



Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 019 -2019 - OSCE/SGE

Jesús María,

02 MAY 2019

VISTOS:

El Memorando N° D000212-2019-OSCE-UREH de la Unidad de Recursos Humanos, y el Memorando N° D000250-2019-OSCE-OAD de la Oficina de Administración;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF, establece que el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, que constituye pliego presupuestal y goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, el literal b) del artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre una de sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

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

Que, conforme al marco normativo expuesto, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, mediante Memorando N° D000212-2019-OSCE-UREH, propone el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2019 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, el cual tiene como finalidad desarrollar actividades de tipo asistencial, seguridad social, motivación y clima organizacional, prevención y promoción de la salud, recreativo, cultural, deportivo, entre otros, en beneficio de sus colaboradores, que contribuyan a generar condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su calidad de vida en equilibrio con su familia, y que permita elevar su sentido de pertenencia, motivación y satisfacción en la entidad, así como el de promover un clima laboral favorable, para el cumplimiento de los objetivos institucionales;



Que, mediante Memorando N° D000165-2019-OSCE-UPPR, Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planeamiento y Modernización señala que el citado Plan cuenta con el financiamiento respectivo en el Presupuesto Institucional 2019 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE;

Que, en ese sentido, corresponde aprobar el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2019 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, conforme a la propuesta presentada por la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración;

Con las visaciones de la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Modernización, de la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, de la Jefa de la Oficina de Administración, del Jefe (s) de la Unidad de Recursos Humanos, y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, aprobado por Decreto Supremo N° 076-2016-EF; y en mérito a las funciones delegadas mediante la Resolución N° 002-2019-OSCE/PRE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2019 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración realizar las acciones correspondientes para la implementación del Plan de Bienestar y Clima Organizacional aprobado por la presente Resolución.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente Resolución y de su Anexo a la Presidencia Ejecutiva del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución y de su anexo en el Portal Institucional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE (www.osce.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.


JACQUELINE CALDERÓN VIGO
Secretaria General



ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
Y CLIMA ORGANIZACIONAL
2019**

1. INTRODUCCIÓN

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), encargado de ejecutar las políticas en materia de contrataciones del Estado, con competencia en el ámbito nacional.

Tiene como funciones, entre otras, regular y supervisar los procesos de contrataciones que realizan las entidades públicas, cautelando la aplicación eficiente de la normatividad y promoviendo las mejores prácticas para el uso óptimo de los recursos públicos y la satisfacción de las necesidades de la población.

A su vez, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, tiene la finalidad de generar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de sus colaboradores, y para ello está desarrollando, entre otras, actividades de bienestar social.

En ese marco, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil ha contemplado en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual considera el Proceso de Bienestar Social, que comprende las actividades encaminadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

Es obligación de toda entidad pública liderar actividades para mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, asimismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia.

Cabe precisar que existe una estrecha relación entre el bienestar y clima institucional, pues los servidores insatisfechos disminuyen su capacidad, así como su compromiso con los propósitos de la entidad. Es por ello, que se hace preciso la elaboración de actividades destinadas a elevar el nivel de bienestar de las personas en sus puestos de trabajo para mejorar el clima organizacional.

2. ALCANCE

De acuerdo a lo establecido por las políticas institucionales, el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2019, está dirigido a todos los servidores del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.

Al 30 de abril del 2019, el OSCE cuenta con 581 colaboradores, distribuidos en los regímenes laborales que a continuación se detallan:

RÉGIMEN	NORMA	CANTIDAD
Contrato a Plazo Indeterminado	Decreto Legislativo N° 728	199
Contrato Administrativo de Servicios	Decreto Legislativo N° 1057	296
Practicantes	Ley N° 28518	68
Pensionistas		18
TOTAL		581

Fuente: Unidad de Recursos Humanos.

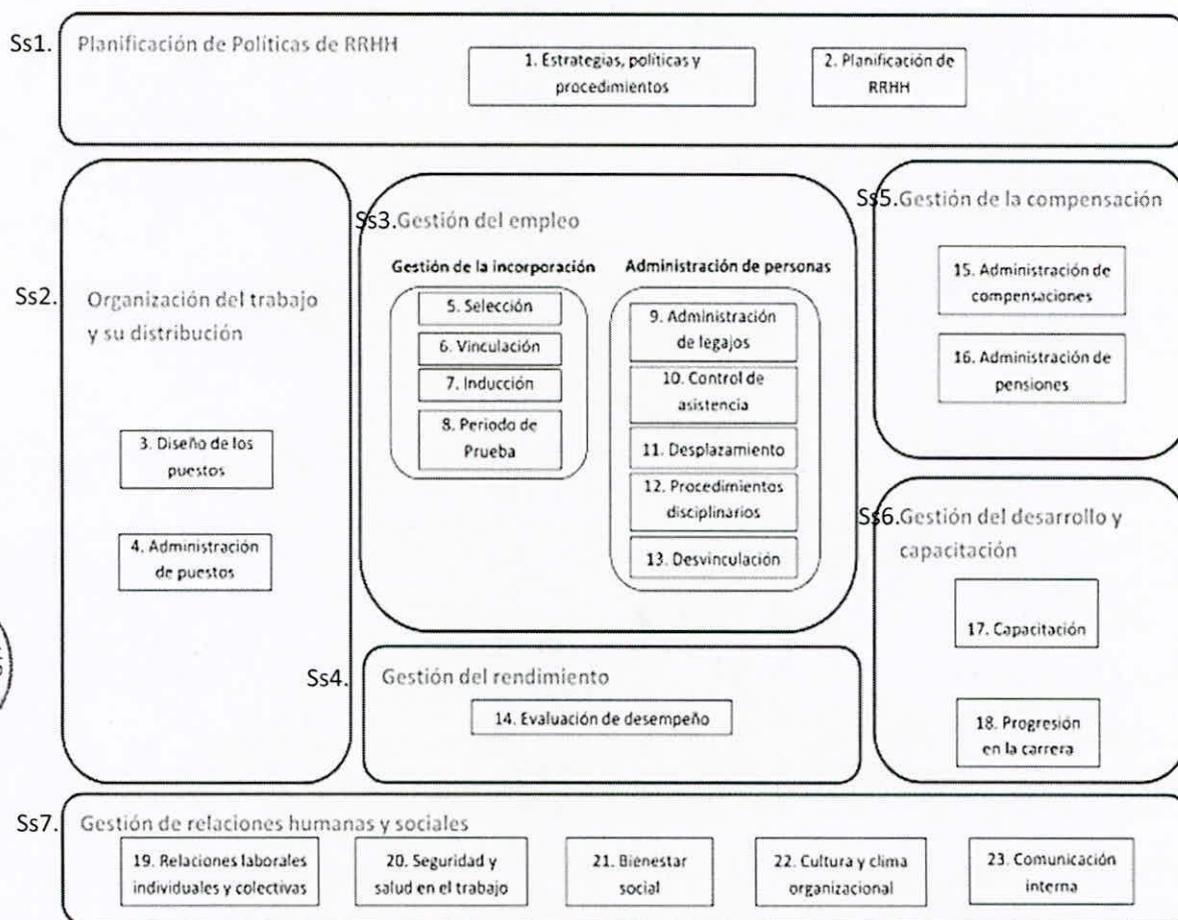


3. FUNDAMENTACIÓN

El presente Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del OSCE, se encuentra en el marco de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada “**Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas**”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, cuya finalidad es estandarizar y alinear los procesos y los productos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la Administración Pública.

En el siguiente cuadro se detallan los subsistemas y sus procesos en el ámbito de acción de la Oficina de Recursos Humanos.

SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: ÁMBITO DE ACCIÓN DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS



Fuente: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE-Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.

Dentro del Sistema Administrativo, en el subsistema 7 (Ss7), **Gestión de relaciones humanas y sociales**, se encuentran las actividades orientadas a propiciar las condiciones necesarias que permitan generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.



Asimismo, la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional", aprobada con Resolución N° 150-2017-SERVIR-PE, afirma la importancia de la gestión del clima organizacional para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores de la entidad, desarrollando planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización.

Por lo tanto, el clima laboral al interior de una institución afecta positiva o negativamente el entorno personal, familiar y laboral del trabajador, puesto que no se puede concebir al hombre en forma aislada, sino más bien como un ser social que vive y se desarrolla en grupo. La rutina diaria de trabajo y el tiempo dedicado a él, determinan que el centro laboral se constituya como un espacio importante, donde la persona tiene que satisfacer una serie de necesidades básicas tales como: Alimentación, salud, recreación, afectividad, reconocimiento, etc., y en el cual debe alcanzar un nivel de bienestar que lo lleve o mantenga su equilibrio emocional.

4. DIAGNÓSTICO

De este modo, con la finalidad de conocer las necesidades, intereses y expectativas del personal respecto a los programas de bienestar para el año 2019, se aplicó una encuesta de opinión, la cual reflejó lo siguiente:

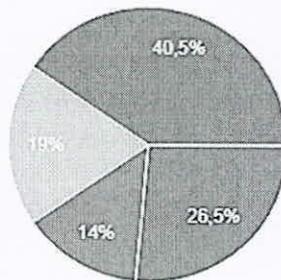
Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2019

(Muestra de 400 colaboradores encuestados)

❖ *¿Qué tipo de actividades considera que debemos optimizar para el transcurso del año 2019?*

⚡ **En temas de Salud:**

ALTERNATIVAS	N°	%
Manejo de estrés y clima laboral	162	40.5
Campañas preventivas	106	26.5
Talleres de hábitos de vida saludable	76	19
Vacunaciones	56	14

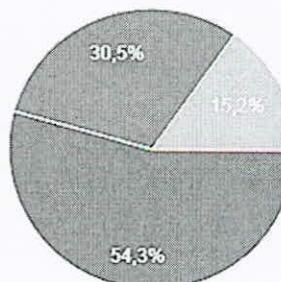


- Campañas preventivas
- Vacunaciones
- Talleres de hábitos de vida saludable
- Manejo del estrés y clima laboral

La mayor cantidad de colaboradores 40,5% de la muestra, opinaron que se deben de programar actividades en el Manejo de estrés y clima laboral. Como segunda opción las Campañas preventivas

⚡ **En temas de Integración laboral:**

ALTERNATIVAS	N°	%
Torneos deportivos	217	54.3
Gincanas	122	30.5
Gimnasia Laboral	61	15.2



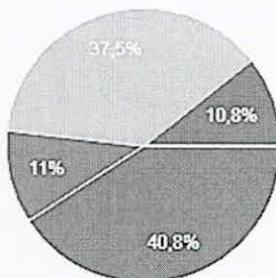
- Torneos deportivos
- Gincanas
- Gimnasia laboral



En este rubro, en forma mayoritaria (54,3%) solicitaron la realización de torneos deportivos de integración, los cuales son considerados como importantes espacios extra laborales para que el personal confraternice, se integre y establezca lazos de compañerismo.

✦ **En Convenios Corporativos:**

ALTERNATIVAS	N°	%
Vales promocionales de consumo	163	40.8
Promoción de entradas de teatro, cine, conciertos.	150	37.5
Compra de productos para descuento por planilla	44	11
Ferias corporativas In house	43	10.8

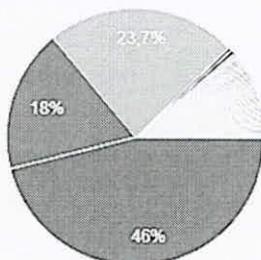


- Vales promocionales de consumo
- Compra de productos para descuento por planilla
- Promoción en entradas de teatro, cine, conciertos
- Ferias corporativas In house

En este rubro, el personal encuestado manifestó mayoritariamente su interés de contar con convenios que les permita acceder a vales promocionales de consumo (40,8%), tanto para ellos, como para sus familiares. Seguidamente, la promoción de entradas en teatros, cines y conciertos también muestra el interés de los colaboradores encuestados (37,5%).

✦ **En Actividades de Integración Familiar:**

ALTERNATIVAS	N°	%
Talleres recreativos en familia	184	46
Talleres educativos para los hijos	95	23.9
Visita de hijos al trabajo	72	17.8
Otros	49	12.3



- Talleres recreativos en familia
- Programa de visita de hijos al trabajo
- Talleres educativos para hijos
- talleres recreativos
- Talleres recreativos
- Paseos Familiares, para confraterni...
- Sugiero contar con una guarderia
- talleres educativos para el personal

Respecto a las actividades de integración familiar, en forma mayoritaria (46%), los colaboradores encuestados solicitaron la realización de talleres recreativos, donde pueda participar su familia, siendo un factor importante para el desenvolvimiento emocional y laboral del colaborador. De otro lado, manifestaron el interés en talleres educativos para sus hijos (23,7%).

En ese contexto, la Unidad de Recursos Humanos propone el presente Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el ejercicio del año 2019, con la finalidad de desarrollar actividades de tipo asistencial, seguridad social, motivación y clima organizacional, prevención y promoción de la salud, recreativo, cultural, deportivo, entre otros, en beneficio de los colaboradores que contribuyan a generar condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su calidad de vida en equilibrio con su familia, y que permita elevar su sentido de pertenencia, motivación y satisfacción en la entidad, así como el de promover un clima laboral favorable, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.



5. MARCO LEGAL

- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 28803, Ley de las Personas Adultas Mayores.
- Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad.
- Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.
- Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales y su Reglamento.
- Decreto Supremo N° 003-2016-MIMP, que aprueba el “Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021”.
- Resolución N°012 -2017-OSCE/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional-PEI 2017-2019 del OSCE.
- Resolución N° 150-2017-SERVIR-PE “Guía para la gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional”.
- Resolución N° 238-2014-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, aprobado con Decreto Supremo N° 076-2016-EF.

6. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN

6.1 Misión

Se considera como la Misión del OSCE:

“Promover, de manera oportuna y confiable, contrataciones públicas eficientes y transparentes entre proveedores y entidades”.

6.2 Objetivo Temático (OT)

Contribuir a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores del OSCE.

6.3 Indicadores

FICHA DEL INDICADOR		
Objetivo Estratégico Institucional	Fortalecer la gestión institucional del OSCE	
Objetivo Temático	Contribuir a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores del OSCE.	
Nombre del Indicador	Porcentaje de actividades realizadas para el beneficio de los colaboradores.	
Definición	El indicador permite medir la cantidad de actividades de bienestar que serán realizadas durante el transcurso del año, a favor de los colaboradores del OSCE.	
Tipo de indicador	De efectividad	
Valor de Línea de Base	Valor	Año
	70 %	2018
Valor Actual	Valor	Año
	80 %	2019
Logros esperados	Valor	Año
	90 %	2019



Justificación	Realizar actividades de bienestar permite desarrollar en el ambiente integral del colaborador un apoyo en la mejora del desempeño, pretendiendo iniciar un progreso, para establecer un compromiso de reflexión integral ante las condiciones laborales en las que se desenvuelven los colaboradores. A su vez, generar un buen clima laboral, es un factor determinante en la eficiencia de la gestión institucional.	
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones	No aplica
	Supuestos	
	$CB = \frac{\text{Número de colaboradores beneficiados} \times 100}{\text{Número total de colaboradores beneficiados}}$ CB=Colaboradores beneficiados	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Fuentes de datos	Registro Administrativo	
Unidad Orgánica Responsable	Unidad de Recursos Humanos	

6.4 Matriz de alineamiento de objetivo temático

Objetivo Estratégico Institucional		Acción Estratégico Institucional		Objetivo Temático			
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	Indicador	Meta Anual
OEI.04	Fortalecer la gestión institucional del OSCE.	AEI.04.02	Fortalecer las competencias del personal.	6.2	Contribuir a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores del OSCE.	Porcentaje de actividades realizadas para el beneficio de los colaboradores.	90%

6.5 Actividades

6.5.1 Acciones temáticas (AT)

Para el cumplimiento y desarrollo del objetivo temático, se ejecutarán las siguientes actividades:

01. Empleo de estilos de vida saludables con mejores condiciones físicas emocionales y ambientales.
02. Soporte mediante una atención personalizada con los sistemas de gestión de beneficios sociales y seguimiento de casos.
03. Acciones que permitan la integración entre los colaboradores a fin de mejorar el clima laboral y el logro de objetivos institucionales.
04. Acciones de Responsabilidad Social a diferentes grupos poblacionales.
05. Fortalecimiento de la comunicación efectiva de las actividades a través de los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores.



6.5.2 Modelo Operacional

Elemento	Descripción
Denominación	Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2019.
Definición Operacional	<p>El Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2019, busca generar un clima laboral que manifieste en los servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, aumentando los niveles de satisfacción.</p> <p>¿Quiénes son los que reciben el beneficio del plan? Los colaboradores del OSCE de las diferentes sedes institucionales.</p> <p>¿Qué actividades (bienes o servicios) se entrega con el plan? El plan se desarrollará con la implementación de las siguientes actividades principales que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. Empleo de estilos de vida saludables con mejores condiciones físicas emocionales y ambientales. 02. Soporte mediante una atención personalizada con los sistemas de gestión de beneficios sociales y seguimiento de casos. 03. Acciones que permitan la integración entre los colaboradores a fin de mejorar el clima laboral y el logro de objetivos institucionales. 04. Acciones de Responsabilidad Social a diferentes grupos poblacionales. 05. Fortalecimiento de la comunicación efectiva de las actividades a través de los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores. <p>¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y servicios al grupo poblacional que recibe las actividades? Las actividades se entregarán de forma directa a través de charlas, talleres y comunicados vía correo.</p> <p>¿Cuál es el procedimiento general que se requiere para la entrega del plan? Se establecen dos Líneas de Acción generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienestar Social y Calidad de Vida A fin de fomentar el equilibrio emocional, físico y espiritual, para incrementar la productividad y desarrollarse eficientemente en el ámbito personal y laboral. - Cultura y Clima Organizacional Mediante su aplicación se lograrán fines que fortalezcan la productividad en un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial e impactar positivamente en los resultados.



Procedimiento:

❖ **Bienestar Social y Calidad de Vida:**

01. Empleo de estilos de vida saludables con mejores condiciones físicas y ambientales.

✓ **Prevención de la salud físico y emocional**

Se desarrollarán actividades a través de campañas y charlas preventivas relacionadas a la prevención de la salud de los colaboradores, que les permitan contar con estilos de vida saludables:

- Campañas preventivas de salud físico emocional.

02. Soporte mediante una atención personalizada con los sistemas de gestión de beneficios sociales y seguimiento de casos.

✓ **Gestión del Bienestar Laboral**

Corresponde al apoyo que se brinda a los colaboradores, gestionando ante diversas instituciones, así como el seguimiento de estados de salud, entre otros:

- Gestión ante Essalud
- Gestiones de seguros privados.
- Atención de casos sociales
- Beneficios corporativos

❖ **Cultura y Clima Organizacional**

03. Acciones que permitan la integración entre los colaboradores a fin de mejorar el clima laboral y el logro de objetivos institucionales.

✓ **Motivación y clima organizacional**

Se desarrollarán actividades motivacionales que permitan contar con un adecuado ambiente laboral.

- Actividades de integración.
- Saludos y reconocimientos institucionales.

04. Acciones de Responsabilidad Social a diferentes grupos poblacionales.

✓ **Responsabilidad Social**

Se desarrollarán actividades encaminadas a la sensibilización de los colaboradores en relación a otorgar apoyo a quien lo necesite, además de la concientización con el medio ambiente.

- Voluntariado OSCE
- Reciclaje



	<p>05. Fortalecimiento de la comunicación efectiva de las actividades a través de los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores.</p> <p>✓ Comunicación Interna Los canales de comunicación interna permitirán sentar las bases para el mantenimiento de un clima de trabajo propicio mediante la participación y compromiso de los colaboradores, para ello, se coordinará con la Unidad de Prensa para la correcta difusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campañas de concientización. - Difusiones permanentes <p><i>*Se detallará el procedimiento general en el Cuadro Anexo del Cronograma de Actividades y Presupuesto del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2019.</i></p>
<p>Organización para la ejecución del plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2019.</p>	<p>La Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos: Son las encargadas de gestionar y ejecutar las actividades de Bienestar Social.</p> <p>Los Directores y Jefes del OSCE: Velarán por el cumplimiento de las medidas relacionadas al bienestar de los colaboradores del OSCE.</p>
<p>Costo</p>	<p>Para la realización de las actividades programadas del año 2019 se requerirá el valor de S/. 101,000.00.</p>



6.5.3 Matriz de Programación de Actividades

Se muestra en el cuadro a continuación:

7. ANEXO

Cronograma de Actividades y Presupuesto del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2019.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Objetivo Temático:			Contribuir al mejoramiento del Clima Laboral de los Colaboradores del OSCE.														
Línea de Acción	Código de Acción Temática		Área	Actividad Operativa	Unidad de Medida	Meta Anual	Programación de Actividades								Costo		
							I BIMESTRE		II BIMESTRE		III BIMESTRE		IV BIMESTRE				
							May.	Jun.	Jul.	Ag.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.			
BIENESTAR SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	01	Empleo de estilos de vida saludables con mejores condiciones físicas emocionales y ambientales	PREVENCIÓN DE LA SALUD FÍSICO Y EMOCIONAL	Campañas Preventivas de salud física y emocional	Campañas/ Charlas	22	3	3	4	4	3	2	2	1	S/0.00		
				Gestiones ante Essalud	Informes	12	1	2	1	2	1	2	1	2	S/0.00		
	02	Soporte mediante una atención personalizada con los sistemas de gestión de beneficios sociales y seguimiento de casos.	GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL	Gestiones de Seguros Privados	Informes	4		1		1		1		1	S/0.00		
				Atención de Casos Sociales	Informes	9	1	2	1	1	1	1	1	1	S/0.00		
				Beneficios Corporativos	Informes	3	1		1					1	S/0.00		
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	03	Acciones que permitan la integración entre los colaboradores a fin de mejorar el clima laboral y el logro de objetivos institucionales.	MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL	Programa de Integración Laboral TODOS SOMOS OSCE 2019	Eventos	9	1	1	1	2	1		1	2	S/70,000.00		
				Acciones de Responsabilidad Social a diferentes grupos poblacionales.	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Voluntariado OSCE	Campañas	2		1						1	S/0.00
						Campaña de Reciclaje	Campañas	2	1	1							S/0.00
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	05	Fortalecimiento de la comunicación efectiva de las actividades a través de los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores.	COMUNICACIÓN INTERNA	Saludos y reconocimientos: Efemérides Institucional	Talleres / Comunicados	23	5	5	1	2	3	2	2	3	S/31,000.00		
				TOTAL													
				S/101,000.00													



ANEXO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES TEMÁTICAS	ÁREAS	ACTIVIDADES OPERATIVAS	ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADORES	MEDIDAS DE EVALUACION	META	I BIMESTRE May-Jun	II BIMESTRE Jul-Ag	III BIMESTRE Set-Oct	IV BIMESTRE Nov-Dic	COSTO		
BIENESTAR SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	01. Empleo de estilos de vida saludables con mejores condiciones físicas emocionales y ambientales	PREVENCIÓN DE LA SALUD FÍSICO Y EMOCIONAL	Campañas Preventivas de salud física y emocional	Se desarrollarán actividades a través de campañas y charlas preventivas relacionadas a la prevención de la salud de los colaboradores, que les permitan contar con estilos de vida saludables.	Campaña Preventiva de Oftalmología	N° Participantes N° de colaboradores	Campaña	1	1				-	
				Campaña de despistaje en hipertensión	Campaña		2		1		1		-	
				Campaña Preventiva de Odontología	Campaña		1		1				-	
				Campaña antiestrés	Campaña		3	1	1	1			-	
				Campaña de Inmunizaciones	Campaña		1		1				-	
				Campaña de Detección y control de diabetes	Campaña		1			1			-	
				Campaña de Nutrición	Campaña		2	1		1			-	
				Campaña de Dermatología	Campaña		1	1					-	
				Campaña de Despistaje de Osteoporosis	Campaña		1		1				-	
				Campaña de Despistaje de Cáncer de mama	Campaña		1		1				-	
				Chequeo Preventivo Anual EPS	Chequeo		1			1			-	
				Chequeo Preventivo Anual ESSALUD	Chequeo		1	1					-	
				Charla sobre la importancia de la Lactancia Materna	Charla		1		1				-	
				Charlas preventivas sobre Primeros Auxilios	Charla		1			1			-	
				Charla sobre Prevención del Cáncer	Charla		1		1				-	
	Promoción de Estilos de Vida Saludables	Campaña	3	1		1	1		-					
	02. Soporte mediante una atención personalizada con los sistemas de gestión de beneficios sociales y seguimiento de casos.	GESTION DEL BIENESTAR LABORAL	Corresponde al apoyo que se brinda a los colaboradores, gestionando ante diversas instituciones, así como el seguimiento de estados de salud, entre otros.	Gestión ante Essalud	Administrar el T-Registro Derechohabientes	N° de colaboradores	Informes	4	1	1	1	1	-	
					Validación de Descansos Médicos Particulares por el CITT	N° de contingencias	Informes	4	1	1	1	1	-	
					Gestiones de Prestaciones Económicas (Subsidios)	N° de contingencias	Informes /Expedientes	4	1	1	1	1	-	
				Atención de Casos Sociales	Beneficios Corporativos	Administración de EPS/FOLA/VIDA LEY	N° de colaboradores	Informes	4	1	1	1	1	-
						Aplicación de Fichas Sociales	N° Fichas aplicadas N° de colaboradores	Fichas	1	1				-
				Visitas domiciliarias, hospitalarias.	N° de Visitas N° de colaboradores	Informes	8	2	2	2	2	-		
				Beneficios Corporativos	Beneficios Corporativos	Gestiones Institucionales comerciales y educativas	N° de gestiones N° de colaboradores	Informes	1	1				-
Gestiones Institucionales culturales						Informes		1		1			-	
Gestiones Institucionales recreativos						Informes		1			1		-	



LINEAS DE ACCION	ACCIONES TEMÁTICAS	ÁREAS	ACTIVIDADES OPERATIVAS	ACCIONES ESPECÍFICAS	INDICADORES	MEDIDAS DE EVALUACION Y CONTROL	META	I BIMESTRE	II BIMESTRE	III BIMESTRE	IV BIMESTRE	COSTO
								May-Jun	Jul-Ag	Set-Oct	Nov-Dic	
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	03. Acciones que permitan la integración entre los colaboradores a fin de mejorar el clima laboral y el logro de objetivos institucionales.	MOTIVACION Y CLIMA ORGANIZACIONAL Se desarrollarán actividades motivacionales que permitan contar con un adecuado ambiente laboral.	Programa de Integración Laboral TODOS SOMOS OSCE 2019	Campaña de Desarrollo de Valores Institucionales y Reconocimiento Laboral	N° de participantes N° de colaboradores	Evento	1	1				8,000.00
				Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional	N° de participantes N° de colaboradores	Evento	2	1		1		5,000.00
				Taller de Integración para los pensionistas del OSCE	N° de participantes N° de colaboradores	Evento	1		1			1,000.00
				Taller de integración de los colaboradores par la consolidación de la vida laboral con la vida familiar	N° de participantes N° de colaboradores	Evento	1			1		30,000.00
				Campaña de Identidad Nacional "CONOSCE LO NUESTRO"	N° de participantes N° de colaboradores	Evento	1		1			20,000.00
				Taller de Expresión Artística y aprendizaje socio educativo	N° de participantes N° de colaboradores	Evento	1		1			5,000.00
				Formación del Coro Institucional "CORO OSCE"	N° de participantes N° de colaboradores	Taller	1				1	-
				Taller de Fortalecimiento de Valores Personales y Espirituales	N° de participantes N° de colaboradores	Taller	1				1	1,000.00
	04. Acciones de Responsabilidad Social a diferentes grupos poblacionales.	RESPONSABILIDAD SOCIAL Se desarrollarán actividades encaminadas a la sensibilización de los colaboradores en relación con el otorgar apoyo a quien lo necesite, además de la concientización con el medio ambiente.	Voluntariado OSCE	Campaña de donativos a instituciones y/o poblaciones vulnerables "REGALANDO SONRISAS"	N° de participantes	Campaña	1				1	-
				Campaña de donacion de sangre "TODOS LLEVAMOS UN HÉROE EN LA SANGRE"		Campaña	1	1				-
			Reciclaje	Reciclaje en oficinas "CUMPLE TU PAPEL"	N° de áreas participantes	Campaña	1	1				-
				Reciclaje de tapitas de botella		Campaña	1	1				-



CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	05. Fortalecimiento de la comunicación efectiva de las actividades a través de los canales de comunicación interna en beneficio de los colaboradores.	COMUNICACIÓN INTERNA Los canales de comunicación interna permitirán sentar las bases para el mantenimiento de un clima de trabajo propicio mediante la participación y compromiso de los colaboradores, para ello, se coordinará con la Unidad de Prensa para la correcta difusión.	Saludos y reconocimientos: Efemérides Institucional	Saludo Institucional por Onomásticos	N° de colaboradores	Comunicados diarios	-					-	
				Día del Trabajo (01 de mayo)	N° de colaboradores	Comunicados	1	1				-	
				Día del Archivero (10 de mayo)	N° de colaboradores	Comunicados	1	1				-	
				Taller de Reconocimiento de la Responsabilidad en el Espacio Familiar de los Colaboradores	N° de participantes N° de colaboradores	Taller	2	2				25,000.00	
				Taller de Integración por la Gestión Institucional de los Servidores Públicos	N° de participantes N° de colaboradores	Taller	1	1				6,000.00	
				Día Mundial del No Fumador (31 de mayo)	N° de avisos internos	Comunicado	1	1				-	
				Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio)	N° de avisos internos	Comunicado	1	1				-	
				Día del Arquitecto (8 de junio)	N° de colaboradores	Comunicados	1	1				-	
				Día de la Ingeniería (8 de junio)	N° de colaboradores	Comunicados	1	1				-	
				Día del Donador de Sangre (14 de junio)	N° de avisos internos	Comunicado	1	1				-	
				Día de la Independencia (28 de julio)	N° de avisos internos	Comunicado	1			1		-	
				Mes del niño (Agosto)	N° de avisos internos	Comunicado	1			1		-	
				Día de la Enfermería (30 de agosto)	N° de avisos internos	Comunicado	1			1		-	
				Día de la Familia (8 de setiembre)	N° de avisos internos	Comunicado	1				1	-	
				Día del Contador (11 de setiembre)	N° de colaboradores	Comunicados	1				1	-	
				Difusión del Día Mundial de la Paz (21 de setiembre)	N° de avisos internos	Comunicado	1				1	-	
				Día del Periodista (1 de octubre)	N° de colaboradores	Comunicados	1				1	-	
				Día de las Personas con Discapacidad en Perú (16 de Octubre)	N° de avisos internos	Comunicado	1				1	-	
				Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (25 de noviembre)	N° de avisos internos	Comunicado	1					1	-
				Día de la lucha contra el SIDA (1 de diciembre)	N° de avisos internos	Comunicado	1					1	-
Día Mundial de la Informática(9 diciembre)	N° de colaboradores	Comunicados	1					1	-				
Difusión del Día Internacional contra la corrupción (9 de diciembre)	N° de avisos internos	Comunicado	1					1	-				
Difusión del Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)	N° de avisos internos	Comunicado	1					1	-				
TOTAL												101,000.00	

