



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

PLAN ANUAL DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2025

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. DIAGNÓSTICO DEL PLAN	6
2.1. DEFINICIONES	6
2.1.1. Clima laboral	6
2.1.2. Cultura organizacional	6
2.2.3. Igualdad de género	6
2.2.4. Servidor Civil.....	6
2.2.5. Colaborador.....	6
2.2 ALCANCE.....	7
2.3 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	7
2.4. VIGENCIA	9
3. OBJETIVOS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON LOS PLANES INSTITUCIONALES	9
3.1. OBJETIVOS DEL PLAN.....	9
3.1.1 OBJETIVO GENERAL	9
3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	10
3.2. ARTICULACIÓN CON LOS PLANES INSTITUCIONALES	11
3.2.1. Plan Estratégico Institucional	11
3.2.2. Plan Operativo Institucional	11
3.3. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	14
3.3.1. Matriz de actividades con programación física y financiera	14
4. PRESUPUESTO	16
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	16
6. ANEXO.....	16

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, el OEFA, considera que el talento humano es la pieza clave más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de la gestión institucional, así como para el logro de sus objetivos institucionales. Por lo tanto, el promover el desarrollo de una Cultura Organizacional de calidad y la mejora continua del Clima Laboral entre sus servidores y colaboradores, constituye un importante factor estratégico de gestión, lo que a su vez repercutirá en la mejora del servicio ofrecido a la ciudadanía.

Asimismo, el OEFA se encuentra comprometido en implementar actividades y/o estrategias esenciales que influyen en el bienestar, la productividad y la motivación del personal de la Entidad.

La promoción del desarrollo integral de los servidores y colaboradores tiene como objetivo crear espacios laborales cálidos y un ambiente de trabajo positivo. Esto incluye fortalecer la cultura organizacional, promoviendo el respeto hacia la igualdad de género e impulsando la inclusión de poblaciones vulnerables. Asimismo, se busca la creación de espacios de diálogo donde los servidores y colaboradores se sientan escuchados y considerados. Asimismo, fortalecer estos aspectos no solo mejora la calidad del entorno laboral, sino que también impacta directamente en el desempeño y el compromiso de los servidores y colaboradores hacia la Entidad.

En ese contexto, el Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 busca fortalecer el ambiente laboral por medio de la generación de acciones que impacten en la calidad de la experiencia del servidor y colaborador y la gestión del líder, así como la generación de espacios de conocimiento, reconocimiento e integración que consoliden las relaciones laborales y la comunicación organizacional a fin de contribuir a la mejora de la motivación y el compromiso del personal, reflejándose positivamente en los resultados de la estrategia de la entidad.

Finalmente, el referido Plan constituye una herramienta de gestión que contribuirá al logro de los objetivos institucionales del OEFA, el cual se enmarca en las disposiciones que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); así como, en el Plan Estratégico Institucional para el periodo 2025-2030 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por la Resolución del Consejo Directivo N° 00002-2025-OEFA/CD y el Plan Operativo Institucional Anual 2025 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2025, aprobado por la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00131-2024-OEFA/PCD.

INTRODUCCIÓN

Mediante la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se establece la creación del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, como organismo público técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno, constituyéndose en pliego presupuestal, adscrito al Ministerio del Ambiente y encargado de la fiscalización, la supervisión, el control y la sanción en materia ambiental que corresponde.

Por otro lado, el numeral 3.7 del artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con el 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 entorno a las políticas y prácticas de personal, considerándose dentro de este subsistema, entre otros procesos, el de Cultura y Clima Organizacional.

Asimismo, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, se aprueba la *“Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”*, el cual es un documento autoinstructivo, que tiene como objetivo establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Mediante el Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del OEFA (en adelante, **el ROF del OEFA**), estableciéndose la estructura orgánica de nuestra institución, indicando que se encuentra conformada, entre otros, por los siguientes Órganos: Resolutivos, de Línea, de Apoyo, de asesoramiento, y órganos desconcentrados (ODES).

En ese marco, el literal a) del artículo 35° del ROF del OEFA, establece que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración tiene como función, entre otras, la de organizar la gestión interna de recursos humanos, implementando políticas, instrumentos, directivas y lineamientos articulados a los objetivos estratégicos del OEFA.

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

En ese sentido, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, en el marco de sus funciones, elabora el Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025, cuyo objetivo es fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales y ejecutar las acciones para fortalecer la cultura y el clima organizacional que promuevan actividades y espacios que impacten en la calidad de vida y de la experiencia laboral del servidor y colaborador, la gestión del líder y la confianza en equipo; con el fin de mejorar el ambiente laboral mediante la motivación y el compromiso del personal, para garantizar el logro de los objetivos de la entidad.

Finalmente, el Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025, está orientado a otorgar a todos los servidores y colaboradores las mejores condiciones de trabajo para su desarrollo profesional y personal, permitiendo su buen desempeño y productividad, elevando su compromiso y de esta manera se puedan identificar con las funciones y estrategias institucionales.

1. MARCO NORMATIVO

BASE LEGAL

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 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° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.
- Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, Aprueban Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Formalizan la aprobación de 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 Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, Aprobar la *“Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”*.
- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 066-2019-OEFA/PCD, Aprobar la *“Política de Igualdad de Género e Inclusión del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*.
- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00115-2024-OEFA/PCD, Aprobar la *“Hoja de Ruta para el Fortalecimiento de la Fiscalización Ambiental con Enfoque Territorial”*.
- Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00116-2024-OEFA/PCD, que aprueba el Código de Conducta del 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, Aprobar 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”*.
- Resolución de Gerencia General N° 00083-2024-OEFA/GEG, que aprueba el *“Lineamiento para el reconocimiento a los servidores/as civiles y colaboradores/as del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA”*.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificatorias.

2. DIAGNÓSTICO DEL PLAN ANUAL DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2025

2.1 DEFINICIONES

2.1.1. Clima laboral

Representa la percepción colectiva de satisfacción de los servidores y colaboradores respecto al ambiente de trabajo. Incluye el compromiso de la Alta Dirección en el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de los resultados y la implementación de planes de acción orientados a la mejora continua.

2.1.2. Cultura organizacional

Representa la forma característica de pensar y actuar en el OEFA, basada en principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que los servidores y colaboradores de la Entidad adoptan y comparten. Comprende la identificación, definición, promoción y evaluación de la cultura organizacional, así como la implementación de planes de acción para su mejora.

2.2.3. Igualdad de género

De acuerdo a lo establecido en el Manual Metodológico “Indicadores UNESCO de Cultura para el desarrollo” la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (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, las responsabilidades y las oportunidades no dependan del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone considerar 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.*”¹

2.2.4. Servidor Civil

Es el personal del OEFA contratado bajo los regímenes establecidos en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.2.5. Colaborador

Es el estudiante, egresado y/o bachiller de un centro de formación profesional que tenga un convenio de prácticas preprofesionales o profesionales con la Entidad, o que haya sido asignado al OEFA para prestar el Servicio Civil de Graduandos (SECIGRA).

¹ UNESCO. (2014) Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico. Pg. 105. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229609>

2.2. ALCANCE

El Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 abarca a los servidores civiles y colaboradores del OEFA.

2.3 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

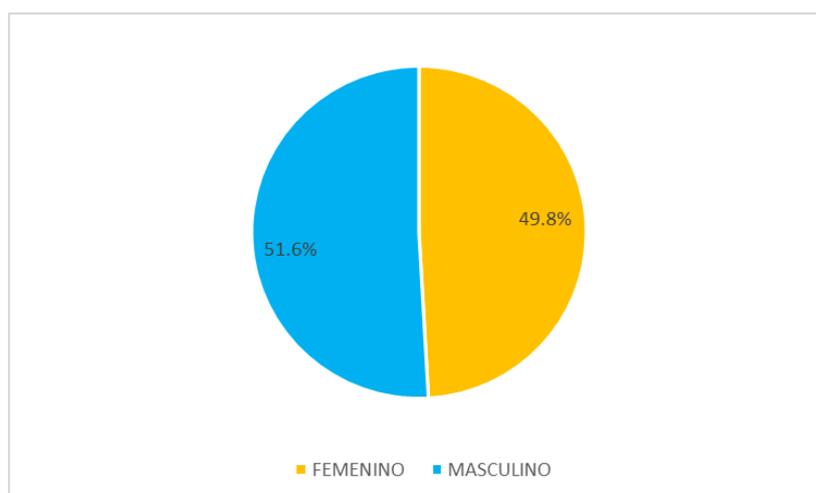
El Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 abarca a los servidores civiles y colaboradores del OEFA. La proyección del costo de las actividades se ha realizado tomando como referencia la cantidad de servidores civiles y colaboradores registrados al último día hábil de 2024, como se detalla a continuación:

Tabla 1
Cantidad de servidores civiles y colaboradores del OEFA al 27 de diciembre de 2024

RÉGIMEN	NORMA	CANTIDAD
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	5
	Decreto Legislativo N° 1057	796
	Ley N° 30057	100
Practicantes	Decreto Legislativo N° 1401	62
Secigristas	Decreto Ley N° 26113	0
TOTAL		963

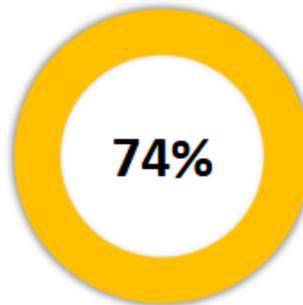
Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

Gráfico 1
Comparativo de género de los servidores civiles y colaboradores del OEFA al 27 de diciembre de 2024



Asimismo, en diciembre del 2024 se realizó un estudio de clima organizacional de toda la Entidad, mediante un estudio de clima organizacional, el cual tuvo los siguientes resultados:

Gráfico 2
Resultado General del OEFA



Como parte de los resultados de clima laboral se puede observar la escala de medición presentada en la metodología, la dimensión con mayor Índice de Satisfacción General (en adelante, **el ISG**) es “Orgullo” con 82%, el cual es el único que se mantiene en el intervalo de fortaleza. Por otro lado, la dimensión con mayor oportunidad de mejora es “Imparcialidad”, el cual obtuvo 64%, 10% menos respecto al 2023.

Gráfico 3
Resultado por dimensiones del OEFA

DIMENSIÓN	2023	RIESGO	MEJORA	FORTALEZA	
Orgullo	88%	-	-	82%	-6%
Credibilidad	81%	-	73%	-	-8%
Respeto	79%	-	73%	-	-6%
Imparcialidad	74%	-	64%	-	-10%
Camaradería	81%	-	74%	-	-7%

Así también se puede observar una disminución del ISG en todas las subdimensiones comparados con el 2023. Las dimensiones con mayor porcentaje de disminución son: “Ausencia de Favoritismos” y “Trato Justo” y “Familiaridad”.

Por otro lado, la dimensión “ausencia de favoritismo” requiere de acción urgente, al estar fronterizo con el intervalo de Riesgo.

Gráfico 4
Resultado por sub dimensiones del OEFA

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	2023	RIESGO	MEJORA	FORTALEZ A	
1.Orgullo	F1.1 Trabajo Individual	91%	-	-	86%	
	F1.2 Trabajo en equipo	90%	-	-	83%	▼-7%
	F1.3 Imagen Corporativa	85%	-	-	81%	
2.Credibilidad	F2.1 Comunicación	82%	-	75%	-	▼-7%
	F2.2 Habilidad Gerencial	83%	-	75%	-	▼-8%
	F2.3 Integridad	77%	-	69%	-	▼-8%
3.Respeto	F3.1 Apoyo Profesional	79%	-	72%	-	▼-7%
	F3.2 Colaboración	78%	-	69%	-	▼-9%
	F3.3 Interés como persona	79%	-	75%	-	
4.Imparcialidad	F4.1 Equidad en Recompensas	75%	-	66%	-	▼-9%
	F4.2 Ausencia de Favoritismo	62%	-	51%	-	▼-11%
	F4.3 Trato Justo	85%	-	74%	-	▼-11%
5.Camaradería	F5.1. Familiaridad	81%	-	70%	-	▼-11%
	F5.2. Hospitalidad	81%	-	-	77%	
	F5.3. Sentido de Equipo	83%	-	-	77%	

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico situacional, se ha identificado la necesidad de implementar una serie de acciones estratégicas con el fin de fomentar ambientes de trabajo saludables y seguros para todos los servidores.

Este diagnóstico reveló áreas de oportunidad relacionadas con el clima organizacional y la cultura interna, por lo que se han establecido objetivos claros para mejorar el bienestar y el desempeño de los colaboradores en la institución, así como sus respectivas actividades.

Aunado a ello, respecto a la cultura organizacional cabe resaltar que, mediante la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00116-2024-OEFA/PCD, se aprobó el Código de Conducta del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, en el cual se han establecido nuevos valores institucionales. Al respecto, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración tiene como función motivar a los servidores para que su trabajo esté orientado en base a estos valores, los cuales constituyen el eje fundamental de la cultura organizacional del OEFA.

En este sentido, el presente plan busca promover un clima y una cultura organizacional sólidas.

2.4. VIGENCIA

El presente Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 entra en vigencia desde el 01 de enero de 2025 y rige durante el año 2025.

3. OBJETIVOS DEL PLAN Y SU VINCULACIÓN CON LOS PLANES INSTITUCIONALES

3.1. OBJETIVOS DEL PLAN

3.1.1 OBJETIVO GENERAL

Fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales y ejecutar las acciones para fortalecer la cultura y el clima organizacional que promuevan actividades y espacios

que impacten en la calidad de vida y de la experiencia laboral del servidor y colaborador, la gestión del líder y la confianza en equipo; con el fin de mejorar el ambiente laboral mediante la motivación y el compromiso del personal, para garantizar el logro de los objetivos de la entidad.

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

- Consolidar una cultura inclusiva y equitativa en el OEFA, basada en sus valores institucionales y la igualdad de oportunidades.
- Fortalecer el clima laboral promoviendo el bienestar, la motivación y la productividad del personal del OEFA.
- Fortalecer las capacidades de liderazgo y fomentar la cohesión de equipos, a través del uso eficaz de herramientas de gestión de personas.
- Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre áreas; así como, al interior de cada equipo.

El Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025, plantea el desarrollo de cuatro (04) Objetivos Específicos con sus respectivas Estrategias, las que se plantean a continuación:

Tabla 2
Alineamiento de las Estrategias para el logro de los Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ESTRATEGIAS
OE 1	Consolidar una cultura inclusiva y equitativa en el OEFA, basada en sus valores institucionales y la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el desarrollo de competencias y actitudes inclusivas en los servidores civiles y colaboradores, mediante la sensibilización, formación y difusión de buenas prácticas en equidad, inclusión y respeto a la diversidad, en coherencia con los valores institucionales y el principio de igualdad de oportunidades.
OE 2	Fortalecer el clima laboral promoviendo el bienestar, la motivación y la productividad del personal del OEFA.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el clima laboral a través de una cultura organizacional adaptada a la nueva dinámica laboral, implementando actividades, experiencias y acciones que promuevan el bienestar, la motivación y la productividad del personal, en coherencia con nuestros valores institucionales y el enfoque en el desarrollo del capital humano.
OE 3	Fortalecer las capacidades de liderazgo y fomentar la cohesión de equipos, a través del uso eficaz de herramientas de gestión de personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la cohesión de equipos y fortalecer las capacidades de liderazgo de los servidores civiles y colaboradores del OEFA mediante actividades de reconocimiento, integración, desarrollo artístico y cultural que promuevan el trabajo en equipo, potencien sus destrezas y talentos, y faciliten el uso eficaz de herramientas de gestión de personas, contribuyendo así a la mejora del clima laboral.
OE 4	Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre áreas, así como al interior de cada equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar el sentido de pertenencia, compromiso y trabajo colaborativo entre áreas y dentro de cada equipo mediante el fortalecimiento del liderazgo y la confianza, a través de estrategias de comunicación interna, creación de espacios de diálogo y alineación de prioridades y acciones de gestión, así como de los proyectos en los que participa la entidad.

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 3
Líneas de acción de los Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		LÍNEAS DE ACCIÓN
OE 1	Consolidar una cultura inclusiva y equitativa en el OEFA, basada en sus valores institucionales y la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • OEFA con enfoque de género • OEFA inclusivo • OEFA sin violencia
OE 2	Fortalecer el clima laboral promoviendo el bienestar, la motivación y la productividad del personal del OEFA.	<ul style="list-style-type: none"> • En el OEFA, gestionamos felicidad • En el OEFA, valoramos el rol que desempeñamos • En el OEFA, conmemoramos juntos las fechas importantes • Somos OEFA
OE 3	Fortalecer las capacidades de liderazgo y fomentar la cohesión de equipos, a través del uso eficaz de herramientas de gestión de personas.	<ul style="list-style-type: none"> • En el OEFA, impulsamos líderes
OE 4	Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre áreas, así como al interior de cada equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Generamos espacios de integración

3.2. ARTICULACIÓN CON LOS PLANES INSTITUCIONALES

El Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 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, ya que la gestión de la cultura organizacional, tiene como finalidad ayudar al personal de la entidad a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, comprende la gestión del clima organizacional, que tiene como finalidad promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores de la entidad, incrementando la motivación de las personas e impactando positivamente en los resultados de la organización.

3.2.1 Plan Estratégico Institucional

Mediante la Resolución del Consejo Directivo N° 00002-2025-OEFA/CD, de fecha 20 de enero de 2025, se aprueba el "*Plan Estratégico Institucional para el periodo 2025-2030 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA*". Al respecto, el Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 se encuentra articulado con la Acción Estratégica Institucional - AEI.03.02 "*Talento humano fortalecido en el OEFA*" que corresponde al Objetivo Estratégico Institucional - OEI.03 "*Fortalecer la modernización institucional*".

3.2.2 Plan Operativo Institucional

A través de la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00131-2024-OEFA/PCD, se aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2025 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2025, el

cual establece la Tarea “Ejecutar el plan de clima y cultura organizacional 2025” incluida en la Actividad Operativa “Fortalecimiento del clima y cultura organizacional en el OEFA”.

El Plan debe estar articulado con los Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales previstas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI).

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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los cuales son:

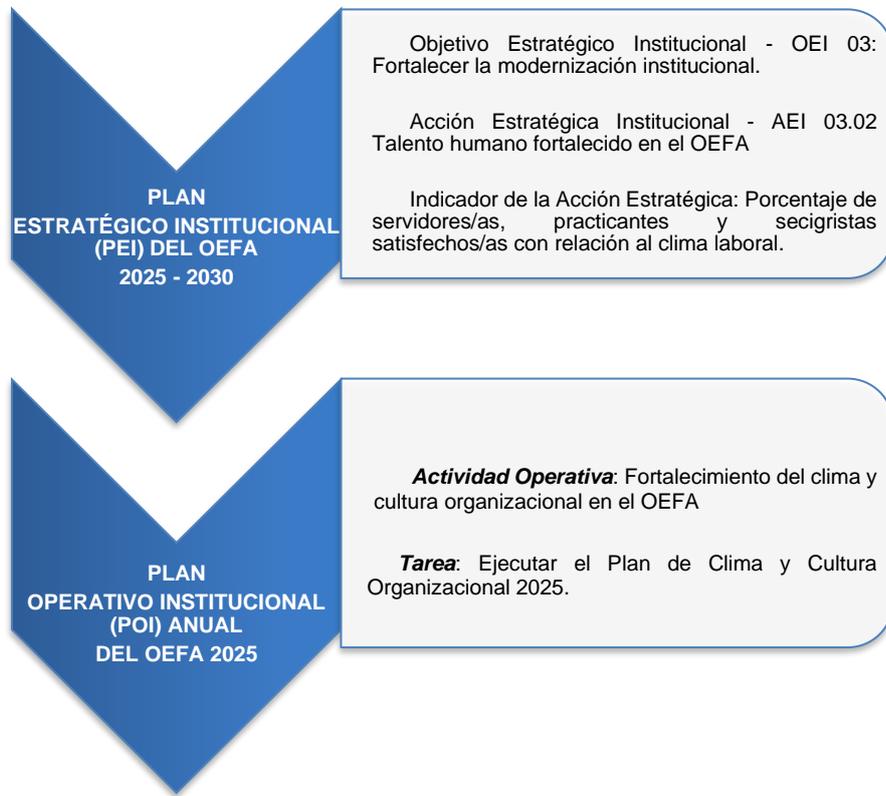
- Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos.
- Ss2. Organización del trabajo y su distribución.
- Ss3. Gestión del empleo.
- Ss4. Gestión del rendimiento.
- Ss5. Gestión de la compensación.
- Ss6. Gestión del desarrollo y la capacitación.
- Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales.**

Atendiendo a lo señalado, dentro del subsistema de Gestión de las relaciones humanas y sociales, se tiene previsto, entre otros, el proceso de “Cultura y Clima Organizacional”, el cual permite a las entidades públicas fortalecer la cultura organizacional; es por ello que el Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 se encuentra alineado al citado proceso con el objetivo de fortalecer el clima laboral de la Entidad y así también interiorizar la cultura organizacional.

En ese contexto, el Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 se ha elaborado alineado al Objetivo Estratégico Institucional - OEI.03 “Fortalecer la modernización institucional” y Acción Estratégica Institucional - AEI.03.02 “Talento humano fortalecido en el OEFA” del Plan Estratégico Institucional para el periodo 2025-2030 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA y al Plan Operativo Institucional Anual 2025 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

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.

Gráfico 5
Articulación con los instrumentos de gestión del OEFA



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

3.3 PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

3.3.1 Matriz de actividades con programación física y financiera

Objetivo General:

Fomentar el desarrollo de nuestros valores institucionales y ejecutar las acciones para fortalecer la cultura y el clima organizacional que promuevan actividades y espacios que impacten en la calidad de vida y de la experiencia laboral del servidor y colaborador, la gestión del líder y la confianza en equipo, con el fin de mejorar el ambiente laboral mediante la motivación y el compromiso del personal, para garantizar el logro de los objetivos de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	Unidad de medida	I	II	III	I V	Tot al	I	II	III	IV	TOTAL	
OE 1: Consolidar una cultura inclusiva y equitativa en el OEFA, basada en sus valores institucionales y la igualdad de oportunidades	Campaña de sensibilización sobre enfoque de género	Taller	1	0	0	0	1	15,000	0	0	0	15,000	
	Campaña a la No discriminación (orientación sexual, raza, sexo, con discapacidad, diversidad e inclusión, entre otras)	Campaña	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	
	Ferias Culturales	Feria	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	
	Día de los Pueblos Originarios y del Diálogo Intercultural	Evento	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
	Promoción para la inclusión y empatía de personas con discapacidad	Campaña	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	
	Campaña de concientización para la no violencia contra la mujer	Campaña	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	
	Campaña de sensibilización "Empatía en acción"	Campaña	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	
	Impulso de los valores del OEFA	Campaña	1	1	0	0	2	25,000	0	0	0	0	25,000
	Fortalecimiento de la cultura institucional "SOMOS OEFA"	Feria	0	0	1	0	1	0	0	33,000	0	0	33,000
	Programa de Reconocimiento al servidor civil del OEFA	Evento	0	1	0	0	1	0	10,000	0	0	0	10,000
	Reconocimiento al desempeño excepcional (Ley N° 28175)	Evento	1	1	1	1	4	1,250	1,250	1,250	1,250	5,000	
Kit de bienvenida	kit	3	3	3	3	12	15,000	0	0	0	0	15,000	
OE 2: Fortalecer el clima laboral promoviendo el bienestar, la motivación y la	Reconocimiento por cumpleaños	kit	3	3	3	3	12	23,000	0	0	0	23,000	
	Reuniones para la construcción de la felicidad con	Evento	3	3	3	3	12	0	0	0	0	0	

productividad del personal del OEFA	facilitadores del clima laboral											
	Commemoración del Día Internacional de la Mujer	Evento	1	0	0	0	1	8,000	0	0	0	8,000
	Reconocimiento al rol del Asistente Administrativo	Evento	0	1	0	0	1	0	5,000	0	0	5,000
	Día de la conciencia masculina y su rol en la sociedad	Evento	0	0	0	1	1	0	0	5,000	0	5,000
	Día de la Amistad	Evento	1	0	0	0	1	8,000	0	0	0	8,000
	Creciendo con Risas: Taller de Desarrollo Personal	Taller	0	0	0	1	1	0	0	0	5,000	5,000
	Concurso de ambientación en nuestros espacios de trabajo	Evento	1	0	1	2	4	0	0	0	0	0
	Reconocimiento a logros obtenidos dentro del OEFA	Evento	0	0	0	1	1	0	0	0	30,000	30,000
	Reconocimiento al Servidor Público por su día	Evento	0	1	0	0	1	0	10,000	0	0	1,000
	Commemoración de la creación del OEFA	Evento	0	1	0	0	1	0	15,000	0	0	15,000
	Fortaleciendo nuestra identidad nacional	Evento	0	1	1	1	3	0	10,000	8,000	0	18,000
	Evento deportivo	Evento	1	0	0	1	2	0	20,500	0	20,500	41,000
	Reconocer las habilidades artísticas y creativas	Evento	1	0	0	0	1	0	36,000	0		36,000
	Construyendo un Clima de Confianza	Campaña	3	3	3	0	9	0	0	0	0	0
Diagnóstico del Clima Organizacional	Acción	0	0	0	1	1	0	0	0	18,000	18,000	
OE 3: Fortalecer las capacidades de liderazgo y fomentar la cohesión de equipos, a través del uso eficaz de herramientas de gestión de personas.	Taller de formación de equipos - planeamiento 2025	Taller	0	0	0	1	1	0	0	0	20,000	20,000
	Escuchando y construyendo juntos	Evento	3	3	0	0	6	12,000	0	0	0	12,000
	Creciendo con feedback	Acción	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0
	Diálogos que inspiran		2	0	0	0	2					
Taller de entrenamiento para equipos directivos	Taller	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
OE 4: Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre áreas; así como, al interior de cada equipo.	Taller integral para el desarrollo de habilidades blandas	Taller	0	0	1	0	1	0	0	0	8,000	8,000
	Encuentro de las Oficinas Desconcentradas	Evento	0	1	1	0	2	0	21,000	0	21,000	42,000
	Taller de cohesión de equipos	Taller	3	3	3	3	12	2,500	5,000	4,500	3,132	15,132

	Espacios de retroalimentación de equipos de trabajo	Acción	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0
PRESUPUESTO TOTAL			34	31	24	26	115	109,750	133,750	51,750	126,882	422,132

4. PRESUPUESTO

Las actividades vinculadas al Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025 se encuentran asociadas a las metas físicas y financieras que se detallan en el Anexo A "Matriz de programación del Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025", donde el presupuesto estimado para el cumplimiento de las actividades corresponde al monto total de S/. 422,132.00 (Cuatrocientos veintidós mil ciento treinta y dos y 00/100 soles).

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración realiza el seguimiento y evaluación al cumplimiento de las actividades mediante reportes semestrales, recomendando las acciones que se estimen pertinentes.

6. ANEXO

Anexo A: "Matriz de programación del Plan Anual de Clima y Cultura Organizacional 2025".

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	META FÍSICA	COSTO ESTIMADO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
OE 1: Consolidar una cultura inclusiva y equitativa en el OEFA, basada en sus valores institucionales y la igualdad de oportunidades.	Promover el desarrollo de competencias y actitudes inclusivas en los servidores civiles, mediante la sensibilización, formación y difusión de buenas prácticas en equidad, inclusión y respeto a la diversidad, en coherencia con los valores institucionales y el principio de igualdad de oportunidades.	OEFA con enfoque de género	Campaña de sensibilización sobre enfoque de género	1	S/ 15,000.00		1														
		OEFA inclusivo	Campaña a la No discriminación (orientación sexual, raza, sexo, con discapacidad, diversidad e inclusión, entre otras)	2	S/ -					1			1								
			Ferias Culturales	2	S/ -						1			1							
			Día de los Pueblos Originarios y del Diálogo Intercultural	1	S/ -												1				
			Promoción para la inclusión y empatía de personas con discapacidad	2	S/ -						1						1				
			Campaña de concientización para la no violencia contra la mujer	2	S/ -					1								1			
		OEFA sin violencia	Campaña de sensibilización "Empatía en acción"	2	S/ -				1									1			
			SOMOS OEFA	Impulso de los valores del OEFA	2	S/ 25,000.00			1				1								
		Fortalecimiento de la cultura institucional "SOMOS OEFA"		1	S/ 33,000.00										1						
		Programa de Reconocimiento al servidor civil del OEFA		1	S/ 10,000.00							1									
		Reconocimiento al desempeño excepcional (Ley 28175)		4	S/ 5,000.00								1				1		1		
		Kit de bienvenida		12	S/ 15,000.00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
		OE 2: Fortalecer el clima laboral promoviendo el bienestar, la motivación y la productividad del personal del OEFA	Fortalecer el clima laboral a través de una cultura organizacional adaptada a la nueva dinámica laboral, implementando actividades, experiencias y acciones que promuevan el bienestar, la motivación y la productividad del personal, en coherencia con nuestros valores institucionales y el enfoque en el desarrollo del capital humano.	En el OEFA, gestionamos felicidad	Reconocimiento por cumpleaños	12	S/ 23,000.00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
					Reuniones para la construcción de la felicidad con facilitadores del clima laboral	12	S/ -	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
					Conmemoración del Día Internacional de la Mujer	1	S/ 8,000.00				1										
Reconocimiento al rol del Asistente Administrativo	1				S/ 5,000.00						1										
Día de la conciencia masculina y su rol en la sociedad	1				S/ 5,000.00													1			
Día de la Amistad	1				S/ 8,000.00			1													
Creciendo con Risas: Taller de Desarrollo Personal"	1				S/ 5,000.00												1				
Concurso de ambientación en nuestros espacios de trabajo	4				S/ -			1						1			1		1		
En el OEFA, valoramos el rol que desempeñas	Reconocimiento a logros obtenidos dentro del OEFA			1	S/ 30,000.00														1		
	Reconocimiento al Servidor Público por su día			1	S/ 10,000.00							1									
En el OEFA, conmemoramos juntos las fechas importantes	Conmemoración de la creación del OEFA			1	S/ 15,000.00							1									
	Fortaleciendo nuestra identidad nacional			3	S/ 18,000.00								1	1			1				
Generamos espacios de integración	Evento deportivo			2	S/ 41,000.00					1							1				
	Reconocer las habilidades artísticas y creativas			1	S/ 36,000.00				1												
En el OEFA, tu opinión es importante	Construyendo un Clima de Confianza			9	S/ -	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
	Diagnóstico del Clima Organizacional	1	S/ 18,000.00												1						
	Fomentar la cohesión de equipos y fortalecer las capacidades de		Taller de formación de equipos - planeamiento 2025	1	S/ 20,000.00										1						

OE 3: Fortalecer las capacidades de liderazgo y fomentar la cohesión de equipos, a través del uso eficaz de herramientas de gestión de personas.	Fortalecer las capacidades de liderazgo de los servidores civiles del OEFA mediante actividades de reconocimiento, integración, desarrollo artístico y cultural que promuevan el trabajo en equipo, potencien sus destrezas y talentos, y faciliten el uso eficaz de herramientas de gestión de personas, contribuyendo así a la mejora del clima laboral.	En el OEFA, impulsamos líderes	Escuchando y construyendo juntos	6	S/ 12,000.00	1	1	1	1	1	1								
			Creciendo con feedback	3	-		1	1					1						
			Diálogos que inspiran	2	-		1	1											
			Taller de entrenamiento para equipos directivos	1	S/ -				1										
OE 4: Reforzar el sentido de pertenencia, compromiso y de trabajo colaborativo entre áreas, así como al interior de cada equipo.	Impulsar el sentido de pertenencia, compromiso y trabajo colaborativo entre áreas y dentro de cada equipo mediante el fortalecimiento del liderazgo y la confianza, a través de estrategias de comunicación interna, creación de espacios de diálogo y alineación de prioridades y acciones de gestión, así como de los proyectos en los que participa la entidad.	Construyamos un OEFA más unido	Taller integral para el desarrollo de habilidades blandas	1	S/ 8,000.00								1						
			Encuentro de las Oficinas Desconcentradas	2	S/ 42,000.00					1		1							
			Taller de cohesión de equipos	12	S/ 15,132.00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			Espacios de retroalimentación de equipos de trabajo	3	S/ -			1				1			1				
PRESUPUESTO TOTAL				115	S/ 422,132.00	6	14	14	10	11	10	9	8	7	12	7	7		



"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: 00805558"



00805558