



PLAN DE CULTURA, CLIMA Y BIENESTAR+ COMUNICACIÓN INTERNA 2026

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



osinergmin

Plan de CCBI + CI 2026

01
02
03
04
05
06
07
08
09

ANTECEDENTES
INTRODUCCIÓN
ASPECTOS GENERALES
FINALIDAD
OBJETIVOS
LÍNEAS DE ACCIÓN
ALCANCE
VIGENCIA
ANEXO

1. Antecedentes:

El Organismo Supervisor de Inversión de la Energía y Minería - Osinergmin; es una entidad del Estado que supervisa que las empresas eléctricas, las de combustibles y las mineras cumplan las normas legales de las actividades que desarrollan. Fue creado en 1997, cumpliendo un rol arbitral entre la ciudadanía, el Estado y las empresas privadas que brindan los servicios energéticos en el país.

Osinergmin, entidad que responde directamente a la Presidencia del Consejo de Ministros, **cuenta con más de mil colaboradores a nivel nacional** y en el año 2023, con la aprobación de un nuevo Plan Estratégico Institucional que determinó nuevos objetivos organizacionales, colocando al ciudadano como un eje fundamental para la organización, siendo soportado ello a través de una nueva cultura institucional; razón por la cual se definieron nuevos valores bajo la nueva promesa de valor **Nuestra Energía por el Perú**, la cual orienta las acciones de cultura, clima laboral y bienestar a brindar herramientas de soporte a los colaboradores a fin de cumplir con el objetivo final, el ciudadano.

Dentro de las normativas y leyes que sustentamos este plan, presentamos las siguientes:

- Ley N.° 28175 – Ley Marco del Empleo Público (LMEP), artículo 17 señala que la Administración Pública, a través de sus entidades, deberán diseñar y establecer políticas para



implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social dirigidos a los empleados y su familia.

- Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil (SERVIR) y su Reglamento. Artículo 3, establece que las Oficinas de Recursos Humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, siendo el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el que considera la Gestión de Bienestar, Clima y Cultura Organizacional; la misma que busca y promueve la medición de cultura organizacional y clima laboral, así

como los planes de acción de mejora dentro de las instituciones públicas. Artículo 23 señala que: La compensación no económica es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial.

- Ley N.º 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y Resoluciones de la Contraloría, artículo 4, establece que las entidades del Estado implantan obligatoriamente sistemas de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, orientando su ejecución al cumplimiento de los objetivos siguientes: e) Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales. Lo que refuerza la necesidad de orientar las ejecuciones de programas que trabajen la cultura y valores institucionales.
- Ley N.º 28542 – Ley de Fortalecimiento de la Familia, artículo 2, literal o) Velar por el respeto de las ocho horas laborales en las instituciones públicas y privadas para garantizar el tiempo suficiente y necesario para que los padres y madres puedan compartir más tiempo con sus hijos.
- Ley N.º 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley N.º 30490 – Ley de la persona adulta mayor.
- Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N.º 26626 – Encargan al Ministerio de Salud la elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de

Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual y mediante DS 004-97-SA se aprueba reglamento.

- Ley N.º 28243 – Ley que amplía y modifica la ley N.º 26626 sobre el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y las infecciones de transmisión sexual.
- Ley N.º 30287 – Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú, DS-035-2016-SA. Aprueban modificación del Reglamento de la Ley N.º 30287, Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú, aprobado por Decreto Supremo N.º 021-2016-SA.
- Ley N.º 28518 – Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Decreto Legislativo N.º 1401 – Aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- Decreto Legislativo N.º 1408, Decreto Legislativo para el Fortalecimiento y la Prevención de la violencia en las Familias.
- Decreto Legislativo N.º 688 – Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (marco del Seguro de Vida Ley). Decreto de Urgencia N.º 044-2019 – Medidas vinculadas al Seguro de Vida (y otros aspectos de protección). Decreto Supremo N.º 009-2020-TR – Aprueba las normas reglamentarias del D.U. N.º 044-2019 (desarrollo/operatividad).
- Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, numeral 3.3. Desarrollo y sostenibilidad del proceso: Gestión del cambio (cultural): Formar un potente grupo de agentes del cambio: crear un equipo de trabajo para liderar el cambio, compuesto por personas influyentes en la

organización, cuyo poder puede ser dado por el cargo que ocupan, su liderazgo o su experiencia. Es fundamental que cuente con personas de diferentes áreas y diferentes niveles de la institución.

- Decreto Supremo N.° 138-2014-EF – Reglamento de Compensaciones de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil. Artículo 23, la compensación no económica es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor civil con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen ventaja patrimonial. Artículo 24 (modalidades de la compensación no económica), la compensación no económica puede materializarse en bienes y/o servicios que la entidad pública entrega y/ o presta en favor del servidor civil, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.
- Decreto Supremo N.° 007-2020-SA (26/06), Decreto Supremo que aprueba reglamento de Ley 30947, Ley de Salud Mental.
- Decreto Supremo N.° 023-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Decreto Supremo N.° 024-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 30490 Ley de la persona Adulta Mayor.
- Decreto Supremo N.° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N.° 013-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N.° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. D.U.N° 028-2019. Decreto de urgencia que dispone medidas extraordinarias para el sostenimiento y equilibrio financiero del seguro social de salud - EsSalud para garantizar el derecho fundamental



a la salud de los asegurados

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-2017-SERVIR-PE – “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, establece que la gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional permite a las entidades públicas fomentar la cultura deseada en sus servidores y promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 151-2017-SERVIR-PE – “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna”, establece que la gestión del Proceso de Comunicación Interna permite a las entidades públicas informar, motivar e inculcar a sus servidores civiles la cultura organizacional; y de esa manera potenciar el compromiso y el sentimiento de pertenencia de los mismos, a fin de retener el talento humano.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000214-2025-SERVIR-PE – “Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, presenta el concepto de “Cultura de aprendizaje”, la cual se define como un entorno de principios, normas, valores, creencias, símbolos y comportamientos habitados en la entidad pública, orientados a la adquisición de nuevos conocimientos y a la promoción y transferencia del aprendizaje para el correcto desempeño de los servidores civiles en su puesto de trabajo. La norma busca que las Oficinas de Recursos Humanos o las que haga sus veces, genere las condiciones y entornos favorables en la entidad para el aprendizaje, orientados a la adquisición, promoción y transferencia del conocimiento para el

correcto desempeño de los servidores civiles en su puesto de trabajo.

- Directiva 002-2014-SERVIR-GDSRH – Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, numeral 6.1.7. Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, indica que el Bienestar Social 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 servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros. Y tiene como Productos esperados: Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.
- SERVIR, en el Informe Técnico 0354-2022-SERVIR-GPGSC ha señala lo siguiente: 2.6. Dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se tiene- entre otros- al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, siendo parte de este el proceso de Bienestar Social, el cual 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 servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros (conforme al numeral 6.1.7 de la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH). Como

productos esperados de este proceso se tiene a - entre otros- el Plan de bienestar social. 2.7. A través de los programas de bienestar social se fomenta el equilibrio entre la vida personal y laboral, repercutiendo tanto en la eficiencia institucional como en el bienestar del servidor, conservando y optimizando las condiciones socio – familiares y laborales que favorezcan a su desarrollo integral, mejorando su nivel de vida y el de su familia, a través de la ejecución de diferentes programas sociales: recreativos – deportivos, motivacionales, culturales, de reconocimiento institucional, de integración familiar, de capacitación, de salud, de responsabilidad social, entre otros. 2.8. Las actividades y recursos logísticos de un programa de bienestar social podrán ser financiados con recursos de la entidad pública, dentro del marco normativo vigente y la disponibilidad presupuestal correspondiente al año fiscal (...). 2.10. Finalmente, es indispensable que las actividades de gestión del bienestar del personal no colisionen o se confundan con las condiciones de trabajo ni tampoco constituyan una ventaja patrimonial ni sean de libre

disponibilidad, dado que los programas de bienestar social en las entidades públicas tienen por objetivo crear condiciones favorables de calidad de vida para cada uno de sus servidores, a fin de fomentar un agradable clima laboral que propicie actitudes individuales y colectivas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral y por ende la calidad de los servicios brindados.

- Reglamento interno de los servidores civiles de Osinergmin, artículo 12, numeral 12.1, literal **j) Diseñar, dirigir y ejecutar los programas de cultura y clima organizacional, bienestar de personal y capacitaciones para sus servidores.** Artículo 33, numeral 33.1. Licencias con goce remuneraciones: literal **f) Por descanso pre y post-natal, conforme a la normativa de la materia;** literal **h) Por fallecimiento de familiar directo (padres, cónyuges, concubinos, hijos o hermanos).**
- Procedimiento Interno 89 – Reconocimiento a servidores de Osinergmin.
- Protocolo a realizar en caso de fallecimientos (Realizado por la GRH).



2. Introducción

En toda organización existen numerosos factores internos y externos que influyen directa o indirectamente en el comportamiento de los individuos. Este comportamiento se ve afectado por la percepción y el sentimiento que generan estos estímulos en los individuos. El conjunto de estos comportamientos moldea directamente la cultura y el ambiente que caracteriza a cada organización, lo cual se ve reflejado en su productividad.

Cada día las organizaciones tienen más en cuenta el ambiente de trabajo para generar valor y aumentar la productividad laboral de las personas, ya que todo se relaciona directamente con su talento, el cargo que desempeñan y las condiciones del entorno organizacional que los rodea, por eso, el ambiente de trabajo debe responder a las expectativas y necesidades de los colaboradores, lo que conduce a mejorar la calidad de vida personal y laboral y a crear condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan un alto desempeño y satisfacción.

En el año 2023, se inició el reto de contar con un proceso de alineamiento cultural basándonos en potencializar nuestros valores e incurriendo nuestras acciones hacia un impacto positivo en nuestros colaboradores, sustentado en el nuevo Plan Estratégico Institucional. Debemos realizar un seguimiento permanente a la evolución de la cultura organizacional y su importancia estratégica en adición al compromiso de la alta dirección. Todo ello sin descuidar el clima laboral y la

buena percepción del colaborador hacia Osinergmin.

Con los resultados de la encuesta del 2024 (GPTW) y finalizada la etapa de definición de la cultura deseada; el plan de Cultura, Clima y Bienestar 2024 se centró en consolidar la entidad como una organización que promueve el liderazgo de sus colaboradores, buscando que entiendan su rol en el desarrollo sostenible de los sectores de energía y minería y cómo su trabajo aporta a mejorar el bienestar de la sociedad. En el 2025, el plan busca dar continuidad y fortalecimiento de las estrategias identificadas, a través de talleres de fortalecimiento cultural en liderazgo y comunicación, programas de mentoring cultural y empoderamiento femenino, así como la implementación del onboarding cultural, la comunicación integral de cultura y promoción de valores, entre otros.

Con los avances en nuestro alineamiento cultural trabajado en estos últimos años, **el plan de Cultura, Clima y Bienestar 2026 se centrará en consolidar la cultura deseada**, basada en el liderazgo, la innovación y el trabajo colaborativo para la generación de valor público, impulsando los valores institucionales y promoviendo un buen clima laboral, el aprendizaje continuo y el bienestar integral de nuestros colaboradores, así como, medir los avances logrados en estos tres primeros años de intervención.

3. Aspectos generales

a. Definiciones:

i. Cultura organizacional

Representa la forma 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. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso. La Alta Dirección influirá en el compromiso del rumbo y la identificación de objetivos estratégicos instaurados.

ii. Clima laboral

Indica la percepción de satisfacción de los colaboradores sobre el ambiente de trabajo físico o virtual. Comprende el compromiso de la Alta Dirección para la generación de un ambiente agradable, brindándole las herramientas necesarias para desarrollarse. Recursos humanos generará la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

iii. Bienestar

Es el conjunto de acciones y medidas realizadas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, generalmente involucrado al desarrollo profesional, personal y familiar.



iv. Comunicación interna

Acciones que se realizan dentro de la entidad para difundir mensajes a los colaboradores, permitiendo comunicar y recibir respuesta; brindando la información correcta mediante los canales necesarios, generándose la retroalimentación mutua.



4. Finalidad

El Plan anual de Cultura, Clima y Bienestar 2026 tiene por finalidad ser una herramienta para contribuir con el logro de los objetivos institucionales de Osinergmin, el cual busca ser una institución que promueve en sus colaboradores el aprendizaje, innovación, liderazgo y trabajo colaborativo para el desarrollo sostenible de los sectores de energía y minería y la mejora del bienestar de la sociedad.

5. Objetivos

5.1 Objetivos:

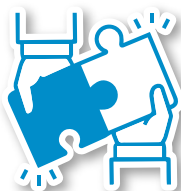
En el 2026, se busca ejecutar un plan de acción para consolidar la cultura deseada, basada en el liderazgo, la innovación y el trabajo colaborativo para la generación de valor público, impulsando los valores institucionales y promoviendo un buen clima laboral, el aprendizaje continuo y el bienestar integral de nuestros colaboradores.

5.1.1 Objetivos específicos:



OE1:

Fortalecer la cultura organizacional mediante la promoción de una visión compartida, la vivencia auténtica de los valores institucionales, el liderazgo, el reconocimiento, como factores claves para generar condiciones para el desarrollo de los colaboradores y el logro de los objetivos organizacionales.



OE2:

Promover un entorno de trabajo favorable que fortalezcan el compromiso, la motivación y el aprendizaje continuo de los colaboradores, generando las condiciones necesarias para impulsar la productividad y un desempeño organizacional óptimo.



OE3:

Fomentar un ambiente de trabajo saludable mediante estrategias que promuevan el bienestar integral (físico, emocional y familiar) en los colaboradores de Osinergmin.

5.1.2 Objetivo del Plan de Comunicación Interna (PCI):



Fortalecer el alcance de los objetivos institucionales a través de un sistema eficaz de comunicación interna para informar, motivar e inculcar a sus servidores civiles la cultura deseada de la entidad; y de esa manera potenciar el compromiso y el sentimiento de pertenencia de los mismos, a fin de retener el talento humano.

6. Líneas de Acción

OE1: Fortalecer la cultura organizacional mediante la promoción de una visión compartida, la vivencia auténtica de los valores institucionales, el liderazgo, el reconocimiento, como factores claves para generar condiciones para el desarrollo de los colaboradores y el logro de los objetivos organizacionales.

1.1. Fortalecer la cultura organizacional en la entidad, mediante una gestión efectiva, facilitando la cohesión de los colaboradores, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.

1.1.1. Realizar un diagnóstico cultural que permita identificar los avances logrados, las brechas existentes y planes de acción a medida en relación con la cultura deseada de la entidad.

- **Diagnóstico Cultural 2026.**

Aplicar la encuesta de cultura organizacional a todo el personal de Osinergmin para validar subculturas, brechas en comparación al 2023 (brecha 21%), identificar indicadores clave y precisar insights por segmentos, en base a la metodología del 2023. Elaborar un informe con los resultados, conclusiones y recomendaciones a implementar en la entidad.



1.1.2. Implementar espacios de relacionamiento, escucha activa y diálogo del presidente de Osinergmin con los colaboradores, reforzando el compromiso a los objetivos estratégicos de la entidad.

- **Programa "Conectados con la Alta Dirección".**

Esta actividad permitirá a la alta dirección de Osinergmin acercarse y relacionarse directamente con los colaboradores y abordar casuística muy particular de cada área.



1.2. Fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores a través de la identificación con la cultura organizacional y la generación de experiencias significativas en el entorno laboral.

1.2.1. Ejecutar el programa de onboarding cultural en la entidad, fortaleciendo la vivencia auténtica de nuestra cultura y el logro de los objetivos organizacionales.

- **Programa Onboarding Cultural "Enciende tu Energía".**

Espacio de bienvenida mensual (tercera semana de cada mes) que permite a los nuevos colaboradores conocer los planes institucionales directamente de la alta dirección y vivir una experiencia integral a lo largo de su viaje en Osinergmin.



1.2.2. Desarrollar talleres de integración cultural con el objetivo de fortalecer nuestros valores y elementos culturales claves para la entidad y el compromiso con los objetivos organizacionales.

- **Talleres de Fortalecimiento Cultural.**

Talleres team building orientados al fortalecimiento nuestra cultura basada en el liderazgo y nuestros valores, mediante dinámicas experienciales que refuercen el sentido de pertenencia y la cohesión entre áreas.

1.3. Reforzar el rol y las competencias de los líderes y referentes de la institución, promoviéndolos como agentes de cambio cultural en la organización.

1.3.1. Implementar un programa de capacitación en habilidades directivas alineado con nuestro arquetipo cultural de líder Osinergmin.

- **Programa de Capacitación en Liderazgo Cultural.**

Programa de capacitación en habilidades directivas dirigido a líderes (colaboradores con personal a cargo) a través del PDP 2026.

1.3.2. Implementar un programa sostenible de agentes del cambio cultural, que potencie el rol, la labor estratégica y capacidades necesarios para las necesidades actuales de la entidad.

- **Programa "Nosotros somos el cambio cultural".**

Programa integral y sostenible que busca formar, empoderar y reconocer a agentes del cambio cultural seleccionados por cada órgano, unidad orgánica y oficina regional.



1.3.3. Ejecutar un programa de formación en mentoring cultural para capitalizar la experiencia, saberes y visión de los liderazgos en la aceleración del desarrollo del talento de profesionales.

- **Programa de Formación en Mentoring "Energía para liderar".**

Aprovechar y potenciar la experiencia, conocimiento y habilidades de referentes en la institución, para el desarrollo del talento de profesionales en etapas iniciales o en roles estratégicos, a través de talleres de formación, entrenamiento y sesiones de seguimiento y retroalimentación.

1.3.4. Implementar un programa de empoderamiento femenino desarrollando habilidades de liderazgo, comunicación e influencia en mujeres y visibilizarlas como referentes.

- **Programa "Mujeres líderes que inspiran en Osinergmin".**

Programa para fortalecer el liderazgo femenino desarrollando habilidades de mentoría en mujeres en mandos medios y visibilizarles como referentes.



1.4. Reforzar reconocimiento institucional en la cultura de la organización, fortaleciendo la percepción positiva del trabajo realizado por los colaboradores

1.4.1. Promover el reconocimiento anual a los colaboradores por la puesta en práctica de valores culturales y la gestión eficiente de las macrorregiones.

- **Reconocimiento por práctica de valores culturales.**

Gestionar la actividad de Reconocimiento Institucional de puesta en práctica de los valores culturales en Osinergmin.

- **Reconocimiento macrorregional.**

Gestionar la actividad de Reconocimiento Institucional por la eficiencia y la productividad de las Macrorregiones.



1.4.2. Fomentar el reconocimiento por la trayectoria y vida laboral en la institución.

- **Reconocimiento por Trayectoria Laboral (Anual).**

Reconocimiento institucional a colaboradores por sus años de servicio difundido a través de Nuestra Energía.

- **Reconocimiento por 20 y 25 años de trayectoria laboral en la institución.**

Reconocimiento institucional a colaboradores por sus 20 y 25 años de servicio en el Aniversario de la Institución.

- **Programa "Gracias por tu energía".**

Reconocimiento a colaboradores que se jubilan en la institución través de una ceremonia institucional con participación de la alta dirección.



1.4.3. Promover el reconocimiento a los colaboradores que se destaquen en la promoción de la integridad dentro de la organización.

- **Reconocimiento a la Integridad Institucional.**

Reconocimiento anual a colaboradores que promueven activamente una cultura de integridad, en el marco del Día Internacional contra la Corrupción.



OE2: Promover un entorno de trabajo favorable que fortalezcan el compromiso, la motivación y el aprendizaje continuo de los colaboradores, generando las condiciones necesarias para impulsar la productividad y un desempeño organizacional óptimo.

2.1. Fortalecer el clima laboral a través de prácticas que permitan identificar fortalezas, debilidades y oportunidades, con el fin de implementar acciones de mejora continua que promuevan el compromiso y el desempeño óptimo del colaborador.

2.1.1. Realizar un levantamiento de información en la organización sobre la percepción del clima laboral a través de Focus Groups.

- **Focus Groups.**

Levantamiento de información en grupos por órganos para conocer la percepción de los colaboradores sobre el clima laboral y con ello realizar la elaboración de los planes de clima 2026.

2.1.2. Desarrollar los Planes de Acción del clima laboral y seguimiento anual por órgano.

- **Plan de clima 2026 y Reuniones de Seguimiento.**

Elaboración de los Planes de Clima y Cultura por parte de los órganos y unidades orgánicas, utilizando como insumo la información del 2024/2025 y los resultados de los Focus Groups. Dichos planes contemplarán actividades de integración, agradecimiento y/o reconocimiento conforme a los lineamientos internos además de fechas especiales como onomásticos, entre otras; siendo las mismas promovidas y ejecutadas por los propios órganos y unidades orgánicas. Se realizará seguimiento trimestral al cumplimiento de los planes.

2.1.3. Elaborar los lineamientos internos para la gestión efectiva del Clima laboral en la entidad.

- **Lineamientos Internos de Clima Laboral.**

Desarrollar la propuesta de lineamientos internos que permitan fortalecer y formalizar el proceso integral de la gestión del clima anual en base a la normativa nacional y mejores prácticas.



2.1.4. Realizar la gestión del proceso de clima laboral anual.

- **Gestión del Clima Laboral 2026.**

Elaboración y aplicación de encuesta, análisis de la información recabada, presentación de resultados, conclusiones, recomendaciones y elaboración de planes de acción para el 2027 (aplicación de encuesta en agosto 2026).

2.2. Promover un buen clima laboral a través de actividades y experiencias que promuevan la satisfacción, motivación y la productividad del personal.

2.2.1. Desarrollar actividades de integración y camaradería, que promuevan un ambiente de colaboración y motivación, reforzando el compromiso de los colaboradores en la institución.

- **Nuestros eventos de integración y camaradería.**

Ejecución de actividades institucionales, con presupuesto:

- Día del Trabajo
- Fiestas Patrias
- Aniversario Osinergmin
- Navidad.

- **Actividades lúdicas de agradecimiento.**

Ejecución de actividades de agradecimiento, sin presupuesto:

- Día de la Amistad
- Día de la Mujer
- Día del Asistente Administrativo
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Mundial en Osinergmin
- Día del Hombre.



2.2.2. Implementar beneficios no remunerativos que motiven y generan un impacto positivo en la calidad de vida de los colaboradores.

- **Beneficios y Convenios.**

Desarrollo de beneficios no económicos como convenios educativos y promociones corporativas en diferentes rubros, entre otros, orientados a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

- **Feria "EnergyDays".**

Desarrollo de ferias con descuentos y promociones de productos/servicios orientados a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.



OE3 Fomentar un ambiente de trabajo saludable mediante estrategias que promuevan el bienestar integral (físico, emocional y familiar) en los colaboradores de Osinergmin.

3.1. Impulsar el bienestar físico de los colaboradores, a través de iniciativas de promuevan un entorno de trabajo saludable en la organización.

3.1.1. Implementar actividades que fomenten la salud y el bienestar físico de los colaboradores.

- **Campeonato deportivo.**

Actividad que refuerza la integración y sana competencia a través del deporte colectivo, a ejecutarse durante la fecha de Aniversario de la entidad.



3.1.2. Desarrollar un Programa Nutricional para los colaboradores de la entidad que promueva la salud física, a través de una correcta nutrición y hábitos alimentarios.

- Consultorio nutricional: Diagnóstico del estado nutricional de los colaboradores a intervenir y seguimiento del plan nutricional de acuerdo con la necesidad de cada servidor.
- Talleres, charlas, tips orientados a la mejora en los hábitos alimentarios de los servidores.



3.1.3. Ejecutar las acciones del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo aprobado por el CSST (Objetivo 1).

- **Programa de Seguridad y Salud en el trabajo.**
 - Gestión preventiva de la salud ocupacional y bienestar del personal.
 - Ejecución y control de exámenes médicos ocupacionales.
 - Vigilancia médica y seguimiento de casos especiales.
 - Implementación de medidas ergonómicas preventivas.
 - Promoción de la salud y sensibilización en autocuidado.



3.1.4. Ejecutar las acciones del Programa de Prevención de enfermedades para la mejora en la salud física de los colaboradores.

- **Programa de Prevención de Enfermedades.**
Campañas, talleres, charlas y tips orientados a la prevención y mejora en la salud física de los servidores.



3.2. Impulsar el bienestar emocional de los colaboradores, a través de iniciativas de promuevan un entorno de trabajo saludable en la organización.

3.2.1. Brindar soporte emocional mediante el Programa "Nuestra energía contigo", con acciones preventivas y la generación de espacios laborales positivos para los colaboradores.

- **Talleres y/o charlas.**

Talleres o Charlas de desarrollo personal orientados a temas identificados a través del Canal de Soporte Emocional (presenciales o virtuales).

- **Canal de soporte emocional.**

Soporte emocional dedicado a la prevención de enfermedades de salud mental. Apoyo psicológico primario por parte de nuestro staff de profesionales (llamadas periódicas).

3.3 Impulsar el bienestar familiar a través de actividades que promuevan la participación, integración y sentido de pertenencia del colaborador y su familia con la organización.

3.3.1. Fortalecer el vínculo entre las familias y la institución, promoviendo el conocimiento y el objetivo misional de Osinergmin.

- **Programa "OSIKIDS".**

Ejecución de talleres artístico culturales de verano con los hijos de los colaboradores, orientados a la misión de Osinergmin.

3.3.2. Ejecutar las acciones del Programa de futuros papás.

- **Programa de Futuros Papás.**

Charlas, tips respecto al reto de la paternidad, los beneficios de la lactancia, así como, orientación sobre los beneficios para los futuros padres.



3.3.3. Ejecutar las acciones del Programa "Creciendo con nuestros hijos".

- Charlas, talleres, tips que brindan orientación y herramientas a los padres sobre los cambios que nuestros hijos tienen tanto en el aspecto físico como emocional, cómo identificarlos y cómo podemos brindarles el soporte que necesitan.
- Charla ¿Cómo manejar temores? y Talleres sobre la decisión de la carrera profesional de nuestros hijos, el rol como padres y orientación a los jóvenes que están descubriendo qué quieren estudiar y cómo lograrlo.

3.3.4. Brindar soporte a través del Programa de acompañamiento por fallecimiento de un familiar directo al trabajador y su familia.

- **Programa de acompañamiento por fallecimiento al trabajador y su familia.**
Condolencias a trabajador o familiar del trabajador, brindar información sobre licencia, envío de arreglo floral.

3.3.5. Desarrollar las acciones del Programa cuando en mi familia hay un adulto mayor.

- **Programa cuando en mi familia hay un adulto mayor.**
Charlas sobre la salud física y emocional de los adultos mayores y brindar herramientas para manejar las situaciones que se puedan presentar sin que esto afecte la salud física y emocional del cuidador.

3.3.6. Ejecutar las acciones del Programa "Proyecto de Vida".

- **Programa Proyecto de Vida.**
Orientación y promoción en las personas, de respuestas adaptativas y congruentes al planificar o proyectar su jubilación para servidores de 50 años en adelante.



3.3.7. Realizar Feria de seguros, bancos y AFP.

- **Feria de seguros, bancos y AFP.**

Brindar información sobre los diferentes seguros que se ofrecen en el mercado, cuentas sueldo y AFP.

3.3.8. Desarrollar campañas de bienestar física y emocional en regiones.

- **Bienestar en regiones.**

Campañas de salud física y emocional in house en regiones.

3.3.9. Desarrollar ferias de emprendimiento, orientados a mejorar la calidad de vida y apoyar las iniciativas personales y familiares de los colaboradores.

- **Feria de emprendedores.**

Feria para colaboradores y familiares que busquen dar a conocer sus productos y/o servicios, la actividad se realiza en las sedes de Magdalena y Miraflores.

3.3.10. Desarrollar una actividad de integración entre el colaborador, su familia y la institución, conociendo las instalaciones de la entidad.

- **Halloween en Osinergmin.**

Recorrido por la institución con disfraces, participarán los hijos de los colaboradores, la entrega de dulces será por parte de los padres y colaboradores que deseen participar.



PCI 2026. Fortalecer el alcance de los objetivos institucionales a través de un sistema eficaz de comunicación interna para informar, motivar e inculcar a sus servidores civiles la cultura deseada de la entidad; y de esa manera potenciar el compromiso y el sentimiento de pertenencia de los mismos, a fin de retener el talento humano.

- **Potenciar la Comunicación Interna (CI).**

Aprobación de Lineamientos de CI y Contratación de licencias de diseño gráfico.

Medición de éxito: Lineamiento aprobado y Softwares contratados por GSTI.

- **Cultura y valores institucionales.**

Brandeo de sedes Magdalena y Miraflores. Campaña de refuerzo de cultura deseada 2026 y Nuevos voceros (agentes – influencer).

Medición de éxito: Acciones realizadas/Acciones propuestas y 23 comunicados.

- **Gestión Institucional PEI.**

Osinergmin En Acción: Logros institucionales y Relacionamiento con la alta dirección.

Medición de éxito: 24 comunicados y 4 videos.



Trabajo Colaborativo

Somos un solo equipo
con un mismo
objetivo.



Vocación de Servicio

Trabajamos por el bienestar
de nuestros colaboradores
y ciudadanos.



Orientación a Resultados

Nos enfocamos en alcanzar
nuestras metas.



Innovación

Buscamos nuevas formas
para mejores resultados.

- **Integridad.**

Acciones como: Rol del conductor de la UFII, Plataforma única de denuncias y Cultura de Integridad- rol UFII.

Medición de éxito: 25 comunicados.

- **Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres y Prevención HSL.**

Un comunicado mensual de promoción de la igualdad de oportunidades mujeres y hombres. Un comunicado mensual de sensibilización de prevención del HSL.

Medición de éxito: 24 comunicados.

- **Interculturalidad.**

Desarrollo de comunicados programados en el Plan de Interculturalidad 2026.

Medición de éxito: 12 comunicados.

- **Seguridad de la Información.**

Desarrollo de comunicados programados en el Plan de Seguridad de la Información.

Medición de éxito: 12 comunicados.

- **Always on.**

Parrilla de contenidos programados por los equipos de GRH: Clima Laboral, Bienestar, Capacitación, Desarrollo, Administración; y contenidos programados por otros órganos.

Medición de éxito: (Número de visualizaciones en enlaces/Número de correos electrónicos programados) x 100.

7. Alcance

El plan anual contempla a todos los colaboradores de la institución a nivel nacional incluido SERVIR, CAP, CAS y practicantes vigentes.

8. Vigencia

La vigencia del siguiente plan rige todo el año presente 2026.

9. Anexos

- Anexo 1: Cultura Osinergmin al servicio del país.
- Anexo 2: Matriz del Plan de Cultura, Clima y Bienestar 2026.
- Anexo 3: Matriz del Plan de Comunicación Interna 2026.

Anexo 1: Cultura Osinergmin al servicio del país



[illegible]

[illegible]

Anexo 2:

[illegible]

Anexo 3: Matriz del Plan de Comunicación Interna 2026

[illegible]



Osineergmin