



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO 2022

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	Comunicación interna	4
II.3.3	Cultura organizacional	4
II.3.4	Igualdad de género	4
II.3.5	Servidor/a Civil	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	10
VI.	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	11
VII.	PRINCIPALES ACCIONES DE EVALUACIÓN	13
VII.1	EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL	13
VIII.	PRESUPUESTO	13
IX.	ANEXO A: MATRIZ DE LA PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO 2022	

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/as servidores/as civiles del OEFA son el activo más importante que tiene la Entidad y constituyen el eje central para el logro de los objetivos institucionales. Es así que un/a servidor/a civil 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 ciudadanía.

El OEFA se encuentra comprometido con la promoción del desarrollo integral de sus servidores/as civiles a través de la implementación de un instrumento de gestión que desarrolla actividades destinadas a promover la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar de los/las servidores/as civiles, así como el mejoramiento de la cultura organizacional, clima organizacional, comunicación interna y calidad de vida.

En ese contexto, el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 del OEFA, constituye una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales de la Entidad, 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 con el *“Plan Estratégico Institucional del OEFA para el periodo 2019 - 2026 Ampliado del OEFA”*, aprobado por la Resolución del Consejo Directivo N° 00033-2021-OEFA/CD y el Plan Operativo Institucional Anual 2022 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2022, aprobado por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00057-2021-OEFA/PCD.

II. ASPECTOS GENERALES

II.1 FINALIDAD

El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 del OEFA, tiene por finalidad contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Entidad y la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, elevando la calidad de vida de los/as servidores/as civiles y sus familias.

II.2 OBJETIVOS

II.2.1 Objetivo general

Fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales, promoviendo mecanismos que garanticen el bienestar y mejora de las condiciones de trabajo, permitiendo una mayor productividad y mejor desempeño laboral.

II.2.2 Objetivos específicos

- Consolidar la igualdad promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva.
- Consolidar la cultura organizacional en el OEFA basada en los valores institucionales.
- Fortalecer el clima laboral del OEFA.
- Reforzar la comunicación interna en el OEFA a través de canales y herramientas que faciliten los flujos de información.
- Fomentar la calidad de vida de los/as servidores/as civiles del OEFA.
- Promocionar la conciliación vida laboral - familiar.

II.3 DEFINICIONES

II.3.1 Clima laboral

Representa la percepción colectiva de satisfacción de los servidores/as civiles 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 Comunicación Interna

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

II.3.3 Cultura organizacional

Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en el OEFA, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los servidores/as civiles de la Entidad. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

II.3.4 Igualdad de género

Según la Unesco, es *“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños”*. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en

cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

II.3.5 Servidor/a Civil

Personal del OEFA que se encuentra contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; así como, el/la estudiante, egresado/a o bachiller de un Centro de Formación Profesional que cuente con un convenio de prácticas preprofesionales o profesionales con la Entidad o que ha sido asignado al OEFA para prestar el Servicio Civil de Graduandos (SECIGRA).

II.4 ALCANCE

El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 del OEFA comprende a los/as servidores/as civiles de la Entidad.

La proyección del costo de las actividades se ha efectuado sobre la base de la cantidad de servidores/as civiles al cierre del año 2021, la cual se detalla a continuación:

Tabla 1
Cantidad de servidores/as civiles del OEFA al 31 de diciembre de 2021

RÉGIMEN	NORMA	CANTIDAD
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	3
	Decreto Legislativo N° 1057	828
	Ley N° 30057	22
Practicantes	Ley N° 28518	47
Secigristas	Decreto Ley N° 26113	0
TOTAL		900

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

II.5 VIGENCIA

El presente Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 entra en vigencia con eficacia anticipada al 04 de enero de 2022 y rige durante el año 2022.

III. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

III.1 BASE LEGAL

- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 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° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
- Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia.
- Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.

- Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, modificado por los Decretos Supremo números 020, 027 y 031-2020, 009 y 025-2021 y 003-2022-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por la existencia del COVID-19.
- Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.
- Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo que aprobó la *“Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”*.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE, aprueba por delegación, la *“Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”* Versión 3.
- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 066-2019-OEFA/PCD, que aprueba la *“Política de Igualdad de Género e Inclusión del 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 Gerencia General N° 084-2018-OEFA/GEG, que aprueba el Manual de Procedimientos *“Recursos Humanos”* del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.
- Resolución de Gerencia General N° 017-2020-OEFA/GEG, que aprueba el Lineamiento 001-2020-OEFA/GEG denominada *“Lineamiento para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificatorias.

III.2 MARCO CONCEPTUAL

La dinámica interna en una organización genera una serie de situaciones que afectan positiva o negativamente el entorno personal, familiar y laboral de el/la servidor/a civil; toda vez, que el ser humano se concibe como un ser social que vive y se desarrolla en grupo.

El tiempo y rutina diaria del trabajo determinan que el espacio donde desarrollan actividades laborales se constituya en un espacio importante, donde el/la servidor/a civil tiene que satisfacer una serie de necesidades básicas tales como: (i) alimentación, (ii) salud, (iii) recreación, (iv) afectividad; y, (v) 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 2022 del OEFA, busca una visión integral en el proceso de desarrollo humano y calidad de vida laboral, adaptadas a la nueva dinámica laboral, donde el/la servidor/a civil 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 las que sea posible su reconocimiento, desarrollo y proyección humana en el ámbito laboral y personal.

Por ello, es indispensable para el OEFA desarrollar un Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 que permita fortalecer la identificación de los/las servidores/as civiles con la Entidad, fomentar el equilibrio vida laboral - familiar y lograr el bienestar integral de los/as servidores/as civiles.

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 establecidas por SERVIR, que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores/as civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

Mediante la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2021-OEFA/CD, se aprueba el *“Plan Estratégico Institucional para el periodo 2019-2026 Ampliado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*. El Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 se encuentra articulado con la Acción Estratégica Institucional - AEI.03.06 *“Gestión del Talento Humano con enfoque de género fortalecida en el OEFA”* que corresponde al Objetivo Estratégico Institucional - OEI.03 *“Modernizar la Gestión Institucional”*.

A través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00057-2021-OEFA/PCD, se aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2022 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2022, el cual establece la Tarea *“Ejecutar el Plan de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022”* incluida en la Actividad Operativa *“Fortalecimiento del clima laboral y bienestar del personal”* correspondiente a la Meta Presupuestaria 0140.

Mediante la Resolución de Gerencia General N° 084-2018-OEFA/GEG, modificada por la Resoluciones de Gerencia General números 048-2019,019,038,040,062-2020,056, 102-2021 y 0008-2022-OEFA/GEG, se aprueba el Manual de Procedimientos *“Recursos Humanos”*, que regula entre otros, el procedimiento PA01030201 denominado *“Elaboración ejecución y seguimiento del plan anual de bienestar social y desarrollo humano del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*; el cual establece que el referido Plan debe estar articulado con los Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales previstas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI).

A través del Decreto de Urgencia N° 115-2021, Decreto de Urgencia que modifica los Decretos de Urgencia números 026-2020 y 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505, la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional; de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19; y, de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público.

Mediante la Resolución de Gerencia General N° 032-2020-OEFA/GEG, modificada por las Resoluciones de Gerencia General números 041, 073-2020-OEFA/GEG y 006, 034, 078,

103-2021 y 00007-2022-OEFA/GEG se aprueba el “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el Trabajo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”, estableciendo en su Literal a) del Numeral 14, que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración como parte de las medidas de soporte laboral, asistencial, médico y psicológico durante el aislamiento domiciliario, debe generar un programa integrado de “Vida Saludable”, a través del cual se realice un monitoreo constante a los/as servidores/as civiles que apliquen a dicho programa, en lo referido a sus hábitos alimenticios, físicos y patológicos, con la finalidad de que el/la servidor/a no se encuentre expuesta/o a factores de riesgo en su salud por temas de sobrepeso, obesidad, anemia y/u algún otro factor.

Por otro lado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en su calidad de Ente Rector de la Gestión de Recursos Humanos a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, aprueba por delegación la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” versión 3, en donde se establece sugerencias sobre el Bienestar social, mencionando que los planes deberían incluir actividades virtuales e interactivas, las mismas que pueden ofrecer agendas culturales, de educación o deportes como:

- Libros para niños/as y adultos en línea.
- Visitas virtuales e interactivas a distintos museos a nivel mundial.
- Talleres virtuales de yoga, meditación, baile, entre otros deportes.
- Presentaciones de teatro y danzas vía web.
- Encuentros virtuales de club de lectura o intereses diversos.
- Juegos educativos o didácticos en línea, u otros que se considere pertinente.

Asimismo, SERVIR señala que es importante considerar que las actividades listadas, así como otras que puedan surgir de acuerdo con los intereses de los/as servidores/as civiles, permitirán mantener el bienestar de las personas y el equilibrio del/de la servidor/a civil entre el trabajo remoto/presencial o mixto y su vida familiar, durante y luego de finalizado el periodo de aislamiento social obligatorio.

De igual manera, considera realizar el seguimiento y monitoreo frecuente a los/as servidores/as civiles que hubieran manifestado presentar síntomas de COVID-19 o que hayan sido diagnosticados como pacientes COVID-19, poniendo inclusive a disposición un canal de comunicación inmediata con algún familiar del/de la servidor/a civil.

En el marco de la gestión interna, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración gestiona siete (7) subsistemas conforme a lo establecido en el Artículo 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los cuales son:

- Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos;
- Ss2. Organización del trabajo y su distribución;
- Ss3. Gestión del empleo;
- Ss4. Gestión del rendimiento;
- Ss5. Gestión de la compensación;
- Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación;
- Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.

En ese contexto, el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 se ha elaborado alineado al Objetivo Estratégico Institucional - OEI.03 “Modernizar la Gestión Institucional” y Acción Estratégica Institucional - AEI.03.06 “Gestión del Talento Humano con enfoque de género fortalecida en el OEFA” del Plan Estratégico Institucional para el periodo 2019-2026 Ampliado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA y a la meta presupuestal 0140 del Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2022; y se ajusta a las medidas del Decreto Supremo N° 008-2020-PCM, sus

modificatorias y el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y sus modificatorias, que tiene como fin de respetar las medidas preventivas a la propagación del coronavirus dictadas por el gobierno. Así también está alineada con la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19” versión 3.

Este plan tiene como función prioritaria fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales, generando y manteniendo mecanismos de bienestar y mejora de las condiciones de trabajo que favorezcan la productividad y desempeño laboral.

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 2022, plantea el desarrollo de seis (06) 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	Consolidar la igualdad promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar y concientizar a los/as servidores/as en temas de equidad, inclusión y respeto a la diversidad.
OE 2	Consolidar la cultura organizacional basada en los valores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer nuestra cultura organizacional adaptada a la nueva dinámica laboral, a través de actividades, experiencias y acciones enfocadas a nuestros valores institucionales y el capital humano.
OE 3	Fortalecer el clima laboral del OEFA	<ul style="list-style-type: none"> Promover la motivación de los/as servidores/as del OEFA, adaptada a la nueva dinámica laboral, mediante actividades de integración, artísticas y culturales que impliquen el trabajo en equipo y brinden el desarrollo de sus destrezas y talentos propiciando un mejoramiento del clima laboral en el OEFA.
OE 4	Reforzar la comunicación interna en el OEFA a través de canales y herramientas que faciliten los flujos de información	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los canales y herramientas de comunicación interna en el OEFA existentes.
OE 5	Fomentar la calidad de vida de los/as servidores/as civiles del OEFA	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la promoción del bienestar físico y emocional de los/as servidores/as civiles. Promover la generación de entornos saludables para el beneficio de los/as servidores/as civiles y su familia.
OE 6	Promocionar la conciliación vida laboral - familiar	<ul style="list-style-type: none"> Promover actividades que conlleven a incentivar el valor de la familia en el desarrollo del/la servidor/a civil.

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		LÍNEAS DE ACCIÓN
OE 1	Consolidar la igualdad promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> OEFA, con enfoque de género OEFA, inclusivo OEFA, sin violencia
OE 2	Consolidar la cultura organizacional en el OEFA basada en los valores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> Somos OEFA, Somos Solidarios OEFA, ecoeficiente OEFA, asume el RETO Somos OEFA En el OEFA, impulsamos líderes/as
OE 3	Fortalecer el clima laboral del OEFA	<ul style="list-style-type: none"> En el OEFA, gestionamos felicidad En el OEFA, valoramos el rol que desempeñas En el OEFA, conmemoramos juntos/as las fechas importantes Generamos espacios de integración En el OEFA, tu opinión es importante
OE 4	Reforzar la comunicación interna en el OEFA a través de canales y herramientas que faciliten los flujos de información.	<ul style="list-style-type: none"> En el OEFA, nos comunicamos
OE 5	Fomentar la calidad de vida de los/as servidores/as del OEFA.	<ul style="list-style-type: none"> Fomentamos estilos de vida saludable y bienestar físico En el OEFA, buscamos tu bienestar emocional En el OEFA, nos importa mejorar tu condición de vida
OE 6	Promocionar la conciliación vida laboral – familiar.	<ul style="list-style-type: none"> En el OEFA, articulamos el balance familiar y laboral

VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Humano 2022, plantea el desarrollo de seis (06) Objetivos Específicos con sus respectivas líneas de acción y actividades, las que se plantean a continuación:

Tabla 5
Actividades programadas en el Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022

Objetivo Específico 1 Consolidar la igualdad promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva	
Líneas de Acción	Actividades
OEFA, con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Campaña y difusión de la Política de Igualdad de Género e Inclusión. ● Difusión del manual de comunicación inclusiva. ● Implementación de herramientas para el fortalecimiento del enfoque de género en el OEFA. ● Programa de Mentoría. ● Taller de líderes con una gestión en enfoque de género. ● Taller de Nuevas Masculinidades.
OEFA, inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Campaña a la No discriminación (orientación sexual, raza, sexo, con discapacidad, conmemoración de fechas de diversidad e inclusión, entre otras). ● Campaña de sensibilización hacia las personas con discapacidad. ● Talleres de empatía con enfoque de inclusión laboral de personas con discapacidad. ● Campaña de concientización para el respeto a la diversidad. ● Diagnóstico sobre la diversidad e inclusión.
OEFA, sin violencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa sobre prevención al hostigamiento, acoso laboral a poblaciones vulnerables. ● Campaña de concientización para la no violencia contra la mujer. ● Campaña y difusión del programa "Alza tu voz".
Objetivo Específico 2 Consolidar la cultura organizacional en el OEFA basada en los valores institucionales	
Líneas de Acción	Actividades
Somos OEFA Somos Solidarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Educando con el corazón ● Guardianes del ambiente ● Compartiendo Esperanza ● Patitas Felices
OEFA, ecoeficiente	<ul style="list-style-type: none"> ● Campañas de concientización en "temas ambientales" ● Campaña y promoción de uso de vehículos ecoeficientes
OEFA, asume el RETO	<ul style="list-style-type: none"> ● Asumimos el RETO juntos/as ● Difusión del Código de Ética en la Función Pública
Somos OEFA	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa de reconocimiento al/a servidor/a civil del OEFA ● Somos OEFA
En el OEFA, impulsamos líderes/as	<ul style="list-style-type: none"> ● Taller de formación de equipos de alto rendimiento ● Taller de liderazgo y habilidades directivas
Objetivo Específico 3 Fortalecer el clima laboral del OEFA	
Líneas de Acción	Actividades
En el OEFA, gestionamos felicidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento por cumpleaños ● Reuniones virtuales para la construcción de la felicidad con facilitadores/as del clima laboral ● Hablemos de Liderazgo ● Día de la Amistad ● Reconocimiento al RETO de los/as servidores/as ● Día de la Sonrisa
En el OEFA, valoramos el rol que desempeñas	<ul style="list-style-type: none"> ● Conmemoración del Día Internacional de la Mujer ● Reconocimiento al rol del/a Asistente/a Administrativo/a ● Reconocimiento al rol de la madre trabajadora

	<ul style="list-style-type: none"> • Día del Hombre • Reconocimiento al/a Servidor/a Público/a en su día • Reconocimiento al rol padre trabajador • Reconocimiento a las profesiones
En el OEFA, conmemoramos juntos/as las fechas importantes	<ul style="list-style-type: none"> • Conmemoración de la creación del OEFA • Celebrando nuestra independencia • Día de los Pueblos Originarios y del Diálogo Intercultural
Generamos espacios de integración	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios corporativos con diversas empresas de entretenimiento, alimentación, salud y/o educación. • Reconocer el talento artístico del OEFA • Mini Olimpiadas virtuales • Taller de integración virtual de equipos • Feria de beneficios
En el OEFA, tu opinión es importante	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico del Clima Organizacional • Focus Group
Objetivo Específico 4	
Reforzar la comunicación interna en el OEFA a través de canales y herramientas que faciliten los flujos de información	
Líneas de Acción	Actividades
<ul style="list-style-type: none"> • En el OEFA, nos comunicamos 	<ul style="list-style-type: none"> • Revista digital OEFA contigo • Boletín semanal OEFA contigo • Programa conociéndonos Familia OEFA • Murales informativos • Nuevos canales de comunicación
Objetivo Específico 5	
Fomentar la calidad de vida de los/as servidores/as del OEFA	
Líneas de Acción	Actividades
Fomentamos estilos de vida saludable y bienestar físico	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de asesoría nutricional • Guardián/a de la Familia • Programa Vive Sano: Ferias virtuales de la salud y seguros • Programa Vive Sano: Consejería preventiva en salud Integral • Programa Vive Sano: Despistajes oncológicos, oftalmológicos, dentales • Actividades cardiovasculares (full body, funcional, zumba, etc.)
En el OEFA, buscamos tu bienestar emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Programa integral de bienestar emocional: OEFA te acompaña
En el OEFA, nos importa mejorar tu condición de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Feria inmobiliaria virtual
Objetivo Específico 6	
Promocionar la conciliación vida laboral - familiar	
Líneas de Acción	Actividades
En el OEFA, articulamos el balance familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Celebraremos el nuevo nacimiento • Vacaciones útiles • Orientando el Talento • Te acompañamos en tu dolor • Homenaje a nuestros/as compañeros/as • Educándonos juntos/as: Talleres para madres y padres del OEFA. • Club 60+ • Concurso anual de dibujo y pintura para los/as hijos/as de los/as servidores/as civiles. • Actividad Sectorial • Sensibilización para la implementación de Lactarios en ODES • Programa compartiendo en familia • Celebrando juntos/as la Navidad • Tickets de felicidad • Horario de Verano • Charlas informativas sobre las licencias de conciliación vida laboral y familiar.

Las actividades vinculadas al Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022, se detallan en el Anexo A "Matriz de programación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022" del presente Plan.

VII. PRINCIPALES ACCIONES DE EVALUACIÓN

VII.1 EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL

Para conocer el nivel de satisfacción de los/as servidores/as civiles, luego de cada actividad se realizarán encuestas de satisfacción, las cuales son enviadas a través de correo electrónico de dominio institucional a quienes participaron y se registra los resultados a través de un reporte que serán almacenados en el drive de dominio institucional del OEFA.

Asimismo, trimestralmente se evalúa el nivel de ejecución del Plan, sin embargo, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el seguimiento del Plan ante el POI se dará de manera mensual.

Del mismo modo, anualmente se medirá el nivel de satisfacción de toda la entidad, mediante un estudio de clima organizacional, el cual tiene una metodología preestablecida enfocado al sector público.

VIII. PRESUPUESTO

Las actividades vinculadas al Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022 se encuentran asociadas a las metas físicas y financieras que se detallan en el Anexo A "*Matriz de programación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022*" del presente Plan.

IX. ANEXO

- **Anexo A:** "*Matriz de programación del Plan Anual de Bienestar Social y Desarrollo Humano 2022*".

			Diagnóstico sobre la diversidad e inclusión	1	S/0.00				1
		OEFA, sin violencia	Programa sobre prevención al hostigamiento, acoso laboral a poblaciones vulnerables	4	S/0.00	1	1	1	1
			Campaña de concientización para la no violencia contra la mujer	4	S/0.00	1	1	1	1
			Campaña y difusión del programa "Alza tu voz"	4	S/0.00	1	1	1	1
OE 2: Consolidar la cultura organizacional basada en los valores institucionales	Fortalecer nuestra cultura organizacional adaptada a la nueva dinámica laboral, a través de actividades, experiencias y acciones enfocadas a nuestros valores institucionales y el capital humano	Somos OEFA, Somos Solidarios	Educando con el Corazón	1	S/0.00	1			
			Guardianes del Ambiente	1	S/0.00			1	
			Compartiendo Esperanza	2	S/0.00		1		1
			Patitas Felices	1	S/0.00	1			
		OEFA, ecoeficiente	Campañas de concientización en "temas ambientales"	8	S/0.00	2	2	2	2
			Campaña y promoción de uso de vehículos ecoeficientes	5	S/0.00	2	1	1	1
		OEFA, asume el RETO	Asumimos el RETO juntos/as	4	S/0.00	1	1	1	1
			Difusión del Código de Ética en la Función Pública	4	S/0.00	1	1	1	1
		Somos OEFA	Programa de reconocimiento al/a servidor/a civil del OEFA	2	S/0.00		1		1
			Somos OEFA	1	S/0.00				1
		En el OEFA, impulsamos líderes/as	Taller de formación de equipos de alto rendimiento	1	S/5,500.00		1		
Taller de liderazgo y habilidades directivas	2		S/7,000.00	1		1			
OE 3: Fortalecer el clima laboral del OEFA	Promover la motivación de los/as servidores/as del OEFA, adaptada a la nueva dinámica laboral, mediante actividades de integración, artísticas y culturales que impliquen el trabajo en equipo y brinden el desarrollo de sus destrezas y talentos propiciando un mejoramiento del clima laboral en el OEFA	En el OEFA, gestionamos felicidad	Reconocimiento por cumpleaños	12	S/0.00	3	3	3	3
			Reuniones virtuales para la construcción de la felicidad con facilitadores/as del clima laboral	12	S/3,000.00	3	3	3	3
			Hablemos de Liderazgo	2	S/0.00	1		1	
			Día de la Amistad	1	S/2,000.00	1			
			Reconocimiento al RETO de los/as servidores/as	1	S/35,000.00				1
			Día de la Sonrisa	1	S/0.00				1
		En el OEFA, valoramos el rol que desempeñas	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer	1	S/6,000.00	1			
			Reconocimiento al rol del/la Asistente/a Administrativo/va	1	S/5,000.00		1		
			Reconocimiento al rol de la madre trabajadora	1	S/6,000.00		1		
			Día del Hombre	1	S/0.00				1
			Reconocimiento al/la Servidor/a Público/a por su día	1	S/6,000.00		1		
			Reconocimiento al rol del padre trabajador	1	S/6,000.00		1		
			Reconocimiento a las profesiones	8	S/0.00	2	2	1	3
		En el OEFA, conmemoramos juntos/as las fechas importantes	Conmemoración de la creación del OEFA	1	S/10,000.00		1		
			Celebrando nuestra independencia	1	S/4,000.00			1	
			Día de los Pueblos Originarios y del Diálogo Intercultural	1	S/0.00				1
		Generamos espacios de	Beneficios corporativos con diversas empresas de entretenimiento, alimentación, salud y/o educación.	6	S/0.00	2	1	2	1
			Reconocer el talento artístico del OEFA.	1	S/10,000.00			1	

OE 6: Promocionar la conciliación vida laboral - familiar	Promover actividades que conlleven a incentivar el valor de la familia en el desarrollo del/la servidor/a.	En el OEFA, articulamos el balance familiar y laboral	Educándonos juntos/as: Talleres para madres y padres del OEFA	4	S/4,000.00	1	1	1	1
			Club 60+	4	S/5,000.00	1	1	1	1
			Concurso anual de dibujo y pintura para los/as hijos/as de los/as servidores/as	1	S/4,500.00			1	
			Actividad Sectorial	4	S/0.00	1	1	1	1
			Sensibilización para la implementación de Lactarios en ODES	2	S/1,500.00			1	1
			Programa compartiendo en familia	4	S/0.00	1	1	1	1
			Celebrando juntos/as la Navidad	1	S/7,800.00				1
			Tickets de felicidad	11	S/0.00	2	3	3	3
			Charlas informativas sobre las licencias de conciliación vida laboral y familiar	2	S/0.00		1		1
			PRESUPUESTO TOTAL	292	S/ 299,400.00				



"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el OEFA, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sistemas.oefa.gob.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: 00910465"



00910465