante el riesgo de desastres a través de las acciones de monitoreo y evaluación de la implementación de los procesos de la gestión del riesgo de desastres en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno.
- Promover una política de eficiencia en el gasto público a través de la reducción de los gastos corrientes no esenciales y promoviendo la inversión público descentralizada.

Por lo que, enmarca las competencias y funciones sustantivas de la PCM y define su Misión:

"Construir un Estado descentralizado con enfoque de desarrollo territorial y con servicios públicos de calidad orientados al ciudadano, desarrollando mecanismos de coordinación para una mejor articulación de las políticas de Estado a nivel nacional, que contribuyan a la gobernabilidad y el crecimiento económico, competitivo y sostenible del país".

La visión de la PCM es promover el cambio, para contar con un Estado moderno, articulado y descentralizado, generando la confianza en la población e incremento de la competitividad.

IRMA LARCO CABELLO
Redataria

En tal sentido, en el marco institucional de la PCM y atendiendo las modificaciones realizadas al ROF han sido necesarios identificar los nuevos valores que guían su accionar, en concordancia con los cambios formulados los cuales se detallan a continuación:

- **Orientación al ciudadano:** brindar un servicio de calidad al ciudadano acorde a sus necesidades y en función a ellas orientar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Orientación a resultados:** Ejecutar las funciones públicas en base a los servicios que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus demandas, con los más altos niveles de calidad y rendimiento posibles, intentando siempre superar los estándares propios de la excelencia.
- **Compromiso:** El servidor público debe actuar de manera proactiva y transparente en sus labores diarias, siempre identificado con la institución.
- **Innovación:** Promover cambios para la mejora de productos, servicios o procesos, con el objetivo de acercar el Estado al ciudadano, a través del uso de metodologías de innovación enfocadas a entender las necesidades de los peruanos.
- **Integridad:** El accionar del servidor público debe enmarcarse en la rectitud, honradez y honestidad, anteponiendo los fines e intereses de la PCM y de la población sobre los propios.

2.2. Marco Normativo

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, que dispone que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende los siguientes siete (07) Subsistemas: a) La planificación de políticas de recursos humanos, b) La organización del trabajo y su distribución, c) La gestión del empleo, d) La gestión del rendimiento, e) La gestión de la compensación, f) La gestión del desarrollo y la capacitación, g) La gestión de las relaciones humanas; y, h) La resolución de controversias.

En concordancia con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los siete (7) Subsistemas antes mencionados; y, que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre ellos, teniendo cada uno de ellos, como mínimo, un proceso.

Según el sub numeral 6.1.7 numeral 6 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH se establece las "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas", que detallan los Subsistemas, entre los cuales, contamos, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales que regula las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal y contiene entre sus procesos, la Comunicación Interna.

Mediante Resolución Ministerial N° 137-2018-PCM, se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020 modificado y el Plan Operativo Institucional (POI) 2019 del Pliego 001: Presidencia del Consejo de Ministros, que dentro de sus objetivos



IRMA LARCO CABELLO
Fedataria

estratégicos define el de "Optimizar la gestión Institucional en la Presidencia del Consejo de Ministros", que contempla el indicador, la implementación del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales que incluye como procesos el Plan de comunicación interna.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE se aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" que tiene como objetivo establecer los criterios y brindar las pautas para que las entidades públicas gestionen el proceso de Comunicación Interna que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

III. FINALIDAD

El PCI constituye una herramienta clave que permite establecer criterios y pautas de canales de comunicación entre los/as servidores/as, sus jefes/as inmediatos y la alta dirección en la entidad, promoviendo el Buen Clima Organizacional en la entidad; a través de la gestión del proceso de comunicación interna del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

IV. ALCANCE

La aplicación del PCI es para todo el personal activo de la PCM, contemplando la comunicación interna bidireccional, conforme al siguiente detalle:

- Comunicación descendente, es la que surge desde la alta dirección y desciende a los/as servidores/as de la PCM.
- Comunicación ascendente, es la que surge desde los/as servidores/as hasta la alta dirección de la PCM.

V. JUSTIFICACIÓN

Lograr el fortalecimiento de la Implementación del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de la PCM, alineado a los objetivos estratégicos institucionales.

VI. OBJETIVOS GENERALES

- Mejorar la imagen de la entidad frente a los/as servidores/as de la PCM.
- Generar visibilidad de la PCM.
- Reducir distancias entre los/as servidores/as y las jefaturas de la PCM.
- Promover el compromiso, sentido de pertenencia de todos/as los/as servidores/as de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- Fortalecer el buen clima organizacional en la Presidencia del Consejo de Ministros.

VII. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ofrecer información de interés para los/as servidores/as.
- Informar con transparencia de la gestión realizada.

IRMA LARCO CABELLO
Fedataria

- Promocionar actitudes y valores cívicos y éticos como servidores/as de la PCM.
- Fomentar la participación de los/as servidores/as en las diferentes actividades de la PCM respecto a su Plan de Bienestar Social, Plan de Cultura y Clima Organizacional, Plan de Desarrollo de las Personas, entre otros.

VIII. PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

Es el documento donde se proyectan las líneas de acción que se elaboran anticipadamente para la implementación del proceso de comunicación interna. El PCI se puede realizar en un ciclo anual y alineado al planeamiento estratégico y operativo de la entidad, para el presente año se ha considerado el Plan según el Anexo N° 01 que forma parte integrante del presente.

IX. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

La Oficina de Recursos Humanos es la responsable de implementar el PCI. Para ello, valida con las áreas emisoras el contenido final de los mensajes para su difusión, verificando que todos los aspectos de la comunicación guarden relación con los objetivos establecidos en el PCI.

Asimismo, la comunicación interna es un proceso dinámico, sujeto a variaciones de acuerdo a las necesidades organizacionales; por lo que se podrán realizar actos de comunicación interna adicionales que no pudieron ser previstos con anterioridad en el PCI, conforme al Anexo N° 02.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

La Oficina de Recursos Humanos efectúa el seguimiento del PCI, lo que implica realizar un proceso de revisión del cumplimiento de las actividades comunicacionales planificadas. Para ello, se hace el seguimiento constante con relación al cumplimiento de dicho plan en los plazos establecidos. Los motivos de cualquier incumplimiento o variación del mismo deben ser expuestos y sustentados en el informe de seguimiento, ello permitirá implementar mejoras en el proceso de comunicación interna de la PCM.

El PCI establece una programación en el tiempo, una calendarización sobre qué acciones serán llevadas a cabo y cuándo. Se debe determinar un calendario, durante el cual se distribuyan las diferentes acciones de comunicación diseñadas.

Es importante cumplir con la programación de las actuaciones al menos en un periodo de tiempo razonable para que tenga su efectividad.

XI. RESPONSABILIDAD

La Oficina de Recursos Humanos es la encargada de velar por el cumplimiento del PCI sin que esto conlleve que tenga que realizar de manera directa las tareas planteadas a fin de evaluar anualmente los resultados del cumplimiento de su ejecución.

La función de comunicación interna en la PCM es intangible, compleja y heterogénea.

El éxito de la comunicación interna consiste en que la Oficina de Recursos Humanos gestione ante los órganos y/o unidades orgánicas la actualización de las necesidades



PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

IRMA CARCO CABELLO
Fedataria

comunicacionales a efectos de dinamizar el proceso de comunicación y que lo dote de los medios y recursos adecuados para generar impacto entre los/as servidores/as.

Teniendo en cuenta este principio debemos entender que la comunicación interna es una política transversal que cruza toda la entidad.



IRMA LARCO CABELLO
 Redactora

ANEXO N° 1 PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS 2018

N°	Actividad relacionada	Nombre de la Comunicación	Objetivos	Emisor	Audiencia	Mensajes claves	Canal	Frecuencia
1	Plan de Cultura Organizacional	Información de interés	Compartir información general sobre algún trámite específico para potenciar la comunicación interna.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Recursos Humanos te Informa"	Correo electrónico	En su oportunidad
2		Difusión de Misión y Valores Institucionales.	Identificar la visión, misión y valores institucionales a efectos de interiorizarlos en los/as servidores/as y fomentar la cultura organizacional en la PCM.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Conoce la Cultura Organizacional de la Presidencia del Consejo de Ministros".	Correo electrónico Intranet, mural o vinílico	Mensual
3		Inducción.	Identificar la Cultura y Clima Organizacional de la PCM a la que se están vinculando los/as servidores/as.	ORH	Nuevos servidores/as	"Aprende la Cultura Organizacional de la PCM".	Impresiones	Última semana de cada mes
4		Difusión de Normas, Directivas, Lineamientos, Protocolos, Informes de Guías, Informes de Seguimiento y Evaluación, Manuales entre otros.	Sensibilizar sobre los avances de ejecución.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Identifica la normatividad vigente y los resultados de su aplicación".	Correo electrónico, Intranet	En su oportunidad
5		Difusión de acciones y objetivos estratégicos de la PCM	Fortalecer y promover la activa participación de los órganos y unidades orgánicas en el rol de conducción de la Entidad.	OGPP	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Conoce los objetivos estratégicos de tu entidad y coadyuva a su cumplimiento".	Correo electrónico, mural o vinílico	Mensual
6		Sensibilizar sobre medidas de eficiencia y transparencia en el gasto	Promover la eficiencia y transparencia en el gasto a través de la adecuada ejecución del presupuesto público en las funciones realizadas.	OGA	Todos los/as servidores/as de la entidad	Recordatorio de la Política de transparencia y pulcritud de del ejercicio de las funciones.	Correo electrónico	Mensual



ANEXO N° 1
 PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS 2018

N°	Actividad relacionada	Nombre de la Comunicación	Objetivos	Emisor	Audiencia	Mensajes claves	Canal	Frecuencia
7		Nuestro trabajo genera buenos resultados	Destacar el trabajo del personal respecto de la conflictividad para generar efecto multiplicador.	SGSD	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Nuestra labor genera bienestar a la población que más lo necesita".	Intranet	Mensual
8		Toda crisis es una oportunidad de desarrollo	Difundir las oportunidades de desarrollo que genera la conflictividad.			"El diálogo y la buena voluntad impulsará el desarrollo de la región".	Intranet	Mensual
9		Galería Fotográfica	Estrechar lazos de amistad aprovechando momentos compartidos entre compañeros/as.			"Reflejamos los que sentimos".	Correo Electrónico	En su oportunidad
10	Seguridad y Salud en el Trabajo	Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	Dar a conocer los nombres de los miembros del Comité del SST.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Conozca a los miembros del CSST".	Correo electrónico, Intranet	Mes de setiembre
11		Campañas de Prevención de Salud	Motivar la participación de los/as servidores/as en las campañas de prevención a fin que reciban el tratamiento oportuno y evitar complicaciones que significarían bajas de personal de la PCM.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"La prevención cuida tu salud".	Correo electrónico, Intranet	Mensual
12		Uso y cuidado eficiente de equipos y mobiliario institucional	Fortalecer los hábitos de uso y conservación de equipos y el mobiliario institucional.	OAA	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Promover el buen uso y conservación de los equipos y mobiliario institucional".	Correo electrónico	Mensual
13	Ecoeficiencia	Medidas Ecoeficiencia	Fomentar el uso de medidas de ecoeficiencia y difundir ecotips.	OAA / ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Puedes hacer más con menos, reutiliza, recicla". "Todos somos parte del cambio".	Correo electrónico, Intranet	Mensual
14	Plan de Desarrollo de las personas	Difusión del PDP	Lograr la participación del 100% de servidores/as programado en el PDP 2018	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"La capacitación nos acerca a la meta"	Correo electrónico, Intranet	En su oportunidad



IRMA LARCO CABELLO
 Secretaria

ANEXO N° 1

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS 2018

N°	Actividad relacionada	Nombre de la Comunicación	Objetivos	Emisor	Audiencia	Mensajes claves	Canal	Frecuencia
15		Código de Ética	Fomentar valores institucionales propiciar la cultura organizacional en la PCM	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Conozca los principios y obligaciones que establece el Código de Ética"	Correo Electrónico, Intranet	Anual
16	Gestión Institucional	Programación eficiente de bienes, servicios u obras	Programar el cuadro de necesidades sus requerimientos de bienes y servicios a ser convocados durante el año 2019	OAA	Los responsables de los órganos y unidades orgánicas y coordinadores administrativos de la UE 003 Secretaría General	"Ayúdanos a programar tus requerimientos para atenderlos mejor el año fiscal 2019. Se adjuntará TICS".	Correo electrónico	Quincenal en julio y noviembre 2018
17		Difusión y sensibilización de la Seguridad de la Información	Proteger los activos de información de la institución	OTI	Todos los/as servidores/as de la entidad	"La seguridad de la información somos todos".	Correo electrónico	Bimensual
18		Implementación de la gestión por procesos	Informar sobre los beneficios de la implementación de la gestión por procesos	OGPP	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Resultados a obtener con la implementación de la gestión por procesos".	Correo electrónico	Mensual durante el proceso de implementación
19	Plan de Bienestar	Difusión de actividades del Plan de Bienestar Social	Propiciar las condiciones necesarias que permitan generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Bienestar Social te informa".	Correo electrónico	Mensual
20		Encuesta de Clima Laboral	Dar a conocer las fechas de encuestas con el objetivo de evaluar el clima laboral entre otros aspectos como la comunicación interna	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Agenda la encuesta de Clima Laboral 2018".	Correo electrónico	Anual



ANEXO N° 1
 PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS 2018

N°	Actividad relacionada	Nombre de la Comunicación	Objetivos	Emisor	Audiencia	Mensajes claves	Canal	Frecuencia
21		Saludos por celebración de cumpleaños, día de los profesionales, etc.	Homenajear y reconocer la labor de los servidores de tal manera que se sientan valorados y reconocidos.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	Saludo institucional por celebraciones de servidores/as	Correo electrónico, Intranet	Mensual
		Saludos por fiestas nacionales, aniversario de la entidad o sus oficinas o unidades orgánicas.	Fomentar sentimientos de identidad y pertenencia a la institución, estrechar lazos de amistad y compañerismo con ocasión de la celebración, lo que redundará en la mejora del clima laboral.	OHR	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Saludo institucional por aniversarios".	Correo electrónico, Intranet	En oportunidad su
22		Reconocimiento laboral	Reconocimientos por cese, servidor destacado, etc. a fin de dar valor a las tareas realizadas por los/as servidores/as	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Recibe nuestros saludos y agradecimientos".	Correo electrónico	En oportunidad su
23		Pésames	Brindar el apoyo emocional a los/as servidores/as ante una circunstancia de pérdida de un ser querido.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"La PCM está contigo".	Correo electrónico	En oportunidad su
24		Felicitaciones	Felicitaciones por nacimientos, matrimonios, obtención de menciones, etc.	ORH	A los interesados	"La familia PCM se enorgullece".	Correo electrónico	En oportunidad su
25		Saludo efemérides	Commemorar fechas de hechos de trascendencia nacional y mundial.	ORH	Todos los/as servidores/as de la entidad	"Los pueblos que no conocen su historia están condenados a repetirla".	Correo Electrónico	En oportunidad su
26								



IRMA LARGO CABELLO
Fedataria

ANEXO N° 02

