Firmado digitalmente por: HERMITAÑO AGUILAR Nhorka Yhesenia FAU 20522224783 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25/02/2025 09:15:43-0500

Firmado digitalmente por: CADILLO VILLAFRANCA Aurea Hermelinda FAU 20522224783 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/02/2025 17:09:46-0500

PLAN ANUAL DE CLIMA, CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

Proceso de Nivel 0 vinculado:	PS3 Gestión del Talento Humano		
Propuesto por:	Oficina de Administración – Unidad de Gestión del Talento Humano	Fecha de propuesta:	04/02/2025
Aprobado por:	Gerencia General	Fecha de aprobación:	25/02/2025

Firmado digitalmente por: CORDOVA CHACON Denis Omar FAU 20522224783 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25/02/2025 09:02:33-0500

Firmado digitalmente por: CASTAÑEDA HERNANDEZ Jeanethe Persis FAU 20522224783 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25/02/2025 12:43:10-0500

Firmado digitalmente por: FRANCO SUAREZ Diana Mercedes FAU 20522224783 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25/02/2025 16:55:41-0500

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO 3
I. OBJETIVOS 4
II. FINALIDAD 4
III. BASE LEGAL 4
IV. ALCANCE 5
V. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS 5
VI. DIAGNÓSTICO 5
VII. ESTRATEGIA PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN 12
VIII. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES 13
IX. PRESUPUESTO 14
X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 18
XI. ANEXO - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN 19

RESUMEN EJECUTIVO

La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH que establece las "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", detalla el rol de las Oficinas de Recursos Humanos en el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales. En este contexto, se abordan dos procesos clave: el Clima y Cultura Organizacional y el Bienestar Social.

Clima y Cultura Organizacional: Este proceso se refiere a las actividades dirigidas a fomentar un buen ambiente de trabajo que influya positivamente en la calidad de vida de los servidores públicos. Se enfoca en identificar y atender las necesidades de los servidores, promoviendo un ambiente laboral que responda a principios, valores, creencias, normas y símbolos que compartan los miembros de la entidad.

Bienestar Social: Este proceso se orienta a desarrollar programas de bienestar para los servidores, tales como actividades asistenciales, recreativas y deportivas. Su propósito es mejorar el bienestar integral de los servidores, contribuyendo a su satisfacción y calidad de vida en el entorno laboral.

En conjunto, ambos procesos buscan mantener y mejorar la percepción colectiva de los servidores sobre el ambiente de trabajo, fomentando un entorno laboral saludable, motivador y alineado con los valores de la entidad pública, mejorando la calidad de vida del personal y su entorno familiar. Esto se logra mediante actividades asistenciales, recreativas, deportivas, culturales y de celebración. Además, se asegura el cumplimiento de las Políticas Nacionales en igualdad de género, salud y calidad de vida.

El Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2025 del OSINFOR tiene como objetivo promover la salud y el bienestar del personal a través de actividades de integración y el fortalecimiento de habilidades blandas. Busca mantener una convivencia laboral adecuada, alineada con los valores, misión y visión del organismo. Además, ejecuta acciones para prevenir problemas de salud y mejorar la calidad de vida, siempre en línea con los objetivos institucionales plasmados en el Plan Estratégico Institucional 2025 – 2030 del OSINFOR y con el fin de obtener resultados de satisfacción tanto para la entidad como para sus servidores, consolidando 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 31 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 2024, realizada desde el 05 al 12 de noviembre del año en mención.

I. OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer el clima y la cultura organizacional, promoviendo un ambiente laboral favorable para el personal del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre (OSINFOR), a través de actividades de integración, desarrollo de habilidades blandas y campañas de salud preventiva, con el fin de mantener una convivencia alineada a los valores, misión y objetivos institucionales.

Objetivos Específicos

Clima Laboral:

OE1: Fomentar la interacción del personal en espacios fuera del ámbito laboral, incluyendo a sus familias, para mejorar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Cultura Organizacional:

OE2: 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

OE3: Fortalecer la orientación y atención social al personal del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.

II. FINALIDAD

Lograr afianzar el ambiente laboral favorable y saludable en el OSINFOR, el cual fomente el bienestar integral del personal, promueva el equilibrio entre la vida laboral y familiar, fortalezca el sentido de pertenencia organizacional, e impulse la práctica del enfoque de género y los valores institucionales.

III. 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 Nº005- 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 Nº 30947, Ley de Salud Mental.
- Decreto Legislativo Nº1085, 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 Nº00003-2023-OSINFOR, Resolución que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº238-2014-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 00065-2024-OSINFOR, Resolución que aprueba el "Plan Estratégico Institucional 2025 – 2030.
- Resolución de Jefatura Nº 00073-2024-OSINFOR, Resolución que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025.

IV. ALCANCE

El Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2025, es de aplicación para todo el personal de OSINFOR, independiente de la modalidad laboral en la que se encuentre.

V. 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 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

VI. DIAGNÓSTICO

Para iniciar con el análisis del sustento para la elaboración del Plan, se realizó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024, que se llevó a cabo del 5 al 12 de noviembre del 2024, al personal del OSINFOR, la cual ha sido elaborada y ejecutada en concordancia con la "Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 150-2017-SERVIR-PE; la ejecución de mencionada encuesta evidencia la siguiente información:

En el OSINFOR al momento de aplicar la encuesta se contaba con 211 servidores, de los cuales 146 participaron de ella, es decir el 69.19%[1].

[1] Se desarrolló la encuesta con el 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%, por lo que el tamaño de muestra fue de 136 encuestados; muestra que se superó mediante 146 encuestados entre los que se encuentran trabajadores CAS y Ley Servir.

Tabla N° 1. Distribución de Personal OSINFOR encuestado

Unidad y/o área en donde labora	Sexo		Total general
	Femenino	Masculino	
Alta Dirección	4	1	5
Oficinas Desconcentradas	15	18	33
Órganos de Asesoramiento y Apoyo	26	25	51
Órganos de Control Institucional y Tribunal Forestal	1	2	3
Órganos de Línea	23	31	54
Total general %	47.26%	52.74%	**100,00%**

*Resultados de la encuesta de Clima y cultura Organizacional 2024

En los resultados obtenidos de la encuesta, podemos concluir que, a nivel de clima y cultura organizacional, los resultados son favorables, como se puede apreciar en el siguiente cuadro y gráficos:

Tabla N° 2. Resultados comparativos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (2021 al 2024)

PROCESO	DIMENSIONES	2021	2022	2023	2024
CULTURA	**NORMAS**	90%	94%	89%	**95%**
	VALORES	91%	90%	96%	**95%**
	PRÁCTICAS	84%	85%	93%	**94%**
	COMUNICACIÓN INTERNA	87%	82%	95%	**90%**
CLIMA	**AMBIENTE**	79%	81%	90%	**95%**
	MOTIVACION Y SENTIDO DE PERTENENCIA	85%	80%	90%	**89%**
	DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	83%	79%	89%	**91%**
	DESARROLLO PROFESIONAL	72%	69%	86%	**84%**
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	75%	69%	88%	**91%**

Gráfico N° 1. Tendencia de la satisfacción de Cultura Organizacional

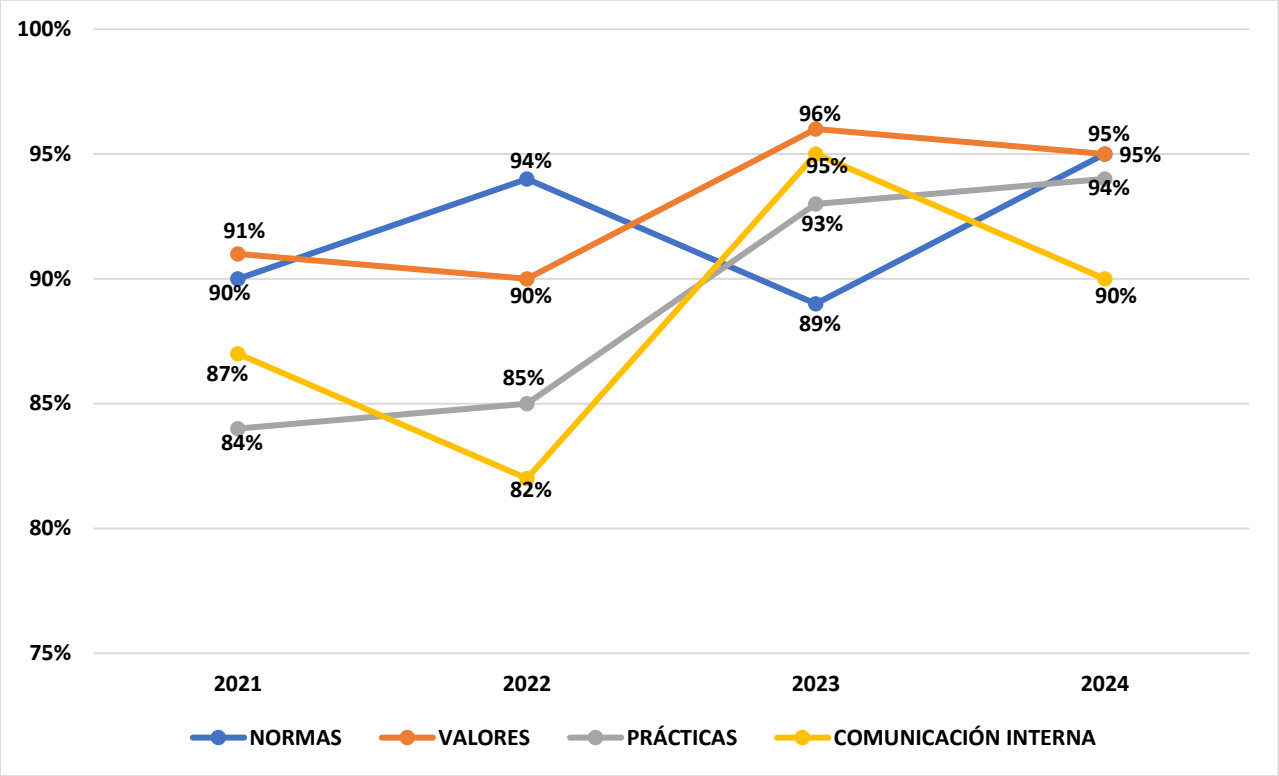
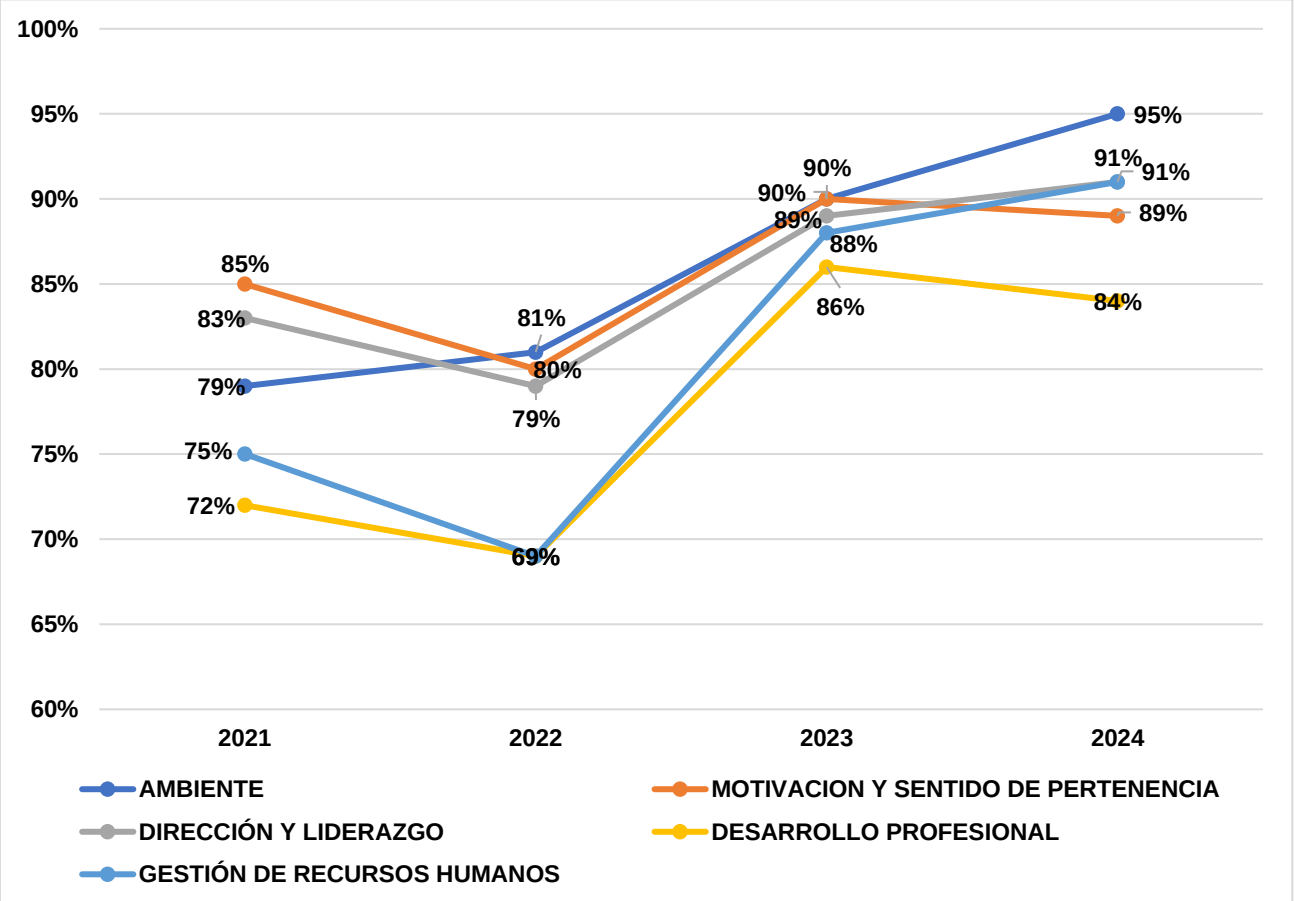


Gráfico N° 2.Tendencia de la satisfacción de Clima Organizacional



En la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se ha agregado preguntas en relación al Bienestar Social del personal, lo cual cuenta con el siguiente nivel de satisfacción en el año 2024:

Tabla N° 3. Resultados del bienestar social

	DIMENSIÓN	2024
BIENESTAR	SALUD	87%
	FAMILIA	91%
	PSICOSOCIAL	75%

Para estas dimensiones se han tomado en cuenta preguntas de satisfacción en relación al cuidado y promoción de la salud, equilibrio, familiar y laboral, además de los riesgos psicosociales que se puedan identificar en la entidad.

A continuación, se presentan las principales actividades ejecutadas del Plan de Clima y Cultura Organizacional y Bienestar Social 2024, 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 2024, el cual ayudará a programar nuevas actividades o a reforzarlas, con el fin de que sirvan de insumo principal para el nuevo plan del año 2025.

- **Tabla N° 4. Ejecución del Plan de Cultura y Clima Organizacional y Bienestar Cultural 2024**

CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	INDICADOR	META	RESULTADO
OE1 Fortalecer los canales de comunicación entre el personal 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.	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024	% Porcentaje de participación en la encuesta	70%	100% de los servidores de la muestra participaron 64.19% del total de trabajadores* participaron de la encuesta **Indicador alcanzado**
	Reuniones con las unidades de organización	Número de reuniones realizadas con las unidades de organización	4	Se realizó una reunión trimestral con las Oficinas Desconcentradas **Indicador alcanzado**

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	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%	100% de los/as participantes mostraron satisfacción en la actividad **Indicador superado**
	Convenios con centros de esparcimiento	Número de convenios realizados	2	Se ha enviado oficios al: MINCETUR / MTC / MVCS, para realizar convenios institucionales para el uso de sus espacios deportivos. En respuesta a los oficios, las entidades en mención, solicitaron una contraprestación (beneficios/incentivos), para acceder a la suscripción de un convenio. Que a la fecha esta en evaluación el pedido formulado por dichas entidades. **Indicador no alcanzado**
	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	237 comunicados elaborados y publicados **Indicador superado**
	Celebración de onomásticos	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a las celebraciones	70%	70% de porcentaje de satisfacción en la actividad **Indicador alcanzado**
	OSINFORBINGO	Numero de Juegos realizados	2	2 juegos realizados en el mes de julio y diciembre **Indicador alcanzado**
	Implementación de Lactario institucional	Porcentaje de satisfacción de madres usuarias del lactario	60%	100% de satisfacción de las usuarias **Indicador superado**

	Celebración por el día de la amistad	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes	60%	90% de satisfacción de los participantes **Indicador superado**
	Celebración por el día de la Mujer	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes	60%	90% de satisfacción de los participantes **Indicador superado**
	Celebración del día de la secretaria	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a la celebración	60%	100 % de satisfacción de los participantes **Indicador superado**
	Talleres de integración con el equipo de OSINFOR (Oficinas Desconcentradas - Sede Central)	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a las actividades deportivas	70%	78% de satisfacción por parte de los participantes **Indicador superado**
	Concurso Gastronómico “El gran chef OSINFOR”	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al concurso	70%	70% de satisfacción por parte de las participantes **Indicador alcanzado**
	Concurso de Talentos "Brilla OSINFOR"	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes	70%	100% de satisfacción por parte de las participantes **Indicador superado**
	Taller "Empoderamiento de las madres trabajadoras"	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al del Taller	60%	79 % de satisfacción por parte de las participantes **Indicador superado**
	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%	78 % de satisfacción por parte de las participantes **Indicador superado**
	Taller Reconocimiento a las buenas prácticas 2024	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes del Taller	60%	98% de satisfacción de los participantes **Indicador superado**
	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%	81% de satisfacción de los participantes **Indicador superado**
	Talleres de baile, yoga, fullbody	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a los talleres	70%	100% de satisfacción por parte de las participantes **Indicador superado**
	Campaña Salud Alimenticia	Número de campañas	4	Se ejecutaron 4 campañas de salud alimenticia **Indicador alcanzado**

**211 servidores se encontraban en planilla al cierre de la encuesta en el mes de noviembre.*

CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	INDICADOR	META	RESULTADO
OE3: Fortalecer y promover la práctica del enfoque de género y valores institucionales, a fin de mejorar el sentido de pertenencia con la entidad.	Reconocimiento trimestral a la puntualidad 2024, impulsando el valor de la Responsabilidad.	Número de personas reconocidas	20	102 servidores reconocidos **Indicador superado**
	Taller de fortalecimiento de redes de soporte para prevenir la violencia de Género.	Porcentaje participación a talleres	60%	De las coordinaciones efectuadas con el sectorista del MMPV, nos señaló que no hay fechas disponibles para brindar la capacitación sobre los talleres de género solicitado por el OSINFOR. **Indicador no alcanzado**

BIENESTAR SOCIAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	INDICADOR	META	RESULTADO
OE4 Brindar orientación y atención social al personal del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable	Campaña sobre la semana de la Lactancia Materna de Perú	Número de campañas	1	1 campaña realizada **Indicador alcanzado**
	Campaña de Salud Mental	Número de campañas	4	4 campañas realizadas **Indicador alcanzado**
	Chequeo médico ocupacional anual - EMO	Número servidores/as atendidos	120	191 servidores evaluados **Indicador superado**
	Chequeo preventivo de Enfermedades Tropicales	Porcentaje de atenciones programadas de servidores/as programados/as	100%	Los centros de salud privado y público, no brindan la atención del chequeo preventivo por enfermedades tropicales, solo en caso de emergencias por dichas enfermedades. **Indicador no alcanzado**
	Campaña del cuidado de Salud Visual	número de campañas realizadas	1	1 campaña realizada **Indicador alcanzado**
	Chequeo Preventivo Essalud /EPS	Porcentaje de atención de servidores/as programados/as	100%	100% de las programaciones fueron atendidas **Indicador alcanzado**
	Pausas Activas	Número Pausas Activas realizadas	7	8 pausas activas ejecutadas **Indicador superado**

	Campaña de salud bucal	Número de campañas	1	1 campaña realizada **Indicador alcanzado**
	Campañas corporativas de planes de seguros médicos	Número de campañas realizadas	1	1 campañas ejecutadas **Indicador alcanzado**
	Convenios de centros de recreación familiar	Número de convenios realizados	2	2 convenios corporativos **Indicador alcanzado**
	Campañas informativas acerca de los/as seguros del personal EPS, Seguro Particular, SCTR, entre otros.	Porcentaje de participación a las campañas informativas	50%	50% de participación **Indicador alcanzado**
OE5 Ejecutar acciones para el seguimiento de casos sociales identificados entre el personal, a fin de brindar el soporte social adecuado	Acompañamiento social a Servidores/as en caso de fallecimiento de familiares – Condolencias por fallecimiento de familiar directo	Porcentaje de casos atendidos	100%	100% de los presentados fueron atendido **Indicador alcanzado**
	Asistencia en caso de Emergencias médicas y/o Accidentes - cuando se presente	Porcentaje de casos atendidos	100%	100% de los presentados fueron atendido **Indicador alcanzado**

VII. ESTRATEGIA PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Teniendo en cuenta la ejecución del 92% (34 de 37 actividades programadas) del Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2024, el estado de sus indicadores; y los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024; se detalla el siguiente cuadro en donde se propone las siguientes acciones de mejora a implementar en el presente plan:

LÍNEA DE ACCIÓN	RESULTADOS	CANTIDAD	MEJORA
Clima Organizacional	Indicadores superados	13	De los 21 indicadores se lograron superar 13 de ellos, representando el 71%, continuar con estos resultados y superarlos se propone los siguiente: Las activaciones se realizarán a media mañana a modo de sorpresa, así mismo realizar trivias en relación a la fecha conmemorativa que se celebra para fomentar la participación
	Indicadores alcanzados	6	Para lograr que los indicadores alcanzados pasen a superados se tomará en cuenta las siguientes oportunidades de mejora: Las campañas de salud alimenticia estarán acompañadas con recetas saludables, ejemplo: opciones de desayuno y almuerzo saludable, se podría difundir esta idea 1 vez al mes por correo y OSINFORMATE.
	Indicadores no alcanzados	1	El indicador no alcanzado fue los convenios con centros de esparcimiento del sector público. Como medida de acción se buscará formalizar convenios con entidades del sector privado, que brinde mayores beneficios a los trabajadores del OSINFOR.

Cultura Organizacional	Indicadores superados	1	En relación al Indicador superado, a los servidores que registran puntualidad por trimestre completo, para continuar con estos resultados y/o superarlos se propone entregar un diploma de reconocimiento, a los que registran puntualidad por mes entre otros incentivos y reconocimientos.
	Indicadores no alcanzados	1	No se logró realizar el taller sobre la prevención de violencia de género, debido a que no se encontró fecha disponible en el MMPV. Sin embargo, se hizo una activación recalcando sobre los temas de género e igualdad. Como acción de mejora solicitar el apoyo al comité de igualdad de género del OSINFOR para que puedan brindar una charla.
Bienestar Social	Indicadores superados	2	Como parte del seguimiento de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales, se monitoreará la salud de los servidores, en especial de los que tuvieron observaciones, a fin de ver la evolución de su salud.
	Indicadores alcanzados	10	Se fomentará 1 ves al mes por correo y OSINFORMATE, los canales de salud, ejemplo: la línea 113, orientación Psicología, entre otros que ofrece el MINSA. Así mismo la difusión de información sobre las atenciones del seguro.
	Indicadores no alcanzados	1	Los centros de salud privado y público, no brindan la atención del chequeo preventivo por enfermedades tropicales, solo en caso de emergencias por dichas enfermedades. Solo se dará frente aquellos casos que el trabajador padece alguna enfermedad tropical, lo cual se derivará a un centro médico para su atención oportuna; y; no estará contemplada en el presente plan.

VIII. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Para la implementación del presente plan se está programando la ejecución de actividades por objetivos específicos

EJE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades
OE1: Fomentar la interacción del personal en espacios fuera del ámbito laboral, incluyendo a sus familias, para mejorar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025
	Realizar las Reuniones de coordinaciones para actividades institucionales con las unidades de organización
	Reconocimiento a la puntualidad 2025,impulsando el valor de la responsabilidad.
	Elaborar y coordinar de Saludos Institucionales por fechas festivas - Día de las profesiones, cumpleaños, Nacimientos, entre otros
	Realizar la actividad “Un Taller para compartir ¡Hoy Es Tu Día!
	Realizar el OSINFORBINGO
	Realizar la Celebración por el día de la amistad
	Realizar la Celebración por el día de la Mujer
	Realizar la Celebración por el día de la Hombre
	Realizar los talleres de integración con el equipo de OSINFOR
	Realizar Concurso Gastronómico “El gran chef OSINFOR 2025”

	Realizar el taller "Paternidad Positiva: Guiando con Responsabilidad"
	Realizar el taller "La Maternidad en el Trabajo: Cómo Gestionar el Estrés y el Tiempo"
	Realizar el taller "Secretarias y Asistentes: Mejora tu Productividad"
	Realizar el taller "Estrategias para Equipos Exitosos"
	Realizar talleres de integración familiar " Creciendo Juntos: Familia y Trabajo en Balance"
	Realizar el Taller de "Reconocimiento a las buenas prácticas 2025"
	Gestionar un programa de actividades deportivas "Cuerpo y Mente Activos"
	Realizar la reunión de confraternidad por el día del trabajador y el día del servidor público

EJE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades
OE2: Fortalecer y promover la práctica del enfoque de género y valores institucionales, a fin de mejorar el sentido de pertenencia con la entidad.	Realizar una Campaña de Valores OSINFOR
	Realizar campañas para la prevención de la violencia de género

EJE BIENESTAR SOCIAL

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades
OE3: Fortalecer la orientación y atención social al personal del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.	Realizar campaña "Lactancia materna: salud que se transmite"
	Realizar campañas sobre la salud mental "Hablemos de salud mental"
	Gestionar el Chequeo Preventivo Essalud /EPS
	Gestionar las Pausas Activas
	Gestionar la Campaña de salud bucal
	Gestionar la Campaña de salud visual
	Realizar Campañas informativas acerca de los seguros del personal EPS, Seguro Particular, SCTR, entre otros.
	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
	Gestionar una Campaña de Salud Familiar Preventiva

IX. PRESUPUESTO

El Plan Anual de Clima, Cultura Organizacional y Bienestar Social 2025 del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre, de las 31 actividades que comprende, 13 requieren presupuesto, y se dividen por prioridad (1 y 2); las actividades de prioridad 1 requieren un financiamiento de S/ 68,950,00; mientras que las de prioridad 2, las cuales están sujetas a la disponibilidad presupuestal, requerirían un presupuesto de S/ 71,250.00 La ejecución de dichas actividades está a cargo de la UGTH y se realizarán en los meses de febrero a diciembre del presente año fiscal.

Sobre el particular, se encuentran cubiertas las actividades de prioridad 1, correspondiendo a la UGTH hacer el seguimiento al resultado final de la evaluación del primer semestre del Presupuesto

Institucional Modificado (PIM); y, luego realizar la coordinación con la OPPM, a efectos de certificar el presupuesto disponible a favor de las actividades con prioridad 2 del mencionado plan.

Las actividades del Plan de Bienestar se encuentran incluidas en el Plan Operativo Institucional 2025 aprobado mediante Resolución de Jefatura Nº 00073-2024-OSINFOR/01.1, alineadas en la AOI00131900352 Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.

Objetivos Específicos	Descripción de Actividades	N° de prioridad[2]	Prepuesto Referencial
OE1: 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.	Realizar la Celebración por el día de la amistad	1	S/ 700,00
	Realizar la Celebración por el día de la Mujer	1	S/ 3 000,00
	Realizar la Celebración por el día de la Hombre	2	S/ 3 500,00
	Realizar los talleres de integración con el equipo de OSINFOR	1 y 2	S/ 21 500,00
	Realizar el taller "Paternidad Positiva: Guiando con Responsabilidad"	1	S/ 6 500,00
	Realizar el taller "La Maternidad en el Trabajo: Cómo Gestionar el Estrés y el Tiempo"	1	S/ 6 000,00
	Realizar el taller "Secretarias y Asistentes: Mejora tu Productividad"	1	S/ 2 000,00
	Realizar el taller "Estrategias para Equipos Exitosos"	1	S/ 30 000,00
	Realizar talleres de integración familiar " Creciendo Juntos: Familia y Trabajo en Balance"	1 y 2	S/ 10 000,00
	Realizar el Taller de "Reconocimiento a las buenas prácticas 2025"	2	S/ 30 000,00
	Gestionar un programa de actividades deportivas "Cuerpo y Mente Activos"	1 y 2	S/ 15 000,00
	Realizar la reunión de confraternidad por el día del trabajador y el día del servidor público	2	S/ 2 000,00
OE3 Brindar orientación y atención social a el personal del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.	Gestionar una Campaña de Salud Familiar Preventiva	2	S/ 10 000,00
		TOTAL	S/ 140 200,00

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

[2] **Actividad con prioridad 1:** Se ejecutará el primer semestre del año 2025.
Actividad con prioridad 2: Se ejecutará el segundo semestre del año 2025.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR PRIORIDAD Y PRESUPUESTO

A) Cuadro de las actividades de prioridad 1: Actividades comprometidas y financiadas en el Plan, que requieren un monto total de S/ 68,950,00, para el primer semestre del año 2025.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	FINANCIADO				
	I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		
	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Celebración por el día de la amistad	S/ 700,00				
Celebración por el día de la Mujer		S/ 3 000,00			
Talleres de integración con el equipo de OSINFOR		S/10 750,00			
Realizar el taller "Paternidad Positiva: Guiando con Responsabilidad"					S/ 6 500,00
Realizar el taller "La Maternidad en el Trabajo: Cómo Gestionar el Estrés y el Tiempo"				S/ 6 000,00	
Realizar el taller "Secretarias y Asistentes: Mejora tu Productividad"			S/ 2 000,00		
Realizar el taller "Estrategias para Equipos Exitosos"					S/ 30 000,00
Realizar talleres de integración familiar "Creciendo Juntos: Familia y Trabajo en Balance"		S/ 5 000,00			
Gestionar un programa de actividades deportivas "Cuerpo y Mente Activos"		S/ 5 000,00			
TOTAL	**S/ 700,00**	**S/ 23 750,00**	**S/ 2 000,00**	**S/ 6 000,00**	**S/ 36 500,00**

B) Cuadro de las actividades de prioridad 2: Actividades tentativas para cubrir la brecha se requiere un monto total de S/ 71,250.0, para el segundo semestre del año 2025.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	PRIORIDAD 2			
	III TRIMESTRE		IV TRIMESTRE	
	JUL	SET	NOV	DIC
Celebración por el día de la Hombre			S/ 3 500,00	
Talleres de integración con el equipo de OSINFOR		S/ 10 750,00		
Realizar talleres de integración familiar "Creciendo Juntos: Familia y Trabajo en Balance"				S/ 5 000,00
Realizar el Taller de "Reconocimiento a las buenas practicas 2025"				S/ 30 000,00
Gestionar un programa de actividades deportivas "Cuerpo y Mente Activos"		S/ 5 000,00	S/ 5 000,00	
Realizar la reunión de confraternidad por el día del trabajador y el día del servidor público	S/ 2 000,00			
Gestionar una Campaña de Salud Familiar Preventiva	S/ 10 000,00			
TOTAL	**S/ 12 000,00**	**S/ 15 750,00**	**S/ 8 500,00**	**S/ 35 000,00**

X. 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 Unidad de Gestión del Talento Humano, 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.

XI. ANEXO - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN

LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	INDICADORES	TRIMESTRE				
				METAS	I	II	III	IV
CLIMA LABORAL	OE1: Fomentar la interacción del personal en espacios fuera del ámbito laboral, incluyendo a sus familias, para mejorar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025	Porcentaje de satisfacción de Clima y Cultura	80% clima organizacional 80% cultura organizacional				X
		Realizar las Reuniones de coordinaciones para actividades institucionales con las unidades de organización	Número de atenciones absueltas en las reuniones	8	X	X	X	X
		Reconocimiento a la puntualidad 2025,impulsando el valor de la responsabilidad.	Número de servidores reconocidos	40	X	X	X	X
		Elaborar y coordinar de Saludos Institucionales por fechas festivas - Día de las profesiones, cumpleaños, Nacimientos, entre otros	Número de comunicados, saludos por fechas conmemorativas emitidos	200	X	X	X	X
		Realizar la actividad “Un Taller para compartir ¡Hoy Es Tu Día!	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a los talleres	70%	X	X	X	X
		Realizar el OSINFORBINGO	Numero de Juegos realizados	2			X	X
		Realizar la Celebración por el día de la amistad	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a la actividad	70%	X			
		Realizar la Celebración por el día de la Mujer	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a la actividad	70%	X			
		Realizar la Celebración por el día de la Hombre	Porcentaje de satisfacción de	70%				X

LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	INDICADORES	TRIMESTRE				
				METAS	I	II	III	IV
			los/as participantes a la actividad					
		Realizar los talleres de integración con el equipo de OSINFOR	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al taller	70%	X	X	X	
		Realizar Concurso Gastronómico “El gran chef OSINFOR 2025”	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes a la actividad	70%			X	
		Realizar el taller "Paternidad Positiva: Guiando con Responsabilidad"	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al taller	70%		X		
		Realizar el taller "La Maternidad en el Trabajo: Cómo Gestionar el Estrés y el Tiempo"	Porcentaje de satisfacción de los/as participantes al taller	70%		X		
		Realizar el taller "Secretarias y Asistentes: Mejora tu Productividad"	Porcentaje de satisfacción de al taller	70%		X		
		Realizar el taller "Estrategias para Equipos Exitosos”	Porcentaje de satisfacción de al taller	70%		X		
		Realizar talleres de integración familiar “ Creciendo Juntos: Familia y Trabajo en Balance”	Porcentaje de satisfacción de al taller	70%	X			X
		Realizar el Taller de “Reconocimiento a las buenas prácticas 2025”	Porcentaje de satisfacción de al taller	70%				X
		Gestionar un programa de actividades deportivas "Cuerpo y Mente Activos"	Número participantes al programa	1	X			
		Realizar la reunión de confraternidad por el día del trabajador y el día del servidor público	Porcentaje de satisfacción a la actividad	70%		X		

LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	INDICADORES	TRIMESTRE				
				METAS	I	II	III	IV
CULTURA ORGANIZACIONAL	**OE2: Fortalecer y promover la práctica del enfoque de género y valores institucionales, a fin de mejorar el sentido de pertenencia con la entidad.**	Realizar una Campaña de Valores OSINFOR	Número de campañas	3	X		X	
		Realizar campañas para la prevención de la violencia de género	Número de campañas realizadas	1				X
BIENESTAR SOCIAL	**OE3: Fortalecer la orientación y atención social al personal del OSINFOR a través de acciones de prevención y cuidado de la salud para propiciar un entorno de trabajo saludable.**	Realizar campaña "Lactancia materna: salud que se transmite"	Número de campañas realizadas	1			X	
		Realizar campañas sobre la salud mental "Hablemos de salud mental"	Número de campañas realizadas	3				X
		Gestionar el Chequeo Preventivo Essalud /EPS	Porcentaje de atención de servidores/as programados/as	100%				X
		Gestionar las Pausas Activas	Número Pausas Activas realizadas	7	X	X	X	X
		Gestionar la Campaña de salud bucal	Número de participantes a la campaña	20		X		
		Gestionar la Campaña de salud visual	Número de participantes a la campaña	20	X		X	
		Realizar Campañas informativas acerca de los seguros del personal EPS, Seguro Particular, SCTR, entre otros.	Número de campañas realizadas	3	X		X	
		Realizar Acompañamiento social a Servidores/as en caso de fallecimiento de familiares – Condolencias por fallecimiento de familiar directo	Porcentaje de casos atendido	100%	X	X	X	X
		Realizar Asistencia en caso de Emergencias médicas y/o	Porcentaje de casos atendido	100%	X	X	X	X

LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	INDICADORES	TRIMESTRE				
				METAS	I	II	III	IV
		Accidentes - cuando se presente						
		Gestionar una Campaña de Salud Familiar Preventiva	Número de participantes a la campaña	30		X		