



Resolución de Secretaría General N° 004 -2018-OEFA/SEG

Lima, 19 ENE. 2018

VISTOS: El Informe N° 014-2018-OEFA/OAD-URH, emitido por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Memorando N° 63-2018-OEFA/OAD, emitido por la Oficina de Administración; el Informe N° 002-2018-OEFA/OPP-PLAN y el Memorando N° 047-2018-OEFA/OPP, emitidos por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 022-2018-OEFA/OAJ, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, los Artículos 2° y 5° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, señalan que dicho Sistema es el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos; el cual comprende, entre otros, al Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas;

Que, el Artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, es aquel que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal; el cual se encuentra integrado, entre otros, por los procesos de (i) Bienestar social; (ii) Cultura y Clima Organizacional; y, (iii) Comunicación interna;

Que, el Literal c) del Acápito ii) del Subnumeral 6.1.7 del Numeral 6.1 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, señala que el proceso de Bienestar social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social;

Que, mediante Resolución de Secretaría General N° 108-2015-OEFA/SG se aprueba la Directiva N° 016-2015-OEFA/SG "Procedimiento para la Elaboración, Aprobación, Monitoreo, Evaluación y Modificación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano dirigido a los Colaboradores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA" (en adelante, **la Directiva**), la cual establece que el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano es el documento de gestión que comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, incluyendo actividades de proyección social, asistencial, recreativas, culturales, de reconocimiento, entre otras; el cual debe estar articulado con los objetivos y estrategias previstos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI);

Que, de los documentos de vistos, se sustenta y recomienda la aprobación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA;

Que, mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 001-2018-OEFA/PCD, la Titular de la Entidad delega en la Secretaría General la facultad de aprobar el Programa de bienestar social y desarrollo humano dirigido al personal de la Entidad;

Con el visado de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE; la Directiva N° 016-2015-OEFA/SG "Procedimiento para la Elaboración, Aprobación, Monitoreo, Evaluación y Modificación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano dirigido a los Colaboradores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", aprobada mediante Resolución de Secretaría General N° 108-2015-OEFA/SG; el Literal g) del Artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM; y, en uso de la facultad delegada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 001-2018-OEFA/PCD;



SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018" del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, que en calidad de Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración la ejecución y monitoreo del Plan aprobado en el Artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y el Portal Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (www.oefa.gob.pe), en el plazo de dos (2) días hábiles contados desde su emisión.



Regístrese y comuníquese.


MIRIAM ALEGRIA ZEVALLOS

Secretaria General (e)

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA





Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO 2018



ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	ASPECTOS GENERALES	4
II.1	FINALIDAD	4
II.2	OBJETIVOS	4
II.2.1	Objetivo general	4
II.2.2	Objetivos específicos	4
II.3	DEFINICIONES	4
II.3.1	Clima organizacional	4
II.3.2	Colaborador	4
II.3.3	Cultura organizacional	4
II.3.4	Comunicación Interna	5
II.4	ALCANCE	5
II.5	VIGENCIA	5
III.	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	5
III.1	BASE LEGAL	5
III.2	MARCO CONCEPTUAL	6
IV.	ARTICULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	7
V.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	9
VI.	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	10
VII.	PRINCIPALES ACCIONES DE EVALUACIÓN	11
VII.1	EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	11
VIII.	PRESUPUESTO	11

ANEXO A: MATRIZ DE LA PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO 2018

I. PRESENTACIÓN

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA es un organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio del Ambiente, encargado de la fiscalización ambiental y de asegurar el adecuado equilibrio entre la inversión privada en actividades extractivas y la protección ambiental, a través de la realización de acciones de supervisión, evaluación y fiscalización, en las que el factor humano es el principal componente.

Es por ello que los colaboradores del OEFA son el activo más importante que tiene la Entidad y constituyen el eje central para el logro de los objetivos institucionales. En efecto, es parte de la convicción que un colaborador que se encuentra en armonía con su entorno personal y laboral elevará sus niveles de productividad, y se encontrará en mejor posición para afrontar los retos que la dinámica del trabajo le exige, lo que a su vez repercutirá en la mejora del servicio a la sociedad.

El OEFA se encuentra comprometido con la promoción del desarrollo integral de sus colaboradores a través de la implementación de un instrumento de gestión que desarrolla programas y actividades destinados a promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los colaboradores, así como el mejoramiento de la cultura organizacional, clima organizacional, comunicación interna y calidad de vida de estos.

En ese contexto, el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 constituye una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales del OEFA, el cual se enmarca en las disposiciones que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); así como en los objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 - 2019 y el Plan Operativo Institucional (POI) 2018 del OEFA.



II. ASPECTOS GENERALES

II.1 FINALIDAD

El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 tiene por finalidad contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales del OEFA y a la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, elevando la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

II.2 OBJETIVOS

II.2.1 Objetivo general

Propiciar condiciones de bienestar de los colaboradores en el OEFA, a través de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad laboral y clima organizacional, contando con colaboradores plenamente motivados, integrados e identificados con nuestra institución.

II.2.2 Objetivos específicos

- Fortalecer la cultura organizacional del OEFA.
- Mejorar el clima organizacional del OEFA.
- Fortalecer los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores.
- Promover la conciliación vida laboral - familiar.
- Contribuir a elevar la calidad de vida de los colaboradores.

II.3 DEFINICIONES

II.3.1 Clima organizacional

Representa la percepción colectiva de satisfacción de los colaboradores sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la Alta Dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

II.3.2 Colaborador

Persona que se encuentra contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, o del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; así como aquella que se encuentra comprendida en la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, o, en el Decreto Ley N° 26113, Normas relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO.

II.3.3 Cultura organizacional

Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.



II.3.4 Comunicación Interna

Actos que se realizan dentro de la Entidad para difundir mensajes a los colaboradores, permitiendo comunicar y recibir respuesta, generándose la retroalimentación mutua e interacción entre los colaboradores con sus superiores jerárquicos y la Alta Dirección del OEFA.

II.4 ALCANCE

El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 comprende a los colaboradores del OEFA, conforme al detalle que se señala a continuación:

Tabla 1
Cantidad de colaboradores del OEFA al 15 de diciembre de 2017

RÉGIMEN	NORMA	CANTIDAD
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	3
	Decreto Legislativo N° 1057	763
Practicantes	Ley N° 28518	70
Secgristas	Decreto Ley N° 26113	0

Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

II.5 VIGENCIA

El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y rige durante el año 2018.

La modificación del referido Plan se encuentra sujeto a lo dispuesto en la Directiva N° 016-2015-OEFA/SG "Procedimiento para la elaboración, aprobación, monitoreo, evaluación y modificación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano dirigido a los colaboradores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA", aprobada mediante Resolución de Secretaría General N° 108-2015-OEFA/SG.

III. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

1. BASE LEGAL

- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de Lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado, promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

- Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Resolución de Secretaría General N° 052-2014-OEFA/SG, que aprueba la Directiva N° 003-2014-OEFA/SG denominada "*Asistencia, permanencia, jornada, beneficios y obligaciones de los colaboradores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*".
- Resolución de Secretaría General N° 043-2010-OEFA/SG, que aprueba la Directiva N° 004-2010-OEFA/OA denominada "*Medidas de prevención y sanción ante el hostigamiento y acoso sexual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*".
- Resolución de Secretaría General N° 006-2017-OEFA/SG, que aprueba la Directiva N° 001-2017-OEFA/SG denominada "*Normas para la Implementación y Funcionamiento del Lactario Institucional en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*".
- Resolución de Secretaría General N° 108-2015-OEFA/SG, que aprueba la Directiva N° 016-2015-OEFA/SG denominada "*Procedimiento para la Elaboración, Aprobación, Monitoreo, Evaluación y Modificación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano dirigido a los Colaboradores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*".

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

III.2 MARCO CONCEPTUAL

Teniendo en cuenta que la dinámica interna en una organización genera una serie de situaciones que afectan positiva o negativamente el entorno personal, familiar y laboral del colaborador; toda vez, que el hombre se concibe como un ser social que vive y se desarrolla en grupo.

El tiempo y rutina diaria del trabajo determinan que el centro laboral se constituya como un espacio importante, donde el colaborador tiene que satisfacer una serie de necesidades básicas tales como: alimentación, salud, recreación, afectividad, reconocimiento, con la finalidad de alcanzar un nivel de bienestar social que lo lleve a mantener su equilibrio laboral - familiar.

El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 busca una visión integral en el proceso de desarrollo humano y calidad de vida laboral, donde el colaborador pueda construir un proyecto de vida laboral que asegure la conservación y el desarrollo de sus potencialidades, generando ambientes de trabajo en los que sus necesidades y expectativas sean tenidas en cuenta. Asimismo se busca construir actividades en los que sea posible su reconocimiento, desarrollo y proyección humana en el ámbito laboral.

De esta manera, el bienestar social está orientado a generar condiciones adecuadas en todo grupo humano, lo cual es un componente importante en el ámbito laboral, toda vez que contribuye a organizar y consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, permitiendo darle variedad a la rutina y la cotidianidad, desarrollando así relaciones humanas armoniosas como resultado de un estado de bienestar integral de sus recursos humanos.



Por ello, es indispensable para el OEFA desarrollar un Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 para fortalecer la identificación de los colaboradores con la Entidad, fomentar el equilibrio vida laboral - familiar y lograr el bienestar integral de los colaboradores.

IV. ARTICULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano es una herramienta de gestión que contribuye al cumplimiento de las políticas públicas del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales establecido por SERVIR, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus colaboradores en torno a las políticas y prácticas de personal.

Mediante Resolución de Secretaría General N° 108-2015-OEFA/SG se aprueba la Directiva N° 016-2015-OEFA/SG *"Procedimiento para la Elaboración, Aprobación, Monitoreo, Evaluación y Modificación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano dirigido a los colaboradores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA"*; la cual establece que el referido Plan debe estar articulado con los objetivos y estrategias institucionales previstos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI).

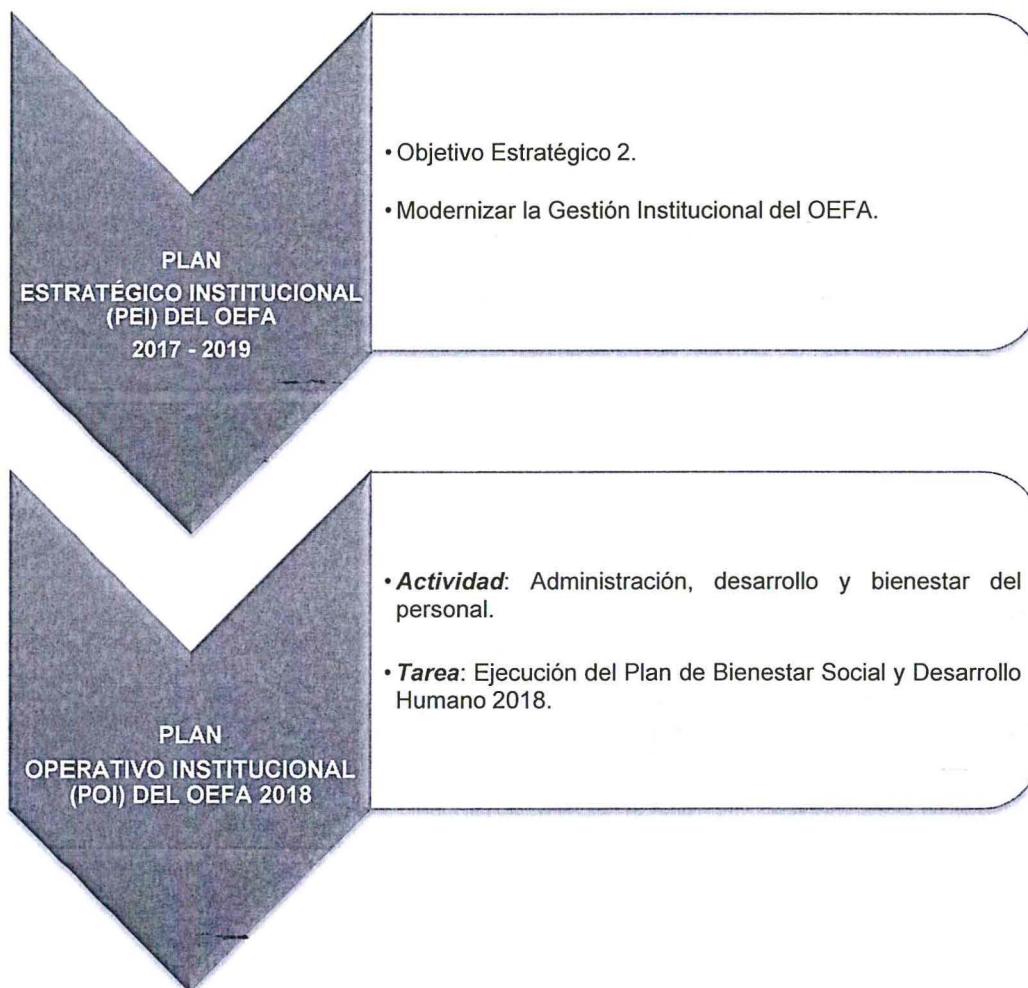
Con Resolución de Consejo Directivo N° 030-2016-OEFA/CD se aprueba el Plan Estratégico Institucional 2017 - 2019 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, el cual establece que la Entidad tiene como Objetivo Estratégico 2 *"Modernizar la Gestión Institucional del OEFA"*.

A través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 122-2017-OEFA/PCD se aprueba el Plan Operativo Institucional 2018 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, el cual establece como acción de la tarea *"Ejecución del Plan de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018"* la Actividad *"Administración, desarrollo y bienestar del personal"*.

En ese contexto, el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 se ha elaborado alineado al Objetivo Estratégico 2 *"Modernizar la Gestión Institucional del OEFA"* del Plan Estratégico Institucional (PEI) del OEFA 2017-2019 y el Plan Operativo Institucional (POI) 2018, teniendo como función prioritaria contribuir a generar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su calidad de vida en equilibrio con su familia; además de elevar y mantener su sentido de pertenencia, su motivación y satisfacción dentro del OEFA, proponiendo su desarrollo integral y, por lo tanto, el fortalecimiento de la Entidad.



Tabla 2
Articulación con los instrumentos de gestión del OEFA



Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración



V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Humano 2018 plantea el desarrollo de cinco (05) Objetivos Específicos con sus respectivas Estrategias, las que se plantean a continuación:

Tabla 3
Alineamiento de las Estrategias para el logro de los Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ESTRATEGIAS
OE 1	Fortalecer la cultura organizacional del OEFA	- Generar identificación, sentido de pertenencia e involucramiento con los objetivos estratégicos de la Institución. - Buscar la identificación de los colaboradores con la Entidad.
OE 2	Mejorar el clima organizacional del OEFA	- Empoderar a los líderes de área como delegados de clima y cultura de la Institución. - Valorar el recurso humano, a través de actividades de reconocimiento. - Ofrecer espacios de camaradería que refuercen el vínculo emocional de pertenecer a la Institución.
OE 3	Fortalecer los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores	Establecer canales de comunicación bidireccionales que permitan sentar las bases para el mantenimiento de un clima de trabajo propicio para el logro de los objetivos institucionales, la participación y compromiso de nuestros colaboradores.
OE 4	Promover la conciliación vida laboral - familiar	Valorar el rol de la familia en el desarrollo del colaborador.
OE 5	Contribuir a elevar la calidad de vida de los colaboradores	- Promover estilos de vida saludables. - Buscar espacios recreativos y culturales.

Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

Cada Objetivo Específico está conformado por las líneas de acción que se plantean a continuación:

Tabla 4
Líneas de acción de los Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		LINEAS DE ACCIÓN
OE 1	Fortalecer la cultura organizacional del OEFA	- Fortalecimiento de la cultura organizacional. - Programa de reconocimiento.
OE 2	Mejorar el clima organizacional del OEFA	- Fortalecimiento del clima laboral. - Reconocimiento a los roles que desempeña el colaborador. - Celebración de fechas especiales. - Actividades de integración.
OE 3	Fortalecer los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores	Gestión de la comunicación interna.
OE 4	Promover la conciliación vida laboral - familiar	Revaloración y reconocimiento al rol de la familia.
OE 5	Contribuir a elevar la calidad de vida de los colaboradores	- Beneficios especiales. - Alimentación saludable. - Bienestar físico. - Bienestar emocional.

Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Tabla 5
Actividades programadas en el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018

Objetivo Específico 1 Fortalecer la cultura organizacional del OEFA	
Líneas de Acción	Actividades
Fortalecimiento de la cultura organizacional	• Jornada de fortalecimiento de la cultura institucional • Bienvenidos al OEFA • Reforzamiento del OEFA como marca empleadora • Actividades de responsabilidad social • Jornada de fortalecimiento de los valores institucionales
Programa de reconocimiento	• Reconocimiento anual a planes de mejora
Objetivo Específico 2 Mejorar el clima organizacional del OEFA	
Líneas de Acción	Actividades
Fortalecimiento del clima laboral	• Reuniones de trabajo con delegados de clima laboral • Celebración de cumpleaños • Encuesta de clima organizacional • Reuniones con los responsables de los órganos de la institución
Reconocimiento a los roles que desempeña el colaborador	• Día de la Mujer • Día del Asistente Administrativo • Día de la Madre • Día del Servidor Público • Día del Padre
Celebración de fechas especiales	• Día de la Amistad • Fiestas Patrias • Día de la Canción Criolla • Concurso de decoración de oficinas por Halloween • Concurso de decoración de oficinas por Navidad
Actividades de integración	• Jornada de integración por área • Jornada de habilidades artísticas en el OEFA • Jornada de fortalecimiento de estilos de vida saludable
Objetivo Específico 3 Fortalecer los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores	
Líneas de Acción	Actividades
Gestión de la comunicación interna	• Lanzamiento y difusión del buzón de sugerencias • Activación de conducta de los valores, misión y visión institucional, objetivos estratégicos o código de ética • Nuevos canales de comunicación interna • Campañas de concientización en temas de medio ambiente • Tips de estilos de vida saludable • Saludos por días o eventos especiales o profesiones
Objetivo Específico 4 Promover la conciliación vida laboral - familiar	
Líneas de Acción	Actividades
Revaloración y reconocimiento al rol de la familia	• Vacaciones útiles 2018 • Kit de nacimiento • Te acompañamos en tu dolor (padres, hijos, hermanos) • Educación y valores en la familia



	• Bienvenido el (la) heredero (a) (Charlas sobre Licencia de Maternidad) • Concurso anual de dibujo y pintura para los hijos de los colaboradores • Taller de integración familiar por navidad
Objetivo Específico 5 Contribuir a elevar la calidad de vida de los colaboradores	
Líneas de Acción	Actividades
Beneficios especiales	• Feria de beneficios • Convenio con empresas de entretenimiento, alimentación, salud y/o educación
Alimentación saludable	• Lunes de fruta • Consultorio nutricional (1 vez al mes) • Feria saludable
Bienestar físico	• Actividades de estilo saludable: full body, impro y/o yoga, una vez por semana • Sesiones de baile (una vez por semana) • Activaciones (gimnasia laboral o risoterapia) • Alquiler de espacios deportivos (dos veces por semana) • Chequeo preventivo (ginecológico/oftalmológico/hipertensión arterial)
Bienestar emocional	• Consultorio psicológico (1 vez al mes)

VII. PRINCIPALES ACCIONES DE EVALUACIÓN

VII.1 EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La evaluación se realizará de forma anual, específicamente en el III Trimestre 2018, para tal efecto, se realizará la contratación de un servicio para obtener un diagnóstico de clima organizacional, mediante una metodología sistematizada que elaborará una empresa consultora especializada.

La actividad tiene por objeto conocer el nivel de motivación y satisfacción de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades, la relación existente entre jefe - colaborador y la percepción real que tienen los colaboradores de la organización.

VIII. PRESUPUESTO

Las actividades vinculadas al Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2018 se encuentran asociadas a las metas físicas y financieras que se detallan en la matriz adjunta (Anexo A).

ANEXO A: MATRIZ DE LA PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO 2018

Objetivo General: Propiciar condiciones de bienestar de los colaboradores en el OEFA, a través de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad laboral y clima organizacional, contando con colaboradores plenamente motivados, integrados e identificados con nuestra institución.												
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	META FÍSICA	COSTOS ESTIMADOS S/.	CRONOGRAMA						
						I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM			
Fortalecer la cultura organizacional del OEFA	* Generar identificación, sentido de pertenencia e involucramiento con los objetivos estratégicos de la Institución * Buscar la identificación de los colaboradores con la Entidad	Fortalecimiento de la cultura organizacional	Jornada de fortalecimiento de la cultura institucional	1	S/. 50,000.00							
			Bienvenidos al OEFA	3	S/. 25,000.00							
			Reforzamiento del OEFA como marca empleadora	1	S/. 80,000.00							
			Actividades de responsabilidad social	3	S/. 7,000.00							
			Jornada de fortalecimiento de los valores institucionales	1	S/. 130,000.00							
Mejorar el clima organizacional del OEFA	* Empoderar a los líderes de área como delegados de clima y cultura de la Institución * Valorar el recurso humano, a través de actividades de reconocimiento * Ofrecer espacios de camaradería que refuercen el vínculo emocional de pertenecer a la Institución	Programa de reconocimiento	Reconocimiento anual a planes de mejora	1	S/. 2,500.00							
		Fortalecimiento del clima laboral	Reuniones de trabajo con delegados de clima laboral	3	S/. 3,000.00							
			Celebración de cumpleaños	4	S/. 26,000.00							
			Encuesta de clima organizacional	1	S/. 33,000.00							
			Reuniones con los responsables de los órganos de la institución	1	S/. 0.00							
			Día de la Mujer	1	S/. 11,000.00							
		Reconocimiento a los roles que desempeña el colaborador	Día del Asistente Administrativo	1	S/. 5,500.00							
			Día de la Madre	1	S/. 45,000.00							
			Día del Servidor Público	1	S/. 10,000.00							
			Día del Padre	1	S/. 45,000.00							
			Día de la Amistad	1	S/. 7,000.00							
		Celebración de fechas especiales	Fiestas Patrias	1	S/. 20,000.00							
			Día de la Canción Criolla	1	S/. 17,000.00							
			Concurso de decoración de oficinas por Halloween	1	S/. 1,000.00							
			Concurso de decoración de oficinas por Navidad	1	S/. 0.00							
			Actividades de integración	Jornada de integración por área	4	S/. 12,000.00						
		Jornada de habilidades artísticas en el OEFA		1	S/. 130,000.00							
		Jornada de fortalecimiento de estilos de vida saludable		1	S/. 130,000.00							
		Lanzamiento y difusión del buzón de sugerencias		1	S/. 0.00							
		Activación de conducta de los valores, misión y visión institucional, objetivos estratégicos o código de ética		4	S/. 2,000.00							
Fortalecer los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores	* Establecer canales de comunicación bidireccionales que permitan sentar las bases para el mantenimiento de un clima de trabajo propicio para el logro de los objetivos institucionales, la participación y compromiso de nuestros colaboradores	Gestión de la comunicación interna	Nuevos canales de comunicación interna	1	S/. 3,000.00							
			Campañas de concientización en temas de medio ambiente	4	S/. 0.00							
			Tips de estilos de vida saludable	4	S/. 0.00							
			Saludos por días o eventos especiales o profesiones	4	S/. 0.00							
			Vacaciones útiles 2018	1	S/. 42,000.00							
Promover la conciliación vida laboral - familiar	* Valorar el rol de la familia en el desarrollo del colaborador	Revaloración y reconocimiento al rol de la familia	Kit de nacimiento	4	S/. 10,000.00							
			Te acompañamos en tu dolor (padres, hijos, hermanos)	4	S/. 5,000.00							
			Educación y valores en la familia	3	S/. 12,000.00							
			Bienvenido el (la) Heredero (a) [Charlas sobre Licencia de Maternidad]	2	S/. 1,000.00							
			Concurso anual de dibujo y pintura para los hijos de los colaboradores	1	S/. 15,000.00							
			Taller de integración familiar por navidad	1	S/. 78,000.00							
			Contribuir a elevar la calidad de vida de los colaboradores	* Promover estilos de vida saludables * Buscar espacios recreativos y culturales	Beneficios especiales	Feria de beneficios	3	S/. 0.00				
						Convenio con empresas de entretenimiento, alimentación, salud y/o educación	2	S/. 0.00				
Alimentación saludable	Lunes de fruta	3			S/. 20,000.00							
	Consultorio nutricional (1 vez al mes)	3			S/. 0.00							
Bienestar físico	Feria saludable	3			S/. 0.00							
	Actividades de estilo saludable: full body, impro y/o yoga, una vez por semana	4			S/. 2,500.00							
	Sesiones de baile (una vez por semana)	4			S/. 2,500.00							
	Activaciones (gimnasia laboral o risoterapia)	2			S/. 6,000.00							
Bienestar emocional	Alquiler de espacios deportivos (dos veces por semana)	4	S/. 33,000.00									
	Chequeo preventivo (Ginecológico/Oftalmológico/ Hipertensión Arterial)	3	S/. 0.00									
	Consultorio psicológico (1 vez al mes)	3	S/. 0.00									
PRESUPUESTO TOTAL					S/. 1,022,000.00							

