



**PERÚ**

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los  
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre  
OSINFOR

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de  
Junín y Ayacucho”*

## **PLAN ANUAL DE CLIMA, CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL 2024 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR**

Proceso de Nivel 0:	PS3. Gestión del Talento Humano		
Propuesto por:	Oficina de Administración – Unidad de Gestión del Talento Humano	Fecha de propuesta:	22.02.2024
Aprobado por:	Gerencia General	Fecha de aprobación:	08.03.2024



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas  
batallas de Junín y Ayacucho”*

## Índice

<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>I. OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>II. FINALIDAD.....</b>	<b>5</b>
<b>III. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. BASE LEGAL.....</b>	<b>6</b>
<b>V. ALCANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>VI. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS.....</b>	<b>6</b>
<b>VII. DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>7</b>
<b>VIII. ESTRATEGIA PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>19</b>
<b>IX. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.....</b>	<b>20</b>
<b>X. PRESUPUESTO.....</b>	<b>22</b>
<b>XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>XII. ANEXO – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN.....</b>	<b>25</b>



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas  
batallas de Junín y Ayacucho”*

## RESUMEN EJECUTIVO

En la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que desarrolla las “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, respecto al ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos; en el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, se considera como dos de los procesos el Clima y Cultura Organizacional y Bienestar Social, 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/as servidores/as, incluye la identificación y atención de las necesidades de los/as servidores/as civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, teniendo en cuenta la 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, además de mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores civiles sobre el ambiente de trabajo.

En esa línea, los procesos de Clima y Cultura Organizacional, y Bienestar Social, integran actividades que contribuyen a generar un ambiente de trabajo saludable, además busca mejorar la calidad de vida del personal de OSINFOR y su entorno familiar, para lo que se toma en cuenta la identificación y apoyo a acciones de tipo asistencial, recreativo, deportivo, cultural, y celebración, todo ello relacionado a las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento en materia de igualdad de género, salud y calidad de vida.

Es así que, el Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2024 del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR tiene por objetivo fomentar la salud y el bienestar del personal de la entidad, a través de actividades de integración y fortalecimiento de habilidades blandas, para mantener una adecuada convivencia laboral alineada con los valores y misión del OSINFOR, además de ejecutar acciones que busquen la prevención de la salud y calidad de vida, todo ello en base al cumplimiento de los objetivos institucionales y a los resultados de satisfacción favorables para la entidad y los/as servidores, lo cual posiciona al OSINFOR como un centro laboral que se preocupa por el bienestar y desarrollo de su personal.

En ese sentido, en el presente año se proponen 36 actividades, las cuales se encuentran alineadas a los objetivos institucionales y a las propuestas de acción identificadas luego de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, llevada a cabo desde el 30 de octubre al 7 de noviembre del año en mención; para lo cual se cuenta con una asignación presupuestal inicial de S/ 93,0000.00 soles para el desarrollo de las actividades programadas en el primer y segundo trimestre; para las actividades del tercer y cuarto trimestre, se ejecutarán en función a la asignación de recursos adicionales



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**I. OBJETIVOS**

**Objetivo General**

Fomentar la salud y el bienestar del personal del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, a través de actividades de prevención de salud, de integración y de fortalecimiento de habilidades blandas, para mantener una adecuada convivencia laboral alineada con los valores y misión de la entidad.

**Objetivos Específicos**

**Clima Laboral:**

OE1 Fortalecer los canales de comunicación entre los/as servidores/as a través de acciones que permitan la identificación oportuna de sus necesidades y desarrollar adecuadas estrategias de intervención que refuercen los lazos de convivencia entre el personal y la entidad.

OE2 Promover actividades en donde el personal pueda interactuar en otros espacios, además del laboral; así como, con sus familiares, a fin de buscar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

**Cultura Organizacional:**

OE3: Fortalecer y promover la práctica del enfoque de género y valores institucionales, a fin de mejorar el sentido de pertenencia con la entidad.

**Bienestar Social**

OE4: Brindar orientación y atención social a los/as servidores/as del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.

OE5 Ejecutar acciones para el seguimiento de casos sociales identificados entre los/as servidores/as.

**Indicador:**

Objetivo General	Indicador	Meta
<b>OG Fomentar la salud y el bienestar del personal del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, a través de actividades de prevención de salud, de integración y de fortalecimiento de habilidades blandas, para mantener una adecuada convivencia laboral alineada con los valores y misión de la entidad.</b>	Porcentaje de Servidores que se encuentran satisfechos con el Clima y Cultura Organizacional del OSINFOR	70% Clima Organizacional 70% Cultura Organizacional

En relación a los indicadores y metas de los Objetivos Específicos, estos se encuentran en el Numeral **XII. Anexo - Cronograma de actividades del Plan.**

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

## II. FINALIDAD

- 2.1. Fortalecer la cultura institucional, promoviendo el enfoque de género e interiorizando los valores institucionales.
- 2.2. Propiciar la mejora del clima laboral, el bienestar y la mejora de la calidad de vida del personal del OSINFOR, conciliando la vida laboral y familiar.

## III. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

El Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2024, se encuentra alineado al Objetivo Estratégico Institucional *OEI 2. Optimizar la gestión institucional* y la Acción Estratégica Institucional *AEI 2.1: Gestión del talento humano, con enfoque de género, para el personal del OSINFOR*, del “Plan Estratégico Institucional 2020 - 2026 Ampliado del OSINFOR”, aprobado con Resolución de Jefatura N° 00020-2022-OSINFOR/01.1, contribuyendo así al logro de nuestro principal instrumento de gestión que es el PEI.

OEI. 2 Optimizar la gestión institucional. Índice de gestión institucional efectiva.

<b>Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 – 2026 Ampliado del OSINFOR</b>	<b>Objetivo Estratégico 02: Optimizar la gestión Institucional</b>
	<b>Indicador: Índice de Gestión Institucional efectiva</b>
	<b>AEI 2.1 Gestión del talento humano, con enfoque de género, para el personal del OSINFOR.</b>

Asimismo, se encuentra alineado al POI Anual 2024 aprobado con Resolución de Jefatura N° 075-2023-OSINFOR/01.1

<b>AEI</b>	<b>COD</b>	<b>Actividad Operativa</b>	<b>Clasificador</b>	<b>Meta Presupuestal</b>
<b>AEI 02.01 Gestión del talento humano; con enfoque de género; para el personal del OSINFOR</b>	AOI00131900352	Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Seminarios ,Talleres y Similares Organizados Por la Institución	016



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas  
batallas de Junín y Ayacucho”*

#### IV. BASE LEGAL

- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N°040-2014-PCM.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005- 2012-TR.
- Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo 007-2020-SA, que Reglamenta la Ley N°30947, Ley de Salud Mental.
- Decreto Legislativo N°1085, que crea el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR.
- Resolución N°150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Jefatura N°00003-2023-OSINFOR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- Resolución de Gerencia General N°027-2023-OSINFOR, que aprueba el Reglamento Interno de los/las servidores/as Civiles del OSINFOR.
- Resolución de Jefatura N°00020-2022-OSINFOR/01.1 se aprueba el Plan Estratégico Institucional 2020-2026 Ampliado del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR.

#### V. ALCANCE

El Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2024, es de aplicación para todo el personal de OSINFOR, independiente de la modalidad laboral en la que se encuentre.

#### VI. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

Para el presente Plan se ha tenido en cuenta las definiciones establecidas en la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema de Gestión de Recursos Humanos” aprobado mediante Resolución N° 150-2017-SERVIR-PE, así como los conceptos de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

##### a) Definiciones

- **Cultura Organizacional:**

Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Facilita la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.

- **Clima Organizacional:**

Es la percepción colectiva de satisfacción de los/as servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. La gestión del clima organizacional comprende el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso. Estos planes de acción contribuirán a incrementar la motivación y el compromiso de las personas y por ende impactarán de forma positiva en los resultados de la organización.

- **Igualdad de Género:**

La igualdad de género es el fin último que se busca alcanzar mediante la Política Nacional

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

de Igualdad de Género. Modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación” (ONU Mujeres, 2016, 4).

## b) Acrónimos

**ESSALUD:** Seguro Social de Salud del Perú

**OSINFOR:** Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre

## VII. DIAGNÓSTICO

Para iniciar con el análisis del sustento para la elaboración del Plan, se tomará en cuenta los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 que toma en cuenta la opinión del personal respecto al año 2023; el cual está alineado a la “Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 150-2017-SERVIR-PE la cual evidencia la siguiente información:

En OSINFOR al momento de aplicar la encuesta contaba con 206 servidores/as, de los cuales 168 participaron de ella, es decir el 81,55 %.

**Cuadro N° 1. Distribución de Personal OSINFOR por género**

Unidad y/o área en donde labora	Sexo		Total general
	Femenino	Masculino	
Alta Dirección	7	21	28
Oficinas Desconcentradas	26	44	70
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	31	24	55
Órganos de Control Institucional y Tribunal Forestal	6	2	8
Órganos de Línea	3	4	7
<b>Total general %</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Resultados de la encuesta de Clima y cultura Organizacional 2023

Para la elaboración del Plan Anual de Clima, Cultura y Bienestar Laboral 2024 se ha tenido en cuenta los resultados más significativos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, realizada en entre octubre y noviembre del mismo año, las mismas que se analizan a continuación según componente (Clima y Cultura Organizacional) y dimensión respectivamente:

### ➤ CLIMA ORGANIZACIONAL:

Conforme a la percepción colectiva de satisfacción sobre el ambiente de trabajo se tuvieron en cuenta las dimensiones más resaltantes, descritas a continuación.

#### • Dimensión de ambiente y condiciones de trabajo:

##### **Objetivo de la dimensión:**

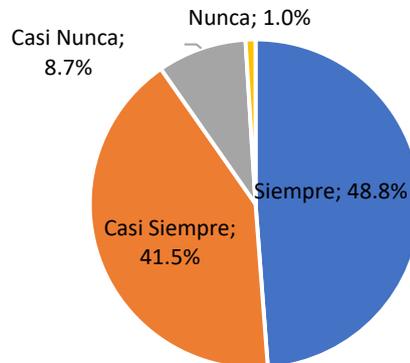
Conocer la percepción acerca de la seguridad de las instalaciones y en la realización del trabajo y teletrabajo, entorno al trato entre servidores, la existencia de estereotipos - prejuicios o discriminación, facilidades para equilibrar la vida laboral y familiar.

##### **Resultado obtenido en la dimensión:**

En cuestiones de ambiente de trabajo los resultados muestran un indicador positivo, ya que se cuenta con un 90 % de satisfacción, esto quiere decir que el personal percibe seguridad en las instalaciones, también en la realización de su trabajo presencial y teletrabajo, entorno al buen trato entre servidores/as y jefes/as, según se muestra en la Figura N° 1.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**Figura N° 1. Dimensión de ambiente y condiciones de trabajo**



Fuente: Resultados de la encuesta de Clima y cultura Organizacional 2023

**Hallazgo en el análisis de la dimensión:**

Si bien esta dimensión cuenta con un porcentaje de satisfacción favorable para la entidad, así como de los/as servidores, existe un 10% de insatisfacción pendiente de ser atendido.

**Medidas de acción:**

- ✓ Coordinar con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la creación de un plan de trabajo que vigile las condiciones de seguridad de los/as servidores/as tanto en trabajo presencial como en teletrabajo, además de identificar los riesgos a los/as que pueden estar expuestos/as.
- ✓ Requerir un taller de manejo adecuado del tiempo laboral tanto para los/as jefes/as como para los/as servidores/as, a fin de evitar el exceso de carga laboral.

• **Dimensión Motivación y Sentido de Pertenencia**

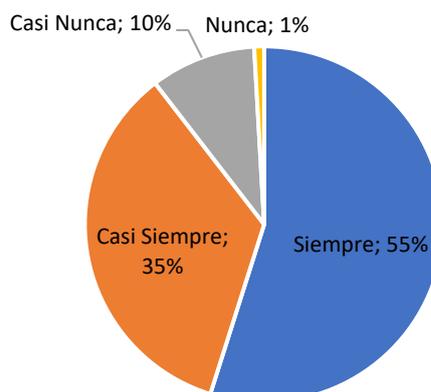
**Objetivo de la dimensión:**

Conocer la Percepción acerca del trabajo en equipo, aporte individual y grupal a los objetivos de la organización, orgullo y compromiso con el trabajo en equipo, organización, e identificación con la misión y valores de la organización.

**Resultado obtenido en la dimensión:**

Los resultados evidencian el trabajo en equipo, así como el tener en cuenta los aportes individuales y grupales para el desarrollo de los objetivos de la organización, indica también orgullo y compromiso con el trabajo - equipo - entidad, e identificación con la misión y valores de la entidad, dado que un 90% mostró un indicador de satisfacción en esta dimensión.

**Figura N° 2. Dimensión Motivación y Sentido de Pertenencia**



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

Fuente: Resultados de la encuesta de Clima y cultura Organizacional 2023

#### **Hallazgo en el análisis de la dimensión:**

Como se observa en el gráfico, si bien hay una buena percepción de la satisfacción en esta dimensión, podemos observar que el 11 % de los/as encuestados/as muestran insatisfacción.

#### **Medidas de acción:**

- ✓ Se reforzará el programa de reconocimiento al personal por tiempo de servicio, además de seguir reconociendo a las unidades de organización por sus aportes y compromisos en integridad, ética, igualdad de género, gestión del rendimiento, entre otras.
- ✓ Incentivar a los directores/as, ejecutivos/as y coordinadores a promover el reconocimiento a las labores en sus dependencias, a fin de motivar a su equipo a ser mejores.

#### • **Dimensión Dirección y Liderazgo**

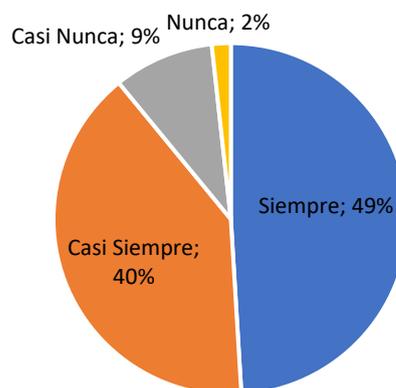
##### **Objetivo de la dimensión:**

Conocer la percepción acerca de las habilidades de los/as directores/as y jefes/as de unidades de organización para planificar, organizar, dirigir, comunicar, motivar, integrar, obtener resultados, comportamiento ético, toma de decisiones y relaciones interpersonales, apertura y trato con los/as servidores/as.

##### **Resultado obtenido en la dimensión:**

El 89% de los/as encuestados/as evidencian satisfacción referente a esta dimensión, por lo que se percibe un manejo positivo de los líderes con sus respectivos equipos y esto se refleja en el desarrollo de sus actividades.

#### **Dimensión Dirección y Liderazgo**



Fuente: Resultados de la encuesta de Clima y cultura Organizacional 2023

#### **Hallazgo en el análisis de la dimensión:**

El resultado de satisfacción es favorable para la entidad y los/as servidores, pero hay un 11 % que muestra insatisfacción en esta dimensión.

#### **Medidas de acción:**

Taller de habilidades blandas para jefes/as de la entidad, en donde se desarrolle mayor motivación a los equipos de trabajo y mejorar el dialogo en sus equipos.

#### • **Dimensión de Gestión de Recursos Humanos**

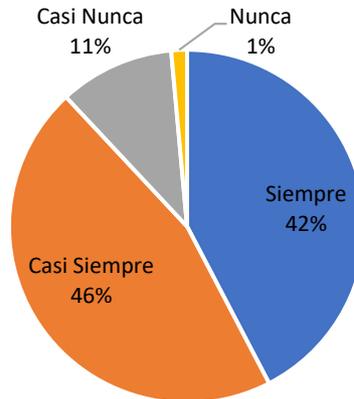
##### **Objetivo de la dimensión:**

Percepción de los miembros de la entidad sobre la gestión de recursos humanos en función a los procesos de selección, inducción, capacitación, bienestar, comunicación, cultura y clima organizacional, entre otros.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**Resultado obtenido en la dimensión:**

El 88 % de los/as encuestados/as, muestran una percepción positiva hacia esta dimensión, en función a los procesos de selección, inducción, capacitación, bienestar, remuneración, clima y cultura organizacional, entre otros.

**Dimensión de Gestión de Recursos Humanos****Hallazgo en el análisis de la dimensión:**

El resultado de satisfacción favorable para la entidad y los/as servidores, pero hay un 12 % que muestra insatisfacción en esta dimensión.

**Medidas de acción:**

- ✓ Se reforzarán los temas de los objetivos institucionales a los nuevos/as ingresos y posterior se seguirá realizando la evaluación sobre los temas aprendidos en especial el saber si se ha aprendido los temas relacionados a los objetivos institucionales
- ✓ Se hará un seguimiento a los nuevos ingresos a la entidad, a fin de conocer su adaptación en el puesto y el desarrollo de sus actividades en su área y con su equipo de trabajo.
- ✓ Se reforzará las comunicaciones y talleres referentes a deberes y derechos labores, a fin de mantener informados/as a los/as servidores.

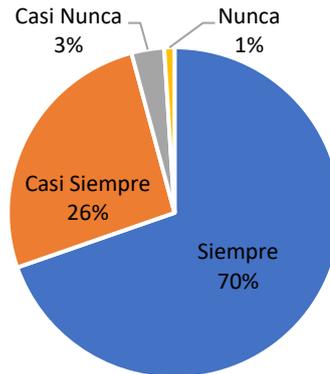
**➤ CULTURA ORGANIZACIONAL:****• Dimensión Valores****Objetivo de la dimensión:**

Identificar si el personal se encuentra satisfecho/a respecto al fomento de los valores institucionales, además de tomar en cuenta si se aplican estos mismos en el desarrollo de sus labores diarias.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

#### Resultado obtenido en la dimensión:

La percepción de los/as encuestados es satisfactoria, en base a cómo perciben los valores institucionales del OSINFOR, ya que estos son el camino que determina la forma de actuar de los/as servidores en la entidad, para esta dimensión se evidencia un 96% de satisfacción por parte del personal de OSINFOR.



#### Hallazgo en el análisis de la dimensión:

El resultado de satisfacción es favorable para la entidad y los/as servidores, pero hay un 4 % que muestra insatisfacción en esta dimensión.

#### Medidas de acción:

- ✓ Reforzar campañas entre las Unidades de Organización que tienen mayor nivel de insatisfacción para promover los valores institucionales de OSINFOR, con el fin de fortalecer la identificación con la institución.
- ✓ Organizar actividades direccionadas a que la mayor cantidad de servidores/as puedan participar, tomando en cuenta las unidades de organización que menos participan, así como sus opiniones.

#### • Dimensión de Prácticas Compartidas

##### Objetivo de la dimensión:

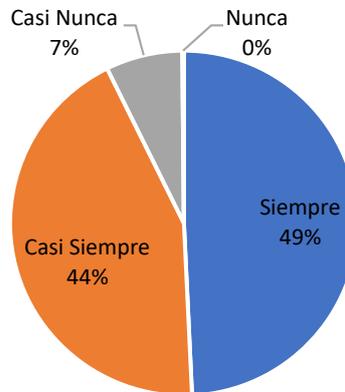
Conocer la percepción de los/as encuestados/as referente a actividades que se construyen en base a los valores o creencias existentes y tienen por finalidad materializar los valores en acciones concretas, como por ejemplo el reconocimiento de una acción positiva o la celebración de un hecho sobresaliente.

##### Resultado obtenido en la dimensión:

Los/as encuestados/as muestran 93% de satisfacción, lo cual es positivo para la entidad, ya que los/as servidores/as perciben que hay reconocimiento a su labor y que las actividades institucionales repercuten de manera positiva en ellos/as.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

### Dimensión de Prácticas Compartidas



#### Hallazgo en el análisis de la dimensión:

El resultado de satisfacción es favorable para la entidad y los/as servidores/as, pero hay un 7 % que muestra insatisfacción en esta dimensión.

#### Medidas de acción:

- ✓ Reforzar las acciones que viene realizando OSINFOR en cuando a actividades de salud, conciliación familiar y laboral en la sede central, con el fin de seguir promoviendo el bien común de los/as servidores/as.
- ✓ Reforzar las medidas de prevención de la discriminación de cualquier tipo, a fin de que en las Unidades de Organización se pueda contar con un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo de las actividades laborales.

#### • Dimensión Normas

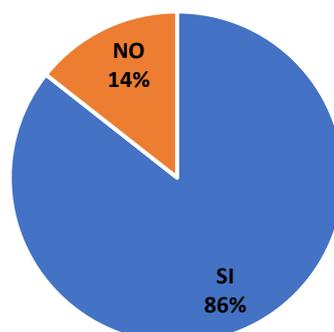
##### Objetivo de la dimensión:

Conocer la percepción de los/as encuestados/as referente al conocimiento en base a las normas del OSINFOR y en el sector público respecto a ética e integridad, anticorrupción y su influencia, el cual es fundamental para el desarrollo de las funciones de los/as servidores/as dentro de la institución.

##### Resultado obtenido en la dimensión:

El 86% de los/as encuestados tienen conocimiento sobre normas, código de ética, integridad y medidas anticorrupción en OSINFOR y en el sector público, lo cual es positivo para nuestra entidad ya que esto evidencia que se promueve el cumplimiento de estos lineamientos para el desarrollo de las actividades en la institución.

### Dimensión Normas





*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas  
batallas de Junín y Ayacucho”*

**Hallazgo en el análisis de la dimensión:**

El resultado de satisfacción es favorable para la entidad y los/as servidores/as, pero hay un 14 % que muestran poco conocimiento sobre los temas relacionados a las normas.

**Medidas de Acción:**

- ✓ Promover el cumplimiento de normas internas como el Reglamento Interno de Servidores (RIS), entre otras normativas aplicables a los/as servidores/as, esto a través de charlas, capacitaciones, flyers informativos entre otros a fin de que los/as servidores/as puedan dar cumplimiento a estas actividades.
- ✓ Se realizarán campañas sobre las diferentes formas de la corrupción, a fin de concientizar y reconocer aquellas acciones que hacen incurrir en estos actos.
- ✓ Se difundirá los canales de protección para el personal que haga las denuncias, de manera periódica a través de los diferentes medios de comunicación interna, a fin de promover la denuncia de los actos ilícitos que se presenten en nuestra entidad.

**• Dimensión Comunicación Interna****Objetivo de la dimensión:**

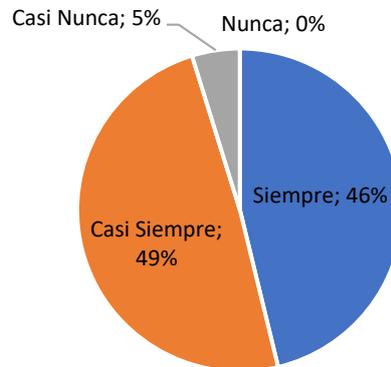
Conocer la percepción de los/as encuestados/as, referente a la satisfacción en base a las acciones de comunicación interna en el OSINFOR y el impacto que tiene en los/as servidores/as.

**Resultado obtenido en la dimensión:**

El 95% de los/as encuestados/as muestran una percepción positiva frente a esta dimensión, lo cual implica que la forma de comunicar desde OSINFOR hacia los/as servidores/as es útil, permanente y clara.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

### Dimensión Comunicación Interna



- **Hallazgo en el análisis de la dimensión:**

El resultado de satisfacción es favorable para la entidad y los/as servidores/as, pero hay un 5 % que muestran insatisfacción respecto a esta dimensión.

- **Medidas de Acción:**

- ✓ Se replantearán la forma de comunicar internamente desde la Unidad de Gestión de Talento Humano y la Unidad Funcional de Comunicaciones, a fin de que sea más permanente y clara para los/as servidores/as, mejorando los formatos de comunicación de preferencia y utilizando también los canales de comunicación preferidos.
- ✓ Programar un taller de comunicación interinstitucional a fin de generar una mejor comunicación entre las Unidades de Organización para que pueda ser más fluida y dinámica.

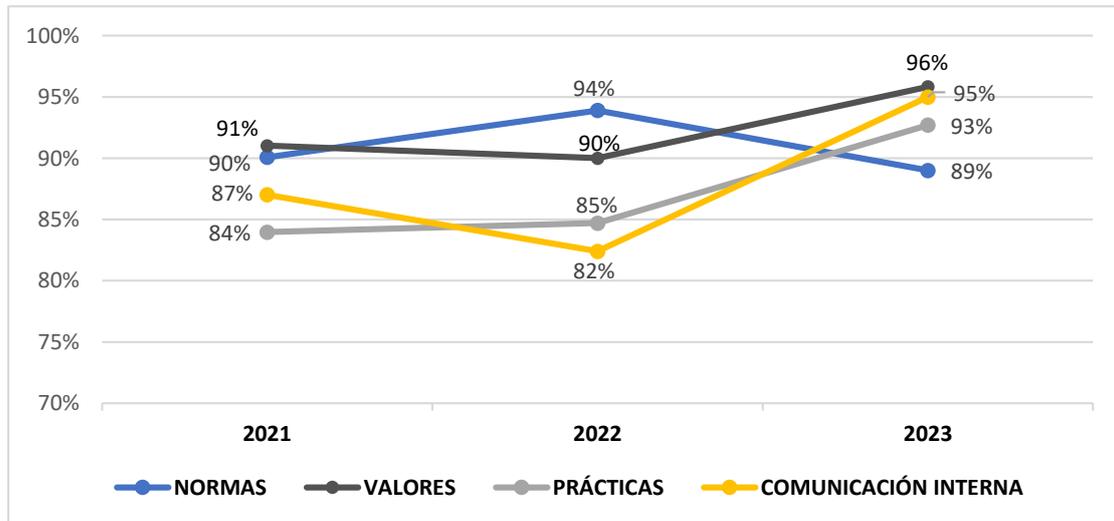
En los resultados obtenidos de la encuesta, podemos concluir que, a nivel de clima y cultura organizacional, no existe una brecha que perjudique a nivel de estas dimensiones, ya que en promedio los resultados son favorables. Pero si es importante reforzar aquellas acciones que los resultados han disminuido con relación a la encuesta realizada para el periodo 2022 ya que, si no se toma acción, estas puedan crear una brecha que perjudique al desarrollo de los objetivos de OSINFOR, se detalla a continuación la comparativa de las encuestas del 2021, 2022 y del 2023.

### Resultados comparativos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (2021-2022-2023)

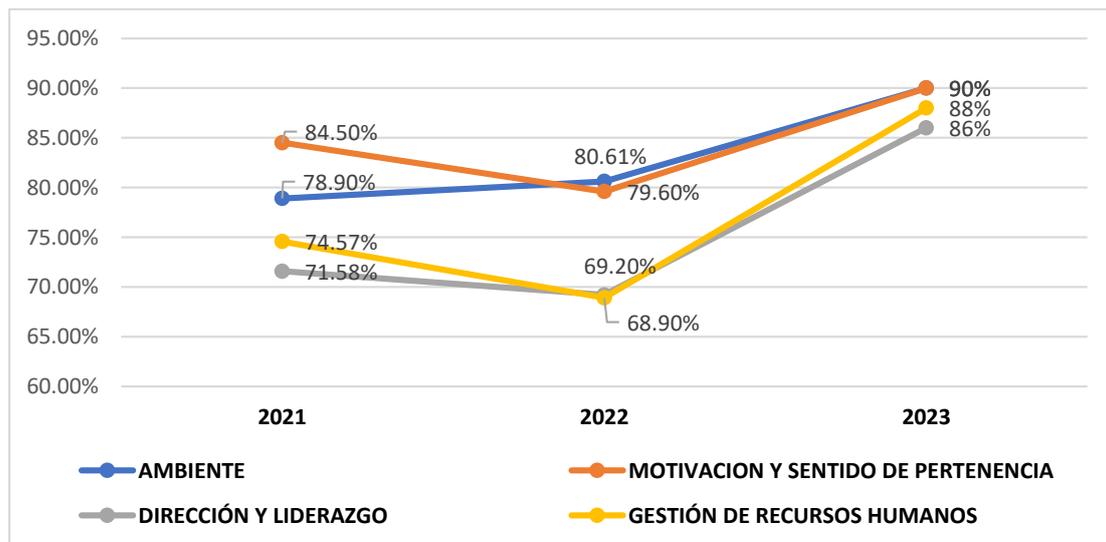
PROCESO	DIMENSIONES	2021	2022	2023
CULTURA	NORMAS	90%	94%	89%
	VALORES	91%	90%	96%
	PRÁCTICAS	84%	85%	93%
	COMUNICACIÓN INTERNA	87%	82%	95%
CLIMA	AMBIENTE	79%	81%	90%
	MOTIVACION Y SENTIDO DE PERTENENCIA	85%	80%	90%
	DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	83%	79%	89%
	DESARROLLO PROFESIONAL	72%	69%	86%
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	75%	69%	88%

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

### Tendencia de la satisfacción de Cultura Organizacional



### Tendencia de la satisfacción de Clima Organizacional



A continuación, se detallan las principales actividades del Plan de Clima y Cultura Organizacional y Bienestar Social 2023, en donde se detalla el porcentaje de participación el cual ha influenciado en los niveles de satisfacción en la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, el cual ayudará a programar nuevas actividades o a reforzarlas, con el fin de que sirvan de insumo principal para en nuevo plan del 2024.



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas  
batallas de Junín y Ayacucho”*

➤ **Ejecución del Plan de Cultura y Clima Organizacional y Bienestar Cultural 2023**

**CLIMA ORGANIZACIONAL**

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	INDICADOR	META	RESULTADO
<b>OE 1 Identificar oportunamente necesidades en base al ambiente de trabajo y desarrollar adecuadas estrategias de intervención.</b>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022	% de satisfacción de clima y cultura	60%	91 % de percepción de satisfacción en clima y cultura organizacional*  <b>Indicador superado</b>
	Procesos de elecciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2025	# de procesos electorales	1	Proceso de elecciones realizado en el mes de mayo del 2023  <b>Indicador alcanzado</b>
<b>OE2 Generar un ambiente de trabajo agradable y óptimo para el personal que repercuta en desarrollo e integración de los/las servidores/as de la entidad.</b>	Taller de Liderazgo y Dirección de Equipos de Trabajo	% de participación a taller	60	64% de participación a los talleres  <b>Indicador superado</b>
	Taller de Trabajo en Equipo y Habilidades Blandas	% de participación al taller	60	64% de participación a los talleres  <b>Indicador superado</b>
	Reunión de Confraternidad por el día de la amistad	% de participación a la reunión	60	74% de participación a la reunión  <b>Indicador superado</b>
	Reunión de Confraternidad laboral "Resultados del 2023 y proyección para el 2024"	% de participación a la reunión	60	62,93 % de participación a la reunión  <b>Indicador superado</b>
	Celebración de onomásticos	# de celebraciones	12	12 celebraciones realizadas  <b>Indicador alcanzado</b>
	Celebración del día de la secretaria	# de celebraciones	1	1 celebración realizada  <b>Indicador alcanzado</b>



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

	Campañas y ventas corporativas	# de campañas realizadas	12	12 campañas realizadas <b>Indicador alcanzado</b>
	Concurso Gastronómico “Con Sabor a OSINFOR”	# de concursos realizados	1	1 concurso realizado <b>Indicador alcanzado</b>
	Concurso de Decoración y disfraces "CriolloWeen"	# de concursos realizados	1	1 concurso realizado <b>Indicador alcanzado</b>
	Elaboración y coordinación de Saludos Institucionales por fechas festivas - Día de las profesiones, Cumpleaños, Nacimientos, entre otros.	# de comunicados realizados	1	200 comunicados publicados <b>Indicador alcanzado</b>

acional se cuenta con un 89% de satisfacción, y referente a la cultura con un 93% de satisfacción.

### CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	INDICADOR	META	RESULTADO
<b>OE2: Fortalecer la práctica de las políticas y valores institucionales con enfoque de género a fin de mejorar el sentido de pertenencia con la institución.</b>	Campaña de difusión de las políticas y valores institucionales.	# de campañas realizadas	1	1 campaña realizada <b>Indicador alcanzado</b>
	Taller de fortalecimiento de redes de soporte para prevenir la violencia de Género.	% participación a talleres	60 %	24,76 % de participación <b>Indicador no alcanzado</b>

### BIENESTAR SOCIAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	INDICADOR	META	RESULTADO
<b>OE4: Generar espacios para el personal, a fin de equilibrar la vida laboral, personal y familiar.</b>	Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional Dirigido a jóvenes de 14 a 28 años	# de charlas realizadas	1	1 Charla realizada <b>Indicador alcanzado</b>
	Taller Paternidades Afectivas y Responsables	% de participación del taller*	60%	70% del total de padres asistieron al taller



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

	*Dirigida a los varones padres servidores/as de OSINFOR.			<b>Indicador superado</b>
	Taller de integración “Equilibrio Familiar Personal y Laboral” -Dirigida a las mujeres madres de OSINFOR	% de participación del taller*	60%	67,57 % del total de padres asistieron al taller <b>Indicador superado</b>
	Taller de Integración Mejorando las relaciones de familia	# de talleres realizados	1	1 Taller realizado <b>Indicador alcanzado</b>
	Campaña sobre la semana de la Lactancia Materna de Perú	# de campañas realizadas	1	1 campaña realizada <b>Indicador alcanzado</b>
	Campaña del cuidado de Salud Visual	# de campañas realizadas	1	1 campaña realizada <b>Indicador alcanzado</b>
	Chequeo Preventivo ESSALUD /EPS	# de servidores/as atendidos	50	49 atendidos en chequeos de Essalud 5 atendidos en EPS RIMAC Total 54 <b>Indicador alcanzado</b>
<b>OE5 Brindar orientación y asistencia social y médica a el personal a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.</b>	Pausas Activas	# de actividades realizadas	12	12 pausas activas realizada <b>Indicador alcanzado</b>
	Orientación y Seguimiento al personal en trámites de Seguros y Subsidios.	# de personas atendidas	20	20 personas atendidas <b>Indicador alcanzado</b>
	Campañas informativas acerca de los seguros del personal EPS, Seguro Particular, SCTR, entre otros.	# de campañas realizadas	2	1 charla de EPS 1 charla Essalud con Oficinas Desconcentradas 1 charla sobre el uso del SCTR con personal de supervisión <b>Indicador superado</b>
	Acompañamiento social a Servidores/as en caso de fallecimiento	% de casos atendidos**	100	100% de casos atendidos

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

	de familiares – Condolencias por fallecimiento de familiar directo.			<b>Indicador alcanzado</b>
	Asistencia en caso de Emergencias médicas y/o Accidentes - cuando se presente	% de casos atendidos**	100	100% de casos atendidos <b>Indicador alcanzado</b>
	Concurso Nutricional “NUTRIOSINFOR”	# de concursos realizados***	1	No se realizó el concurso <b>Indicador no alcanzado</b>
	Chequeo preventivo de Enfermedades Tropicales	# de chequeos realizados	1	1 Chequeo de enfermedades Tropicales realizadas al personal que realiza supervisión <b>Indicador alcanzado</b>

\*Debido a que el taller estaba dirigido a los padres de familia de OSINFOR, el porcentaje está referido al total de padres de la entidad.

\*\*Referido a casos atendidos que se han presentado en el año 2023.

\*\*\* Actividad reprogramada para el 2024, debido a que su programación se encontraba en un periodo de cierre de actividades del personal e iba a tener poca participación.

### VIII. ESTRATEGIA PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

En líneas generales se ha ejecutado 96.43% del Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2023, ya que se realizaron 27 de las 28 actividades programadas en el dicho plan, para el 2024, teniendo en cuenta los indicadores superados, alcanzados y no alcanzados, se detalla el siguiente cuadro en donde se propone las siguientes acciones de mejora a implementar en el vigente plan:

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS	CANTIDAD	MEJORA
<b>Clima Organizacional</b>	Indicadores superados	5	Para el 2024, se plantea seguir con la estrategia de participación y organización de estas actividades a fin de que mantener, o aumentar la cantidad de indicadores del Plan.
	Indicadores alcanzados	7	Para el 2024, se está proponiendo el aumento de actividades que permitan cumplir con las mejoras que se han evidenciado en la encuesta de clima y cultura organizacional.
	Indicadores no alcanzados	-	-
<b>Cultura Organizacional</b>	Indicadores superados	-	Para el 2024, se está planteando el cambio de estrategia para la mayor participación y satisfacción, ya que se va a reforzar un valor en torno a la puntualidad del personal.
	Indicadores	1	Para el 2024, se está proponiendo

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”*

*“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

	alcanzados		el aumento de actividades que permitan cumplir con las mejoras que se han evidenciado en la encuesta de clima y cultura organizacional.
	Indicadores no alcanzados	1	Para el 2024, las actividades relacionadas a la igualdad de género, cambiarán la estrategia de participación, tal es así que realizarán concursos, sorteos entre los participantes etc., esto con el fin de aumentar la cantidad de asistentes a la actividades de este tipo.
<b>Bienestar Social</b>	Indicadores superados	3	Para el 2024, se continuará con la estrategia de participación y organización de estas actividades a fin de que mantener, o aumentar la cantidad de indicadores del Plan.
	Indicadores alcanzados	10	Para el 2024, se está proponiendo el aumento de actividades que permitan conciliar la vida laboral con la familiar.
	Indicadores no alcanzados	1	Para el 2024, se propone que las actividades con indicadores no alcanzados en esta línea de acción, se retomarán en un periodo adecuado para la participación del personal

**IX. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES**

Para la implementación del presente plan se está programando la ejecución de actividades por objetivos específicos, según como sigue:

**EJE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades
<b>OE1: Fortalecer los canales de comunicación entre los/as servidores/as a través de acciones que permitan la identificación oportuna de sus necesidades y desarrollar adecuadas estrategias de intervención que fomenten su compromiso con la institución.</b>	Realizar Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024
	Realizar Reuniones con las unidades de organización para conocer la necesidades, situaciones y problemática que presenten estas, en relación a las acciones que desarrolla la UGTH.
<b>OE2: Promover actividades en donde el personal pueda interactuar en otros espacios, además del laboral; así como, con sus familiares, a fin de buscar el</b>	Coordinar la charla del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional Dirigido a jóvenes de 14 a 28 años
	Suscribir Convenios con centros de esparcimiento
	Elaborar y coordinar de Saludos Institucionales por fechas festivas - Día de las profesiones, Cumpleaños, Nacimientos, entre otros.



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

<b>equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.</b>	Celebración de onomásticos
	Realizar OSINFORBINGO
	Realizar Implementar Lactario institucional
	Realizar Celebración por el día de la amistad
	Realizar Celebración por el día de la Mujer
	Realizar Celebración del día de la secretaria
	Realizar talleres de integración con el equipo de OSINFOR (Oficinas Desconcentradas - Sede Central)
	Realizar Concurso Gastronómico “El gran chef OSINFOR”
	Realizar taller “El rol de los padres en el desarrollo de sus hijos y en la sociedad”
	Realizar taller "Equipos de alto rendimiento"
	Realizar Concurso de Talentos "Brilla OSINFOR"
	Realizar taller "Empoderamiento de las madres trabajadoras"
	Realizar taller de integración familiar "Mejorando la Relación padres/madres que trabajan y sus hijos/as"
	Reconocimiento a las buenas prácticas 2024
	Realizar la reunión de confraternidad por el día del trabajador y el día del servidor público
Realizar talleres de baile, yoga, fullbody	
Realizar Campaña Salud Alimenticia	

### EJE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades
<b>OE3: Fortalecer y promover la práctica del enfoque de género y valores institucionales, a fin de mejorar el sentido de pertenencia con la entidad.</b>	Organizar el Reconocimiento a la puntualidad 2024, impulsando el valor de la responsabilidad.
	Realizar taller de fortalecimiento de redes de soporte para prevenir la violencia de Género.

### EJE BIENESTAR SOCIAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades
<b>OE4 Brindar orientación y atención social a los/as servidores/as del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.</b>	Realizar campaña sobre la semana de la Lactancia Materna de Perú
	Realizar campaña de Salud Mental
	Gestionar el Chequeo médico ocupacional anual - EMO
	Gestionar el Chequeo preventivo de Enfermedades Tropicales
	Gestionar el Chequeo Preventivo Essalud /EPS
	Gestionar las Pausas Activas
	Gestionar la Campaña de salud bucal
	Realizar Campañas corporativas de planes de seguros médicos
	Gestionar la Campaña de Salud visual
	Realizar Convenios de centros de recreación familiar
	Realizar Campañas informativas acerca de los seguros del personal EPS, Seguro Particular, SCTR, entre otros.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

<b>OE5 Ejecutar acciones para el seguimiento de casos sociales identificados entre los/as servidores/as.</b>	Realizar Acompañamiento social a Servidores/as en caso de fallecimiento de familiares – Condolencias por fallecimiento de familiar directo.
	Realizar Asistencia en caso de Emergencias médicas y/o Accidentes - cuando se presente

Los plazos y las metas proyectadas se encuentran establecidas en el Numeral **XII. Anexo - Cronograma de actividades del Plan.**

## X. PRESUPUESTO

Son ocho (8) las actividades que requieren presupuesto, las mismas que están alineadas a la promoción de estaciones de integración que equilibren la vida personal y laboral además de aquellas que requieren atención social a través del cuidado de la salud:

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	Presupuesto
<b>OE2: Promover actividades en donde el personal pueda interactuar en otros espacios, además del laboral; así como, con sus familiares, a fin de buscar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.</b>	Implementación de Lactario institucional	S/. 5,000.00
	Talleres de integración con el equipo de OSINFOR (Oficinas Desconcentradas – Sede Central)	S/. 20,000.00
	Taller "El rol de los padres en el desarrollo de sus hijos y en la sociedad"	S/. 5,000.00
	Taller "Equipos de alto rendimiento"	S/. 25,000.00
	Taller "Empoderamiento de las madres trabajadoras"	S/. 4,000.00
	Reconocimiento a las buenas practicas 2024	S/. 20,000.00
	Chequeo Médico Ocupacional anual - EMO	S/. 40,000.00
	Chequeo preventivo de Enfermedades Tropicales	S/. 4,000.00
	<b>TOTAL</b>	<b>S/. 123, 000.00</b>

Para ejecutar estas actividades, se requiere un presupuesto total de S/ 123,000.00 soles, las mismas que se clasifican por el grado de prioridad para su ejecución.

Para ejecutar las actividades de la prioridad 1, se cuenta con un financiamiento de S/ 93,000.00 soles, las mismas que se desarrollarán durante el primer y segundo trimestre.

Para el desarrollo de las actividades de la prioridad 2, se ejecutarán en función a la asignación de recursos adicionales.

A continuación, se muestra el cronograma de actividades por prioridad y presupuesto:

**PERÚ**Presidencia  
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los  
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre  
OSINFOR*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”**“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”***Cronograma de actividades por prioridad y presupuesto**

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES	NRO. PRIORIDAD	PRESUPUESTO TOTAL ANUAL	FINANCIADO						POR FINANCIAR					
			I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Chequeo médico ocupacional anual - EMO	1	S/ 40,000.00			S/ 40,000.00									
Chequeo preventivo de Enfermedades Tropicales	1	S/ 4,000.00			S/ 4,000.00									
Implementación de Lactario institucional	1	S/ 5,000.00			S/ 5,000.00									
Taller "Empoderamiento de las madres trabajadoras"	1	S/ 4,000.00					S/ 4,000.00							
Taller "El rol de los padres en el desarrollo de sus hijos y en la sociedad"	1	S/ 5,000.00						S/ 5,000.00						
Taller "Equipos de alto rendimiento"	1	S/ 25,000.00						S/ 25,000.00						
Talleres de integración con el equipo de OSINFOR (Oficinas Desconcentradas)	1	S/ 10,000.00						S/ 10,000.00						
Talleres de integración con el equipo de OSINFOR (Sede Central)	2	S/ 10,000.00								S/ 10,000.00				
Taller Reconocimiento a las buenas practicas 2024	2	S/ 20,000.00												S/ 20,000.00
<b>TOTAL S/</b>		<b>S/ 123,000.00</b>	-	-	<b>S/ 49,000.00</b>	-	<b>S/ 4,000.00</b>	<b>S/ 40,000.00</b>	-	-	<b>S/ 10,000.00</b>	-	-	<b>S/ 20,000.00</b>



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas  
batallas de Junín y Ayacucho”*

## **XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El desarrollo y ejecución presente plan de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social, estará a cargo de la Unidad de Gestión del Talento Humano. En relación al seguimiento y evaluación, la UGTH realizará el reporte de seguimiento a la ejecución de manera trimestral hacia la Oficina de Administración, para lo cual contará con la asistencia técnica de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, a través de la Unidad de Planeamiento, Modernización y Cooperación.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**XII. ANEXO – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN**

Objetivos Específicos	EJES DE ACCIÓN	Actividades	Indicadores	Metas	TRIMESTRE			
					I	II	III	IV
<b>OE1 Fortalecer los canales de comunicación entre los/as servidores/as a través de acciones que permitan la identificación oportuna de sus necesidades y desarrollar adecuadas estrategias de intervención que refuercen los lazos de convivencia entre el personal y la entidad.</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024	Porcentaje de participación en la encuesta	70%				X
		Reuniones con las unidades de organización	Número de reuniones realizadas con las unidades de organización	4	X	X	X	X
Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional *Dirigido a jóvenes de 14 a 28 años		Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a la charla	70%	X				
Convenios con centros de esparcimiento		Número de convenios realizados	2		X			
Elaboración y coordinación de Saludos Institucionales por fechas festivas - Día de las profesiones, Cumpleaños, Nacimientos, entre otros.		Número de comunicados, saludos por fechas conmemorativas	200	X	X	X	X	
Celebración de onomásticos		Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a las celebraciones	70%	X	X	X	X	
OSINFORBINGO		Numero de Juegos realizados	2		X		X	
<b>OE2: Promover actividades en donde el personal pueda interactuar en otros espacios, además del laboral; así como, con sus familiares, a fin de buscar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.</b>								



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”*

*“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

		Implementación de Lactario institucional	Porcentaje de satisfacción de madres usuarias del lactario	60%	X			
		Celebración por el día de la amistad	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes	60%	X			
		Celebración por el día de la Mujer	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes	60%	X			
		Celebración del día de la secretaria	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a la celebración	60%		X		
		Talleres de integración con el equipo de OSINFOR (Oficinas Desconcentradas - Sede Central)	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a las actividades deportivas	70%		X	X	
		Concurso Gastronómico “El gran chef OSINFOR”	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al concurso	70%		X	X	
		Taller "Equipos de alto rendimiento"	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al del Taller	70%		X		
		Concurso de Talentos "Brilla OSINFOR"	Porcentaje de satisfacción de los/as	70%				X



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

			participantes del concurso					
		Taller "Empoderamiento de las madres trabajadoras"	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al del Taller	60%		X		
		Taller "El rol de los padres en el desarrollo de sus hijos y en la sociedad"	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al del Taller	60%		X		
		Taller Reconocimiento a las buenas practicas 2024	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes del Taller	60%		X		X
		Reunión de Confraternidad por el día del trabajador y el día del servidor público	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a la reunión	60%		X		
		Talleres de baile, yoga, fullbody	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a los talleres	70%		X	X	X
		Campaña Salud Alimenticia	Número de campañas	4	X	X	X	X
<b>OE3: Fortalecer y promover la práctica del enfoque de género y valores institucionales, a fin de mejorar el sentido de pertenencia con la entidad.</b>	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Reconocimiento trimestral a la puntualidad 2024, impulsando el valor de la responsabilidad.	Número de personas reconocidas	20	X	X	X	X
		Taller de fortalecimiento de redes de soporte para	Porcentaje de satisfacción de	60%				X



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

		prevenir la violencia de Género.	los/as participantes al Taller					
<p><b>OE4 Brindar orientación y atención social a los/as servidores/as del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.</b></p>	<p><b>BIENESTAR SOCIAL</b></p>	Campaña sobre la semana de la Lactancia Materna de Perú	Número de campañas	1			X	
		Campaña de Salud Mental	Número de campañas	4	X	X	X	X
		Chequeo médico ocupacional anual - EMO	Número servidores/as atendidos	120	X			X
		Chequeo preventivo de Enfermedades Tropicales	Porcentaje de atenciones programadas de servidores/as programados/as	100%	X			
		Chequeo Preventivo Essalud /EPS	Porcentaje de atención de servidores/as programados/as	100%				X
		Pausas Activas	Número Pausas Activas realizadas	7	X	X	X	X
		Campaña de salud bucal	Número de campañas	1				X
		Campañas corporativas de planes de seguros médicos	Número de campañas	1	X	X	X	X
		Campaña de Salud visual	Número de campañas	1				X
		Convenios de centros de recreación familiar	Número de convenios realizados	2	X			X
		Campañas informativas acerca de los/as seguros	Porcentaje de participación a	50%	X			X



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

		del personal EPS, Seguro Particular, SCTR, entre otros.	las campañas informativas					
<b>OE5 Ejecutar acciones para el seguimiento de casos sociales identificados entre los/as servidores/as, a fin de brindar el soporte social adecuado</b>		Acompañamiento social a Servidores/as en caso de fallecimiento de familiares – Condolencias por fallecimiento de familiar directo.	Porcentaje de casos atendidos	100%	X	X	X	X
		Asistencia en caso de Emergencias médicas y/o Accidentes - cuando se presente	Porcentaje de casos atendidos	100%	X	X	X	X