

PERSONERÍA MUNICIPAL DE ARMENIA

**DOCUMENTO PLAN ESTRATEGICO DE COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL. PECO**

Armenia, Marzo de 2018



ANALISIS Y CONSIDERACIONES PRELIMINARES ACERCA DE LOS VALORES EN LA PERSONERÍA

COMPROMISO:

A MUCHOS LES FALTA COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN.

FALTA COMPROMISO POR PARTE DE ALGUNOS CON FUNCIONES Y SERVICIOS VITALES PARA LA PERSONERÍA.

INTEGRIDAD:

FALTA UNA MAYOR COHERENCIA ENTRE LO QUE SE PLANEA Y SE HACE
HAY UNA MUY BUENA INTENCIÓN POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS PARA CUMPLIR CON LA INTEGRIDAD.

RESPETO:

HACE FALTA TRABAJAR EN EL RESPETO POR EL OTRO, EL RESPETO DEBE SER TOTAL NO PARCIAL.

SIN EMBARGO, SE PERCIBE EN GENERAL UN AMBIENTE DE RESPETO EN LA PERSONERÍA DE ARMENIA.

JUSTICIA:

LA JUSTICIA SE IMPARTE ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS, Y TAMBIÉN SE OTORGA JUSTICIA A LOS USUARIOS.

TRANSPARENCIA:

LOS PROCESOS EN LA PERSONERÍA SE DAN DE MANERA TRANSPARENTE TANTO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN COMO HACIA EL EXTERIOR DE LA MISMA.

OBJETIVIDAD

LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL SON IMPARCIALES Y OBJETIVOS EN EL MOMENTO DE PROCEDER DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

HONESTIDAD

ES UN VALOR QUE SE PERCIBE TANTO AL INTERIOR COMO AL EXTERIOR DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE ARMENIA.

HUMILDAD:

ES UN VALOR QUE SE NECESITA FORTALECER EN LA PERSONERÍA.

PARTICIPACIÓN:

SE DEBE BUSCAR MÁS LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS EN LAS DECISIONES DE LA PERSONERÍA, MIENTRAS SEA POSIBLE.

SE DEBE BUSCAR UNA MAYOR INTERACCIÓN CON LA CIUDADANÍA PARA SER TENIDOS EN CUENTA EN CUANTO A LA PLANEACIÓN.

RESPONSABILIDAD:

HACE FALTA FORTALECER ESTE VALOR ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.

LEALTAD:

ESTE ES OTRO VALOR QUE REQUIERE DE MAYOR COMPROMISO ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS.

ANALISIS DE MEDIOS Y CANALES DE COMUNICACIÓN EN LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE ARMENIA

EL VOZ A VOZ ES EL MEDIO DE COMUNICACIÓN MÁS EFECTIVO EN LA ACTUALIDAD AL INTERIOR DE LA PERSONERÍA EN CUANTO A OPORTUNIDAD, COHERENCIA, CLARIDAD Y OPORTUNIDAD.

LAS CARTELERAS ESTAN COMPLETAMENTE EN DESUSO, NO CUMPLEN SU FUNCIÓN DE INFORMAR ACERCA DE LA ACTUALIDAD DE LA PERSONERÍA.

LA PÁGINA WEB NO ESTA CUMPLIENDO SU LABOR DE SER LA PLATAFORMA INFORMATIVA PRINCIPAL DE LA ENTIDAD, TIENE SERIOS PROBLEMAS DE ARQUITECTURA QUE TIENEN QUE SER MEJORADOS.

LAS REUNIONES GENERALES SON EFECTIVAS EN TERMINOS DE CLARIDAD, COHERENCIA, COBERTURA Y OPORTUNIDAD.

LAS REDES SOCIALES ESTAN EN EL CAMINO DE CUMPLIR SU LABOR INFORMATIVA Y DE INTERACCIÓN CON LOS USUARIOS Y DIRECTIVAS.

LA INTRANET ES UN CANAL QUE NECESITA SER POTENCIALIZADO, EXISTE Y DEBE UTILIZARSE PARA DIFUNDIR LA INFORMACIÓN.

PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIONES

PECO

A continuación, se encuentran las estrategias planteadas y descritas para gestionar los hallazgos encontrados con el Diagnóstico Integral Organizacional, así como sus respectivos cuadros tácticos y el cuadro operativo que facilitan su implementación en la Personería Municipal de Armenia.

1. Estrategia “Una Personería que se conoce bien”

Fomentar entre los funcionarios y contratistas de la Entidad, una actitud que los prepare para la apropiación de la filosofía y la cultura de la Personería Municipal de Armenia.

1.1 Objetivos

- Orientar a los funcionarios y contratistas para que interioricen la filosofía organizacional de acuerdo al enfoque establecidos por la Alta Dirección de La Personería Municipal de Armenia.
- Fortalecer el conocimiento y la práctica de los valores establecidos como directrices por la Personería de Armenia.

1.2 Necesidades a satisfacer

Mejorar el conocimiento y el compromiso que los funcionarios y contratistas tienen acerca de la plataforma filosófica de la Personería Municipal de Armenia (Misión, Visión, Valores, objetivos estratégicos).

1.3 Tácticas

1.3.1 Campaña de expectativa.

- a. Se generará una campaña de expectativa por medio de protectores de pantalla alusivos a la plataforma filosófica de la Personería, de manera que los funcionarios y contratistas puedan visualizarlo cada vez que el computador se encuentre inactivo.
- b. De igual forma a través de **e-mails semanales** y la **Intranet** se enviarán **mensajes que recalquen constantemente la misión, la visión, los valores corporativos compromiso organizacional** motivando a los funcionarios y contratistas a interiorizarlos y así generar mayor cohesión en torno al mismo pensamiento organizacional. También serán publicados a manera de cartelera en todas las dependencias, Misión, Visión y Valores Organizacionales. Con periodicidad semanal.
- c. La siguiente reunión general, se destinará un tiempo prudencial para transmitir de manera oficial el pensamiento estratégico de La Personería Municipal de Armenia. Este momento también propiciará la recepción de sugerencias y/o solicitudes de parte de los funcionarios y contratistas.

1.3.2 Vivir en valores

Siendo los siguientes valores los que se necesitan reforzar entre los integrantes de la personería: compromiso, integridad, respeto, humildad, participación, responsabilidad, lealtad. Se escogerá cada uno de ellos durante una semana y se van a generar reflexiones e interacción alrededor de los valores escogidos. El Ciclo se repite durante todo el semestre y se sugiere también incluir la totalidad de los valores, no solamente los pendientes. Todas las dependencias orientadas por cada uno de sus coordinadores, dedicarán 5 minutos antes de empezar jornada laboral para escribir una corta reflexión acerca de cada valor y la relación con sus labores de cada dependencia al cual pertenecen. Así

como un compromiso en torno al valor que sea cumplible por todos. Cada ejercicio será colgado en cada cartelera por dependencia.

Condiciones:

- Se debe ser lo más objetivo posible.
- Se debe ser respetuoso con los participantes con el fin de que se cumpla el objetivo de la actividad.
- Al finalizar la actividad semanal se realizará la retroalimentación constructiva de la dinámica realizada.

1.3.3 Personería, Políticas y PQR

- a. Los procedimientos y las políticas de La Personería como Entidad y también los establecidos por cada dependencia se divulgarán de manera independiente en cada dependencia, también, serán colgados de forma permanente en un lugar visible, y difundidos a través de todos los medios de comunicación internos. Esta última labor debe hacerse de manera periódica. Por lo menos una vez cada 15 días, innovando actividades informativas que faciliten su comprensión.
- b. Se establecerá y/o fortalecerá internamente los buzones de PQR interno, que se recomienda sean socializados por dependencia, 1 vez cada 15 días. Para lograrlo se propone diseñar un formato acorde con las necesidades generales de la Personería y que pueda ser marcado por dependencia, los funcionarios y contratistas que participen, no tendrán que firmarlo.

1.4 Cuadro táctico “Una Personería que se conoce bien”

| Estrategia | Táctica | Descripción | Ampliación del Público Objetivo | Resultado esperado |
|------------------------|---------|--|--|---|
| “Una Personería que se | | Se generará una campaña de expectativa por medio de protectores de | Todos los funcionarios y contratistas de la Personería | Con esta táctica se espera que todos los funcionarios y |

| | | | | |
|--|--------------------------------|---|--|---|
| | | <p>estratégico de La Personería Municipal de Armenia. Este momento también propiciará la recepción de sugerencias y/o solicitudes de parte de los funcionarios y contratistas.</p> | | |
| | <p>Vivir en Valores</p> | <p>Siendo los siguientes valores los que se necesitan reforzar entre los integrantes de la personería: compromiso, integridad, respeto, humildad, participación, responsabilidad, lealtad. Se escogerá cada uno de ellos durante una semana y se van a generar reflexiones e interacción alrededor de los valores escogidos. El Ciclo se repite durante todo el semestre y se sugiere también incluir la totalidad de los valores, no solamente los pendientes. Todas las dependencias orientadas por cada uno de sus coordinadores, dedicarán 5 minutos antes de empezar jornada laboral para escribir una corta reflexión acerca de cada valor y la relación con sus labores de cada dependencia al cual pertenecen. Así como un compromiso en torno al valor que</p> | <p>Esta actividad se realizará a todos los funcionarios y contratistas de las dependencias para reforzar e interiorizar los valores institucionales, que son el eje fundamental de la Cultura en la Entidad.</p> | <p>Se espera que por medio de la socialización e interacción periódica con los valores organizacionales, se pueda afianzar la cultura Organizacional de la Personería Municipal de Armenia.</p> |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--|--|--|
| | | sea cumplible por todos. Cada ejercicio será colgado en cada cartelera por dependencia. | | |
| | Personería, Políticas y PQR | <p>Los procedimientos y las políticas de La Personería como Entidad y también los establecidos por cada dependencia se divulgarán de manera independiente en cada dependencia, también, serán colgados de forma permanente en un lugar visible, y difundidos a través de todos los medios de comunicación internos. Esta última labor debe hacerse de manera periódica. Por lo menos una vez cada 15 días, innovando actividades informativas que faciliten su comprensión.</p> <p>Se establecerá y/o fortalecerán internamente el buzón de PQR interno, que se recomienda sean socializados por dependencia, 1 vez cada 15 días. Para lograrlo se diseñará un formato acorde con las necesidades generales de la Personería y que pueda ser marcado por dependencia, Los funcionarios y</p> | <p>Personería, Políticas y PQR, involucra a toda la Entidad.</p> | <p>Con esta táctica se busca que los funcionarios y contratistas de la personería tengan muy claros los procedimientos y las políticas establecidas por la Personería Municipal de Armenia para cada dependencia. Y así lograr una mayor eficiencia y efectividad en el desarrollo de las labores propias de cada dependencia.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | contratistas que participen, no tendrán que firmarlo. | | |
|--|--|---|--|--|

2. Estrategia “Personería control, efectiva y en equipo”

Lograr que cada uno de los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia, se apropien de la cultura organizacional y que conozcan con claridad cuáles son sus funciones, así como su lugar jerárquico y que en el momento de afrontar los procesos al interior o exterior de la personería con los usuarios, comprendan las necesidades de ellos y estén en la capacidad de transmitir al resto del equipo de trabajo de manera clara, cuáles son los pasos a seguir en la generación de soluciones y del buen servicio.

2.1 Objetivos

- Promover el reconocimiento de las funciones y el organigrama en cada uno de los funcionarios y contratistas de la personería de Armenia. También se espera denotar el alcance de la labor de cada colaborador para la Entidad, y de esta manera establecer un sistema de recompensas que motive al cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- Reforzar la importancia del trabajo en equipo, así como el liderazgo que permitan inspirar el comportamiento organizacional, y así proyectar de forma asertiva situaciones futuras. Se busca con esto generar espacios que contribuyan a que el trabajo en equipo y el liderazgo se conviertan en parte de la Cultura de la Personería de Armenia.
- Establecer indicadores de gestión que permitan medir para mejorar los hallazgos arrojados en el Diagnóstico Integral Organizacional.

2.2 Necesidades a satisfacer

Incrementar el compromiso y afianzar las buenas prácticas y actitudes en cada colaborador frente a la Personería Municipal de Armenia y frente a sus usuarios.

Fomentar una retroalimentación constante de los procesos al interior de la Personería entre directivas y funcionarios y contratistas que generen un aprendizaje continuo, fortalecimiento en todas sus áreas y que además garanticen el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.3. Tácticas

2.3.1 Talleres de conceptualización

Se realizarán talleres dirigidos a los funcionarios y contratistas de la personería que la temática principal sea Trabajo en Equipo y Liderazgo, es importante inculcarlos para que sean incorporados al comportamiento organizacional. Logrando este propósito, tendremos una personería con sus procesos optimizados y un clima organizacional envidiable.

2.3.2 Roles Personería

A través de la dinámica de "Roles Personería" cada dependencia se reunirá durante una hora para leer sus roles o funciones, e interiorizarlos mediante la siguiente dinámica: cada función descrita para cada cargo será asignada entre los presentes para ser explicada, y para hacer una reflexión acerca de, ¿cuál es el objetivo de cada función?, además, ¿cuál es el compromiso frente a cada una de ellas? y ¿qué aportes haría para optimizar su función desde lo profesional y lo personal? El resultado se socializa personalmente en equipo y se retroalimenta en el momento, buscando generar la mayor claridad y compromiso, y así también afianzar el conocimiento y desempeño de cada función en la personería. La mejor reflexión diaria por dependencia, será posteada en las redes sociales de la Personería para ser compartida entre los contactos de los participantes.

Al final se deben publicar las funciones y su descripción en cada uno de las dependencias, en un lugar visible, que sirva de referencia constante y disponible al público.

2.3.3 Control gestión

Para poder ejercer una correcta medición del desempeño de la gestión al interior de la Personería Municipal de Armenia, se crearán los indicadores de gestión de acuerdo a los objetivos estratégicos ya planteados en el Plan de Acción para el 2018

2.2.4 Te lo mereces

Los funcionarios y contratistas que demuestren su compromiso y cumplimiento con los objetivos estratégicos institucionales, serán reconocidos de acuerdo a los mecanismos establecidos, sean menciones y cartas de reconocimiento y felicitaciones, o cualquier otro mecanismo permitido por las leyes colombianas y las políticas establecidas en la Personería Municipal de Armenia. Esto con el fin de aumentar la motivación por el logro de los objetivos organizacionales establecidos para el 2018.

2.3. Cuadro táctico “Control Personería efectiva y en equipo”

| Estrategia | Táctica | Descripción | Ampliación público objetivo | Resultado Esperado |
|---|--------------------------------------|--|--|---|
| “Personería control, efectiva y en equipo” | Talleres de conceptualización | Se realizarán talleres dirigidos a los funcionarios y contratistas de la personería que la temática principal sea Trabajo en Equipo y Liderazgo, es importante inculcarlos para que sean incorporados al comportamiento organizacional. Logrando este propósito, tendremos una personería | Las temáticas establecidas para los talleres son pertinentes para ser impartida a todos los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia. | Se espera que todos los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia logren incorporar y/o reforzar en sus vidas los conceptos principales y determinantes para el Trabajo en Equipo y el Liderazgo. |

| | | | | |
|---|--------------------------------|---|--|--|
| <p>“Personería control, efectiva y en equipo”</p> | | <p>con sus procesos optimizados y un clima organizacional envidiable.</p> | | |
| | <p>Roles Personería</p> | <p>A través de la dinámica de "Roles Personería" cada dependencia se reunirá durante una hora para leer sus roles o funciones e interiorizarlos mediante la siguiente dinámica: cada función descrita para cada cargo será asignada entre los presentes para ser explicada, y para hacer una reflexión acerca de, ¿cuál es el objetivo de cada función?, además, ¿cuál es el compromiso frente a cada una de ellas? y ¿qué aportes haría para optimizar su función desde lo profesional y lo personal? El resultado se socializa personalmente en equipo y se retroalimenta en el momento, buscando generar la mayor claridad y compromiso, y así también afianzar el conocimiento y desempeño de cada función en la personería. La mejor reflexión diaria por dependencia, será posteada en las redes sociales de la Personería para ser compartida entre los contactos de los participantes. Al final se deben publicar las funciones y su descripción en cada uno de las dependencias, en un lugar visible, que sirva de referencia constante y disponible al público.</p> | <p>Esta actividad debe realizarse en todos los dependencias de la Personería Municipal de Armenia.</p> | <p>Se busca que todos los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia sepan concretamente cuáles son sus funciones y el alcance que tienen de acuerdo al dependencia al cual pertenezcan</p> |

| | | | | |
|--|------------------------|--|--|---|
| | Control Gestión | Para poder ejercer una correcta medición del desempeño de la gestión al interior de la Personería Municipal de Armenia, se crearán los indicadores de gestión de acuerdo a los objetivos estratégicos ya planteados en el Plan de Acción para el 2018 | Es aplicable para todas las dependencias de la Personería Municipal de Armenia. | Se espera que a partir de la correcta medición de los objetivos establecidos sea posible gestionar los aspectos a potenciar de acuerdo al Plan Estratégico establecido para el 2018 |
| | Te lo mereces | Los funcionarios y contratistas que demuestren su compromiso y cumplimiento con los objetivos estratégicos institucionales, serán reconocidos de acuerdo a los mecanismos establecidos, sean menciones y cartas de reconocimiento y felicitaciones, o cualquier otro mecanismo permitido por las leyes colombianas y las políticas establecidas en la Personería Municipal de Armenia. Esto con el fin de aumentar la motivación por el logro de los objetivos organizacionales establecidos para el 2018. | Aplica para todos los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia. | El principal resultado esperado es mejorar la motivación y de paso el sentido de pertenencia de los funcionarios y contratistas de la Personería municipal de Armenia. Además de influir positivamente en el Clima. Todo esto facilitaría el cumplimiento de los objetivos organizacionales establecidos. |

3. Estrategia “Personería digital”

Esta estrategia dará a conocer y ayudará en la incorporación de la cultura de la comunicación digital en la Personería Municipal de Armenia, por medio de la ejecución de actividades diarias que impliquen el uso de los ambientes digitales dispuestos en las plataformas como la página web www.personeriaarmenia.gov.co , intranet, los correos electrónicos institucionales, el fan page y Twitter, que favorezcan la interacción de la comunicación a través de estos medios digitales y así facilitar la comunicación en todas las direcciones, haciéndola más clara y efectiva, y garantizando la calidad de la información que se difunde en toda la Entidad.

3.1 Objetivos

- 3.1.1** Establecer en la Personería Municipal de Armenia, la cultura de la comunicación digital. Concienciar a los funcionarios y contratistas de la importancia del uso de las herramientas digitales para facilitar el desarrollo de las labores y el flujo de la información en la Personería Municipal.

3.2 Necesidades a Satisfacer

- 3.2.1** Lograr que los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia usen correctamente las diferentes plataformas digitales disponibles para que puedan estar informados al instante de noticias y de actividades institucionales, así como información de interés para el desarrollo de las labores diarias.
- 3.2.2** Generar la cultura de la comunicación digital, dada la urgencia de evolucionar como Entidad hacia los ambientes digitales.

3.3 Tácticas

3.3.1 Reporte de actividades

Con una periodicidad diaria o semanal, cada colaborador deberá enviar novedades o reporte de actividades para su dependencia a través de la intranet, las instrucciones de la actividad a realizar, así como la información completa acerca de las posibilidades que brinda la intranet a la Entidad y la forma de usarla, serán socializadas por dependencia, a través de un vocero elegido. También serán enviadas previamente al correo electrónico institucional de cada colaborador. Por otra parte, las comunicaciones oficiales de cada dependencia o de la Personería serán enviadas al correo electrónico institucional de cada colaborador, los requerimientos o peticiones para los diferentes dependencias deberán hacerse siempre a través del correo electrónico, con copia al coordinador a quien competa, esta medida será efectiva a partir del momento convenido por la Alta Dirección de la Personería Municipal de Armenia. Se espera que se vuelva una costumbre consultar los medios digitales antes de empezar cada jornada laboral.

Es importante que los ambientes digitales institucionales sean amigables, funcionales, y tengan información de interés que favorezca el constante tráfico de visitas y consultas a la intranet de la Personería Municipal de Armenia.

3.3.2 Concurso de fotografía “PCC de todos”

El concurso de fotografía “PCC de todos”, surge como una táctica para incentivar el uso de las redes sociales entre los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia, tomando como excusa esta temática, una completa alegoría a la belleza y la riqueza de nuestra cultura cafetera quindiana.

El concurso consiste en que todos los funcionarios y contratistas de la Personería que quieran participar, deben enviar una foto de su autoría donde se muestre la belleza de nuestro paisaje cultural cafetero, entendiendo el concepto amplio de Patrimonio de la Humanidad que nos otorgó la Unesco desde hace ya varios años que incluye nuestras costumbres, productos, la gente y también la arquitectura típica. para ser publicada en el Fan page de la Personería Municipal de Armenia,

Cada foto enviada, vendrá acompañada de una frase alusiva a las razones para cuidar y proteger nuestro PCC, y será publicada para que los visitantes de nuestro fan page, puedan votar, el mayor número de votos positivos, será la ganadora y en orden descendente serán las siguientes posiciones.

El concurso tendrá una duración de 1 mes a partir de la fecha de inicio, y todos los funcionarios y contratistas de la Personería de Armenia están habilitados para participar con una sola foto, por lo tanto, se sugiere que todas las dependencias participen. El ganador tendrá una mención especial otorgada por la dirección. Así contribuimos a formar la cultura de la comunicación digital en la Personería.

3.3. Cuadro Táctico “¿Quién hace qué?”

| Estrategia | Táctica | Descripción | Ampliación público objetivo | Resultado Esperado |
|------------------------------------|--------------------------------------|--|---|---|
| <p>“Personería digital”</p> | <p>Reporte de actividades</p> | <p>Con una periodicidad diaria o semanal, cada colaborador deberá enviar novedades o reporte de actividades para su dependencia a través de la intranet, las instrucciones de la actividad a realizar, así como la información completa acerca de las posibilidades que brinda la intranet a la Entidad y la forma de usarla, serán socializadas por dependencia, a través de un vocero elegido. También serán enviadas previamente al correo electrónico institucional de cada colaborador. Por otra parte, las comunicaciones oficiales de cada dependencia o de la Personería serán enviadas al correo electrónico institucional de cada colaborador, los requerimientos o peticiones para los diferentes dependencias deberán hacerse siempre a través del correo electrónico, con copia al coordinador a quien compete, esta medida será efectiva a partir del momento convenido por la Alta Dirección de la Personería Municipal de Armenia. Se espera que se vuelva una costumbre consultar los medios digitales antes de empezar cada jornada laboral.</p> | <p>Esta táctica se desarrollará con los Presidentes y Directores de área porque son quienes conocen a profundidad cómo funciona la compañía y de qué manera interactúan las áreas</p> | <p>Se espera que existan unos soportes para el desempeño del trabajo de los funcionarios y contratistas que les permita desarrollar sus actividades de manera organizada y con el menor número de errores posibles.</p> |
| <p>“Personería digital”</p> | | | | |



| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | | <p>Es importante que los ambientes digitales institucionales sean amigables, funcionales, y tengan información de interés que favorezca el constante tráfico de visitas y consultas a la intranet de la Personería Municipal de Armenia..</p> | | |
| | <p>Concurso de fotografía “PCC de todos”</p> | <p>El concurso de fotografía “PCC de todos”, surge como una táctica para incentivar el uso de las redes sociales entre los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia, tomando como excusa esta temática, una completa alegoría a la belleza y la riqueza de nuestra cultura cafetera quindiana.</p> <p>El concurso consiste en que todos los funcionarios y contratistas de la Personería que quieran participar, deben enviar una foto de su autoría donde se muestre la belleza de nuestro paisaje cultural cafetero, entendiendo el concepto amplio de Patrimonio de la Humanidad que nos otorgó la Unesco desde hace ya varios años que incluye nuestras costumbres, productos, la gente y también la arquitectura típica. para ser publicada en el Fan page de la Personería Municipal de Armenia,</p> <p>Cada foto enviada, vendrá acompañada de una frase alusiva a las razones para cuidar y proteger nuestro PCC, y será publicada para que los visitantes de nuestro fan page, puedan votar, el mayor número de votos positivos, será la ganadora y en orden descendente serán las siguientes posiciones.</p> | <p>El concurso debe involucrar a todos los funcionarios y contratistas de la Personería Municipal de Armenia.</p> | <p>Con el Concurso de Fotografía “PCC de todos”, se busca afianzar el sentido de pertenencia y compromiso por nuestra región y fomentar el uso de las redes sociales en la Personería Municipal de Armenia</p> |



Personería
Municipal de Armenia
Construyendo ciudadanía y paz

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>El concurso tendrá una duración de 1 mes a partir de la fecha de inicio, y todos los funcionarios y contratistas de la Personería de Armenia están habilitados para participar con una sola foto, por lo tanto, se sugiere que todas las dependencias participen. El ganador tendrá una mención especial otorgada por la dirección. Así contribuimos a formar la cultura de la comunicación digital en la Personería.</p> | |
|--|--|--|--|

CUADRO OPERATIVO PARA EL DESARROLLO DEL PECO PERSONERÍA MUNICIPAL DE ARMENIA 2018

| Estrategia | Tácticas | Responsables | En colaboración con | Duración | Lugar y Fecha | Recursos | Público Objetivo |
|--|--|--------------|-----------------------------|--|-----------------------------------|---|---|
| "Una Personería que se conoce bien" | Campaña de expectativa | Dirección | Coordinador por dependencia | a. Permanente b. Periodicidad semanal c. 1 hora. El día acordado | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores , , intranet, correos electrónicos | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| | Vivir en Valores | Dirección | Coordinador por dependencia | 5 minutos diarios | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores , Video Beam, Lápices, hojas | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| | Personería, Políticas y PQRs | Dirección | Coordinador por dependencia | Permanente con retroalimentación cada 15 días. | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores , lápices, hojas | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| "Personería control, efectiva y en equipo" | Talleres de conceptualización | Dirección | Coordinador por dependencia | 1 hora cada uno con periodicidad trimestral | Personería Armenia. Marzo 2018 | Video beam, sala de conferencias | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| | Roles de la Personería | Dirección | Coordinador por dependencia | 1 hora | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores , hojas, lápices | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| | Control Gestión | Dirección | Coordinador por dependencia | Permanente | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| | Te lo mereces | Dirección | Coordinador por dependencia | Permanente | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores , hojas, impresora | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| Estrategia "Personería digital" | Reporte de actividades | Dirección | Coordinador por dependencia | Permanente | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores , intranet | Equipo funcionarios y contratistas Personería |
| | Concurso de fotografía: "PCC para todos" | Dirección | Coordinador por dependencia | 1 mes | Personería Armenia. Marzo 2018 | Computadores , redes sociales. Cámara | Equipo funcionarios y contratistas Personería |