



Lima, 28 de Febrero del 2024

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 000045-2024-GG-ONP

APRUEBA PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2024 DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL (ONP)

VISTOS:

El Memorando N° 000222-2024-ORH-ONP, que adjunta el Informe N° 000031-2024-ORH.DP-ONP, el Memorando N° 000496-2024-ORH-ONP y el Memorando N° 000842-2024-ORH-ONP, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° 000043-2024-OPG-ONP y el Memorando N° 000139-2024-OPG-ONP, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión; el Informe N° 000072-2024-OAJ-ONP y el Memorando N° 000259-2024-OAJ-ONP, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal a) del artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre sus funciones la de ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y por la entidad;

Que, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, siendo uno de los procesos que se consideran dentro de este subsistema, el de Cultura y Clima Organizacional;

Que, de conformidad a los numerales 3.1 al 3.3 de la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, la gestión del clima organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de la entidad. Al gestionar el clima organizacional, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización. Asimismo, de conformidad con la precitada Guía, la gestión del clima organizacional se divide en las fases siguientes: i) Planificación; ii) Intervención; y,

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 28 de febrero de 2024. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0099 6741 6900 4516



iii) Evaluación, encontrándose dentro de la segunda fase, la elaboración, aprobación y ejecución del Plan de Acción de Clima Organizacional;

Que, mediante Memorando N° 000222-2024-ORH-ONP, que adjunta el Informe N° 000031-2024-ORH.DP-ONP, Memorando N° 000496-2024-ORH-ONP y Memorando N° 000842-2024-ORH-ONP, la Oficina de Recursos Humanos propone y sustenta el Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), el cual tiene como objetivo general fortalecer el nivel de satisfacción laboral de las/los servidoras/es de la ONP, promoviendo un ambiente de trabajo que permita la identificación y compromiso con los objetivos institucionales de la entidad, y se encuentra alineado a los documentos normativos de la entidad, esto es, al Plan Estratégico Institucional 2023-2026 de la ONP, aprobado por Resolución Jefatural N° 000074-2023-JF-ONP, y al Plan Operativo Institucional – POI Anual 2024 de la ONP, aprobado por Resolución Jefatural N° 000001-2024-JF-ONP;

Que, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión, mediante Informe N° 000043-2024-OPG-ONP y Memorando N° 000139-2024-OPG-ONP, y la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 000072-2024-OAJ-ONP y Memorando N° 000259-2024-OAJ-ONP, opinan que es técnica y legalmente viable, respectivamente, la aprobación de la propuesta de Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la Oficina de Normalización Previsional (ONP);

Que, de acuerdo al literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, siendo que, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Con los vistos de la Directora General de la Oficina de Recursos Humanos, del Director General de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión y de la Directora General de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 28532, Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); el artículo 11 el Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobado por Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10; y lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE;



SE RESUELVE:

Artículo 1. Aprobación del Plan de Acción de Clima Organizacional 2024

Apruébase el Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), el que, como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2. Difusión

Dispónese que la presente Resolución y su Anexo sean puestos en conocimiento de las/os servidoras/es de la entidad.

Artículo 3. Responsabilidad de la Ejecución del gasto

Precísese que la aprobación del Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 no supone la autorización por la Gerencia General de la ejecución del gasto, siendo responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, cumplir con el procedimiento de contratación, en coordinación con los demás órganos competentes, a fin de velar por el adecuado uso de los recursos públicos y el cumplimiento de la finalidad pública, en el marco de la normativa aplicable.

Artículo 4. Publicación

Publícase la presente Resolución y su Anexo en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (www.gob.pe/onp).

Regístrese y comuníquese.

MIRTHA A. RÁZURI ALPISTE
GERENTE GENERAL
Oficina de Normalización Previsional

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 28 de febrero de 2024. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0099 6741 6900 4516





ONP
Oficina de
Normalización
Previsional



PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2024



Firmado digitalmente por PEREZ
ASTUHUAMAN Yessica Doris FAU
20254165035 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.02.2024 15:13:05 -05:00

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	BASE LEGAL	5
III.	DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	5
IV.	OBJETIVOS	10
V.	ALCANCE	11
VI.	RESPONSABLES	11
VII.	FINANCIAMIENTO.....	11
VIII.	EVALUACIÓN	11
IX.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	11

I. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Normalización Previsional (ONP) es un Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, creada a través del artículo 7 del Decreto Ley N° 25967 y modificada por la Ley N° 26323, reestructurada integralmente a través de la Ley N° 28532, y reglamentada a través del Decreto Supremo N° 118-2006-EF.

La función principal de la ONP es la administración centralizada del Sistema Nacional de Pensiones y el Fondo de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como al Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Ley N° 18846, Ley que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros, Ley N° 30003 y, de otros regímenes previsionales a cargo del Estado, que le sean encargados conforme a ley.

El eje central de la entidad es brindar servicios orientados a generar bienestar en las personas aseguradas, a través de la protección de sus intereses, y la generación de confianza en la ciudadanía. Por ello, la misión ha sido definida con el objetivo de orientar las decisiones y acciones de todas/os las/os servidoras/es de la ONP, contribuyendo al establecimiento de los objetivos, estrategias y cimentando las bases de la cultura organizacional.

Asimismo, la institución se compromete a cumplir con su política institucional en base al lineamiento **“Gestión de Personas”**, cuya finalidad es fortalecer el talento humano de las/los servidoras/es para atender los requerimientos de las/los aseguradas/os.

La misión institucional refleja la naturaleza y el rol central de la entidad, conforme con los lineamientos institucionales, la misma que se ha definido de la siguiente manera en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 de la ONP:

“Garantizar el correcto funcionamiento de los regímenes y seguros previsionales, así como el eficiente manejo de los fondos previsionales encargados, a fin de lograr mayor cantidad de personas aseguradas que gocen de adecuadas prestaciones previsionales, a través de una atención de calidad”.

El Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP contribuye de manera directa a fortalecer la gestión institucional de la entidad:

**Cuadro N°1: Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP
en el marco del PEI 2023-2026**

Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional
OEI.08 FORTALECER la gestión institucional en la entidad con integridad y transparencia	AEI.08.04 Cultura organizacional fortalecida en la ONP

La entidad tiene como pilares fundamentales los valores institucionales que orientan el trabajo en la ONP, los cuales son identificación, empatía, innovación, excelencia e integridad¹.

El Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobado con Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10, y modificado con Decreto Supremo N° 258-2014-EF, establece en el artículo 29 que la Oficina de Recursos Humanos es el órgano de apoyo de la ONP, dependiente de la Gerencia General, encargada de proponer y gestionar políticas, estrategias y planes de recursos humanos, con el fin de garantizar una cultura organizacional que asegure un servicio de calidad de manera sostenida.

Por su parte, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), formaliza la aprobación de la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDRSH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, en cuyo numeral 6.1.7 se regula el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, referido a las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidoras/es civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, que comprende cinco procesos, entre ellos, el de Cultura y Clima Organizacional, el cual incluye la gestión del clima organizacional que es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de las/los servidoras/es de la entidad.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE, SERVIR aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, documento que las entidades públicas deben tener en cuenta para gestionar su proceso de clima y cultura organizacional. La precitada Guía señala que el clima organizacional es *“la percepción colectiva de satisfacción de las/los servidoras/es civiles sobre el ambiente de trabajo y comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición, análisis, comunicación de resultados y el desarrollo de los planes de acción para la mejora del proceso”*. Es importante mencionar que, al gestionar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas se puede impactar positivamente en los resultados de la organización.

La gestión de clima organizacional es un componente del proceso de cultura y clima organizacional, el cual forma parte del subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, y en la ONP es gestionado a través del Equipo de Desarrollo Profesional de la Oficina de Recursos Humanos.

Cabe precisar que, la gestión de clima organizacional contribuye a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo; para tales efectos, previamente requiere la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso².

¹ Plan Estratégico Institucional 2023-2026 de la Oficina de Normalización Previsional, aprobado por Resolución Jefatural N° 000074-2023-JF-ONP.

² Literal d, acápite ii, inciso 6.1.7. del numeral 6 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.2. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 2.3. Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobado por Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10.
- 2.4. Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Economía y Finanzas 2024 – 2030, aprobado por Resolución Ministerial N° 425-2023-EF/41.
- 2.5. Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.
- 2.6. “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Recursos Humanos”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE.
- 2.7. Plan Estratégico Institucional 2023-2026 de la ONP, aprobado por Resolución Jefatural N° 000074-2023-ONP/JF.

III. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

En julio de 2022 se realizó la evaluación de clima organizacional en la ONP. Se obtuvo como resultado un índice de satisfacción general positivo de clima organizacional del 80%, evidenciándose que las/los servidoras/es percibieron un buen clima laboral en la entidad. Sin embargo, un grupo reducido de la población manifestó que existía incertidumbre debido a la coyuntura relacionada a los cambios de gestión. Asimismo, se advirtieron la necesidad del otorgamiento de mayores estímulos y mejoras en el manejo de la carga laboral, a fin de impactar positivamente en el equilibrio vida laboral y personal.

En junio del 2023, se realizó la encuesta pulso de clima laboral, con la finalidad de conocer la percepción de las/los servidoras/es sobre el nivel de satisfacción en el entorno laboral. El instrumento de medición utilizado aborda 06 dimensiones: ambiente, dirección y liderazgo, motivación, sentido de pertenencia, desarrollo profesional y gestión del recurso humano; asimismo, consta de 16 ítems que corresponde a 15 preguntas cerradas y 01 pregunta abierta (Anexo N°1).

Cuadro N°2: Dimensiones evaluadas en la encuesta de pulso

Dimensiones	Evaluación
AMBIENTE	Evalúa la percepción de las/os servidoras/es en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles.
DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	Mide la percepción de las conductas de los líderes que permiten una adecuada gestión y son fuente de inspiración frente a sus equipos de trabajo.
MOTIVACIÓN	Evalúa la percepción sobre las acciones que se realizan en la entidad para promover una actitud positiva de las/los servidoras/es, generando compromiso y fidelización.
SENTIDO DE PERTENENCIA	Evalúa el nivel de vínculo e identificación que las/los servidoras/es tienen con la entidad a nivel emocional,

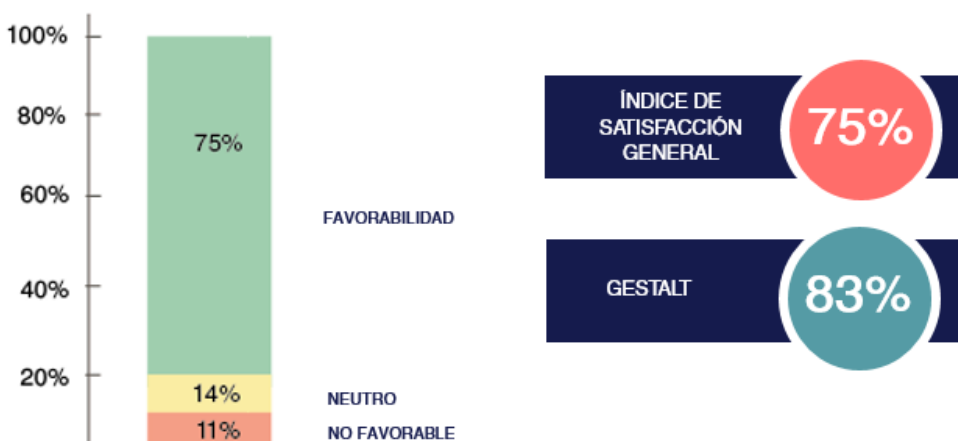
Dimensiones	Evaluación
	cognitivo y físico, lo que desencadena en un esfuerzo voluntario por lograr los resultados.
DESARROLLO PROFESIONAL	Mide la percepción sobre las posibilidades de desarrollo profesional que hay en la entidad y lo que se espera de las/los servidoras/es.
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	Mide la percepción sobre las prácticas que se realizan por parte del área de Recursos Humanos para maximizar la productividad y la experiencia laboral positiva de las/los servidoras/es, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.
GESTALT	Mide la percepción general que se tiene de la entidad como un todo.
PREGUNTA ABIERTA	¿Qué sugeriría para mejorar el clima laboral de la ONP?

Para el procesamiento de los datos de esta encuesta de pulso, se utilizó la metodología Top Two Box, donde los resultados de cada dimensión e ítem, se expresan en porcentajes de respuesta de acuerdo con las alternativas seleccionadas. Las alternativas “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo” corresponden a la categoría de resultados No Favorables; la alternativa “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” corresponde a la categoría de resultados “Neutros”; y, las alternativas “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” corresponden a la categoría de resultados “Favorables”.

Resultados de la encuesta de pulso de clima laboral:

En el momento de la aplicación de la encuesta, la ONP contaba con 2025 servidoras/es a nivel nacional, de ellos participaron 875 personas, que representa un 43% de participación, posteriormente a la consolidación de respuestas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfico N°1: Resultados generales de la encuesta de clima laboral



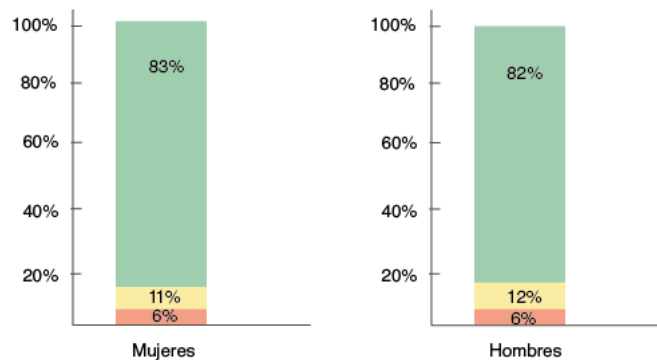
Del gráfico N°1, se observa que el índice de satisfacción laboral es del 75% y un 83% de favorabilidad ante la pregunta Gestalt sobre la percepción general de la entidad, como un buen lugar para trabajar. Esta diferencia de porcentajes refleja que las/los servidoras/es se encuentran, en líneas generales, satisfechas/os de trabajar en la ONP.

Cuadro N°3: Resultados generales de la encuesta de clima laboral 2022 y 2023

Índice de satisfacción General de Clima Organizacional ONP	Año	Porcentaje
	2023	75%
	2022	80%

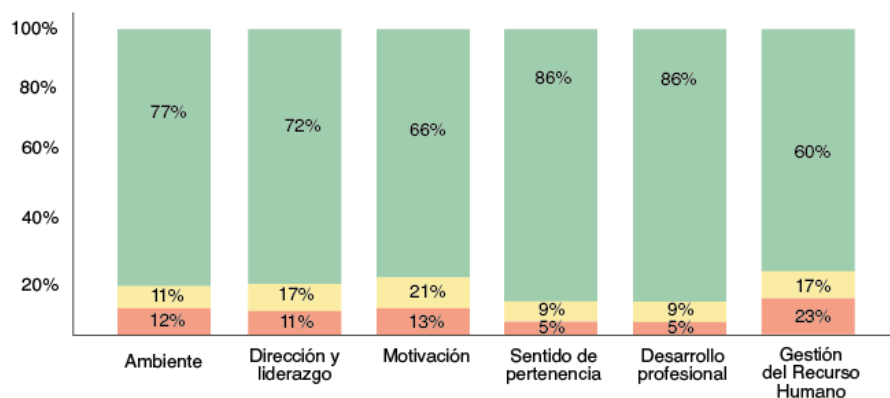
Del cuadro N°3, se observa que existe una disminución del 5% en el porcentaje de satisfacción laboral general respecto al año 2022.

Gráfico N°2: Satisfacción Gestalt por género



Del gráfico N°2, se observa que tanto mujeres (83%) como hombres (82%) tienen una buena percepción sobre la entidad, solo con una mínima diferencia de 1%, por lo que, no existen diferencias significativas en la percepción en cuanto al género.

Gráfico N°3: Resultados por dimensiones



Del gráfico N°3, se observa que las dimensiones con mayor favorabilidad son “Sentido de pertenencia” y “Desarrollo profesional”, ambas con 86% de favorabilidad. Los enunciados con los cuales más se identifican las/los servidoras/es son: “En esta entidad puedo aprender y obtener experiencia valiosa para mi desarrollo profesional” (86% de favorabilidad), y “Me siento orgullosa/o de trabajar en la ONP” (86% de favorabilidad).

Las/los servidoras/es sienten que su trabajo aporta al crecimiento de la institución y se

encuentran orgullosas/os de los servicios orientados a generar bienestar en las personas aseguradas y asumen como propias las metas, así como los logros de la entidad. Tienen pleno conocimiento sobre cómo las metas anuales de sus áreas contribuyen al logro de los objetivos institucionales (85% de favorabilidad).

Estos resultados confirman que se mantiene la percepción de las/los servidoras/es con respecto a los resultados obtenidos en la encuesta del año 2022, en la que se obtuvo un porcentaje satisfactorio del 86% en las preguntas relacionadas con el orgullo, el compromiso y la satisfacción por las labores que desempeñan en la entidad.

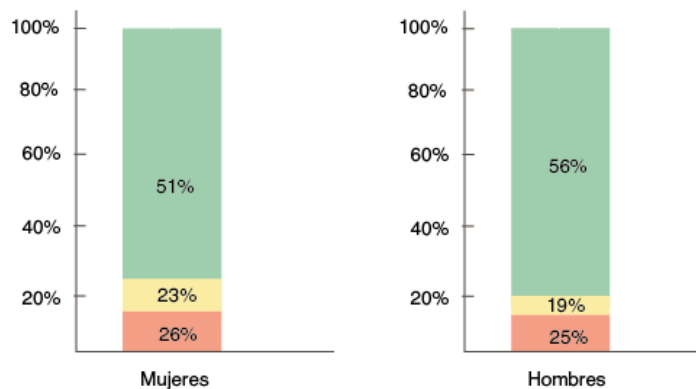
Las dimensiones que obtuvieron menor favorabilidad son “*Motivación*” (66% de favorabilidad) y “*Gestión del recurso humano*” (60% de favorabilidad).

Asimismo, se encontró que los enunciados que evidenciaron un menor nivel de identificación son: “*Mi carga laboral me permite destinarle tiempo de calidad a mi familia y otras actividades*” (54% de favorabilidad) y “*Mi tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo son valorados*” (60% de favorabilidad).

La percepción de equilibrio de la vida laboral y familiar revela que existe una carga laboral alta en las/los servidoras/es lo que afecta no solo el ámbito laboral, sino también en la parte personal y familiar. Esta afirmación se refuerza en los comentarios obtenidos en la pregunta abierta sobre sugerencias. Entre los comentarios más comunes se encuentra la solicitud de “*evaluación de la carga laboral y el respeto al horario laboral*”.

Con ello, se evidencia la necesidad de hacer énfasis en propuestas de mejoras que se orienten a materializar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, a fin de superar los resultados de las encuestas del año 2022 y 2023.

Gráfico N°4: Satisfacción del equilibrio vida laboral y familiar por género



Del gráfico N°4, se observa que, en cuanto al género, las mujeres perciben un 51% de favorabilidad en efecto a la carga laboral relacionada con el equilibrio vida laboral y familiar, versus el 56% de favorabilidad obtenido por los hombres. Se puede evidenciar que existe la percepción de que la carga laboral afecta unos puntos porcentuales más a las mujeres que a los hombres.

Asimismo, se evidencia ausencia de valoración y reconocimiento del capital humano, como se ve reflejado en el enunciado: “*Mi jefa/e directa/e me reconoce cuando hago un buen trabajo*”. Las/los servidoras/es manifiestan que se laboran más horas de las establecidas, pero no existe agradecimiento, empatía, ni valoración por parte de los líderes o lideresas.

Como dato importante, se precisa que se debe tomar en consideración la solicitud reiterada por parte de las/los servidoras/es sobre la capacitación en habilidades blandas para jefas/es. Se manifiesta en las respuestas de la pregunta abierta, que se debe fortalecer temas de comunicación asertiva, respeto, empatía, control de emociones y gestión de equipos en los líderes y lideresas de la entidad.

Taller “Tu aporte es importante”

El taller se realizó del 7 al 28 de noviembre del año 2023, en coordinación con las diferentes áreas, a fin de evaluar la disponibilidad de las/los servidoras/es que participaron. La muestra quedó conformada por 81 servidoras/es, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro N°4: Participantes del taller

N°	DIRECCIÓN	CANTIDAD DE TALLERES	MODALIDAD	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
1	Dirección de Inversiones	1	Presencial	6
2	Oficina de Relaciones Institucionales	2	Presencial y virtual	15
3	Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de Gestión	1	Presencial	7
4	Organo de Control Institucional	1	Presencial	6
5	Oficina de Asesoría Jurídica	3	Presencial	20
6	Oficina de Gestión de Riesgos	1	Presencial	7
7	Dirección de Producción	2	Presencial y virtual	20
Total				81

De acuerdo con el cuadro N°4, se observa que los talleres se realizaron de manera virtual y presencial, con la finalidad que participaran servidoras/es que se encuentran en regiones u otras sedes. La metodología del taller contempla tres (3) momentos: Focus group, mapa de empatía y FODA (Anexo N°2).

Las dimensiones que se trabajaron fueron: Reconocimiento laboral, Liderazgo, Balance entre la vida laboral-familiar, cultura y una pregunta general *¿Recomendarías a una/un amiga/o a trabajar en la ONP?* Los resultados evidencian principalmente que las/los servidoras/es perciben que la institución debe fortalecer los espacios de reconocimiento institucional y dar a conocerlos en los canales institucionales. Asimismo, se recomienda considerar en el Plan de Desarrollo de Personas-PDP-2024, capacitaciones a las/los ejecutivas/os y directivos sobre gestión de equipos, habilidades blandas y/o reconocimiento. Por otro lado, con la finalidad de desarrollar aprendizaje por imitación, las acciones de reconocimiento se deben realizar en cadena, empezando de la máxima autoridad hacia abajo, a fin de crear una cultura agradecida y competitiva, lo que tendría un impacto positivo en las/los servidoras/es.

En la dimensión liderazgo se requiere fortalecer el liderazgo cercano, empático, asertivo, que gestione equipos encaminados al propósito institucional. Asimismo, se debe establecer medidas para fortalecer los espacios de equilibrio trabajo-familia, considerando acciones para que las direcciones/oficinas respeten los horarios laborales de manera presencial y teletrabajo, a fin de concientizar a las/los ejecutivas/os y directivos sobre la importancia del equilibrio entre el trabajo-familia, ya que estos espacios son saludables y recargan de energía a las/los servidoras/es, teniendo un impacto directo en el desempeño laboral.

Por otro lado, la ORH con la finalidad de cuidar a las/los servidoras/es de riesgos laborales perjudiciales para la salud física y psicológica, debe realizar evaluaciones de riesgos psicosociales anuales, a fin de identificar riesgos potenciales que puedan afectar la salud de el/la trabajador/a, especialmente en factores psicosociales como la carga laboral y ritmo de trabajo de las direcciones que están en el core del servicio como la Dirección de Producción en la que se presentan trabajos bajo números de expedientes y la Dirección de Prestaciones, en la que atienden a las/los aseguradas/os.

Finalmente, las/los servidoras/es perciben que los valores ONP deben ser parte del comportamiento de cada integrante de la familia ONP, consideran que se debe trabajar “la cultura del buen trato, comunicación cercana, empatía, innovación y excelencia en el servicio entre usuarios internos”, para mejorar los servicios al usuario externo. “La integridad debe ser una práctica que viene en cadena a todo nivel”; por ello, se debe considerar trabajar este valor a nivel transversal y dar ejemplos con hechos prácticos, a fin de fortalecer una cultura ética y el clima organizacional en la entidad.

En base a lo expuesto, se presenta a continuación el presente Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP.

IV. OBJETIVOS

El presente Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP tiene los siguientes objetivos:

4.1 Objetivo general:

Fortalecer el nivel de satisfacción laboral de las/los servidoras/es de la ONP, promoviendo un ambiente de trabajo que permita la identificación y compromiso con los objetivos institucionales de la entidad.

4.2 Objetivos específicos:

- Promover un ambiente laboral saludable para mejorar o mantener el bienestar de las/los servidoras/es.
- Fomentar las relaciones interpersonales y de equipos de trabajo que coadyuven al fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Fomentar el sentido de pertenencia e identificación entre las/los servidoras/es, fortaleciendo la cultura organizacional y potenciando la colaboración y el compromiso.
- Optimizar el proceso de la gestión del clima organizacional, estableciendo una línea base que permita implementar estrategias acordes a la necesidad de la entidad.

4.3 Líneas estratégicas de acción:

- **Clima laboral saludable:** Son actividades que fomentan el bienestar emocional y físico, promoviendo la colaboración y elevando la satisfacción y desempeño de las/los servidoras/es.
- **Motivación e integración:** Son actividades que fortalecen el interés laboral en una cultura de sinergia y trabajo en equipo.
- **Sentido de pertenencia e identificación:** Son actividades que refuerzan la conexión emocional y compromiso de el/la servidor/a con la entidad.

- **Gestión Administrativa:** Son actividades que permiten optimizar los procesos para alcanzar objetivos institucionales, coordinando recursos y asegurando eficiencia en la ejecución y la calidad en el servicio brindado.

V. ALCANCE

El Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP es aplicable a todas/os las/los servidoras/es civiles de la ONP, independientemente de su régimen laboral.

VI. RESPONSABLES

- 6.1. La Gerencia General es responsable de aprobar el presente plan y, fomentar y participar en la gestión de la cultura y clima organizacional.
- 6.2. La Oficina de Recursos Humanos es el órgano responsable de la ejecución y supervisión de las actividades contenidas en el presente Plan.
- 6.3. Los directivos, ejecutivos/os, coordinadoras/es son responsables de participar e impulsar la participación de las/los servidoras/es a su cargo.

VII. FINANCIAMIENTO

El Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP tiene un costo total de S/. 28 000.00 (veintiocho mil y 00/100 soles), se enmarcan en el presupuesto a cargo de la Oficina de Recursos Humanos - ORH.

VIII. EVALUACIÓN

El Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP se somete a un proceso de medición, valoración y/o revisión de los resultados de las acciones o actividades realizadas.

- a) La ORH evaluará el cumplimiento de las actividades programadas del presente plan, lo cual será informado trimestralmente a la Gerencia General.
- b) Se realizará un seguimiento constante con relación al cumplimiento del Plan de Acción en los plazos establecidos. Se consideran las variaciones y el motivo por el que fueron eliminadas o incorporadas las acciones no previstas.

IX. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el anexo N° 3, se detalla el cronograma de actividades del Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP.

ANEXO N° 1**Dimensiones y preguntas de la encuesta de pulso**

Dimensiones	Preguntas
AMBIENTE	1. Me encuentro satisfecha/o con el ambiente de trabajo asignado para el desempeño de mis funciones (iluminación, ventilación, ruido).
	2. En la entidad, todas/os las/los servidoras/es se tratan con respeto, sin importar la raza, origen étnico, sexo, lugar de procedencia orientación sexual o religión.
	3. En mi área, hombres y mujeres somos tratados por igual por nuestra/o jefa/e inmediata/o.
	4. Conozco cuál es el canal de comunicación por el cual se pueden hacer las denuncias por hostigamiento sexual u otro tipo de violencia laboral.
DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	5. Mi jefa/e es consecuente entre lo que dice y hace.
	6. Siento que mi jefa/e motiva las buenas relaciones dentro del área.
MOTIVACIÓN	7. Siento que mi jefe/e confía en mis resultados y me motiva a cumplir mis metas.
	8. Mi tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo son valorados.
	9. Mi jefa/e directa/o me reconoce cuando hago un buen trabajo.
SENTIDO DE PERTENENCIA	10. Me siento orgullosa/o de trabajar en la ONP.
	11. Tengo pleno conocimiento sobre como las metas anuales de mi área contribuyen al logro de los objetivos institucionales.
DESARROLLO PROFESIONAL	12. En esta entidad puedo aprender y obtener experiencia valiosa para mi desarrollo profesional.
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	13. Me encuentro satisfecha/o con la gestión que realiza la Oficina de Recursos Humanos.
	14. Mi carga laboral me permite destinarle tiempo de calidad a mi familia y otras actividades.
GESTALT	15. Considero que la ONP es un buen lugar para trabajar.
PREGUNTA ABIERTA	16. ¿Qué sugeriría para mejorar el clima laboral de la ONP?

ANEXO N° 2

Instrumentos del taller “Tu aporte es importante”

Herramienta: Focus Group

1. Reconocimiento laboral (jefe inmediato y RRHH)

En la institución ¿Alguna vez te has sentido reconocido por tus logros?, ¿Cómo te sentiste? / si es NO ¿Qué acciones valoras en el reconocimiento?

Tu jefe directo y/o director ¿Alguna vez te ha reconocido por tus logros?, ¿Cómo te sentiste? / si es NO ¿Qué acciones valoras en el reconocimiento?

2. Información sobre liderazgo

En este apartado exploraremos las cualidades del líder ONP (evaluar al director o ejecutivo)

En la institución ¿A quién identifican como líder?, ¿Por qué?

¿Qué tipos de líderes consideras que la ONP debe tener para alcanzar los objetivos estratégicos?

Sabemos que, los líderes gestionan equipos ¿Cuáles con las mayores dificultades que encuentran en esa gestión?

3. Equilibrio Trabajo - Familia

¿Consideras que puedes organizar tu tiempo adecuadamente para encontrar equilibrio entre el trabajo – familia y tiempo para ti?

¿Qué podrías hacer para organizar tu agenda y carga de trabajo de forma más eficiente?
¿Qué puede hacer ORH? ¿Qué puede hacer tu jefe inmediato?

4. Cultura “valor Integridad”

¿Cómo podemos fortalecer una cultura de integridad en la ONP?

¿Qué acciones se podrían realizar para la prevención y detección de riesgos de soborno?

¿Recomendarías a un amigo a trabajar en la ONP? ¿Por qué?

Herramienta: Mapa de empatía



Herramienta: FODA

	FOTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS INTERNO	Capacidades distintas Ventajas naturales Recursos superiores	Recursos y capacidades escasos Resistencia al cambio Problemas de motivación de personal
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ANÁLISIS EXTERNO	Nuevas tecnologías Debilitamiento de competidores Posicionamiento estratégico	Alto riesgo – cambio en el entorno

ANEXO N° 3**Cronograma de actividades del Plan de Acción de Clima Organizacional 2024 de la ONP**

Líneas de Acción	Objetivo	Actividad													Indicador	Meta	Costo
			Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic					
Clima laboral saludable	Promover un ambiente laboral saludable para mejorar o mantener el bienestar de las/los servidoras/es.	Campaña "Mide tu tiempo para salir a tiempo"	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		% de servidores satisfechos con el taller.	80%	3000.00	
Motivación e integración	Fomentar las relaciones interpersonales y de equipos de trabajo que coadyuven al fortalecimiento de la cultura organizacional	Acompañamiento en el fortalecimiento de las habilidades blandas para los directivos.			x	x	x	x	x	x			% de avance del plan de mejora de los directivos.	70%	0.00		
Sentido de pertenencia e identificación	Fomentar el sentido de pertenencia e identificación entre las/los servidoras/es, fortaleciendo la cultura organizacional y potenciando la colaboración y el compromiso.	Seguimiento y monitoreo a las actividades de clima que realizan los órganos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x		% de actividades implementadas por los órganos.	80%	0.00		
Gestión Administrativa	Optimizar el proceso de la gestión del clima organizacional, estableciendo una línea base que permita implementar estrategias acordes a la necesidad de la entidad.	Diagnóstico de clima organizacional.										x	Informe de diagnóstico de clima organizacional.	1	25000.00		
Total																28000.00	