



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL AÑO 2024 DEL ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO – OSCE



Firmado digitalmente por SILVA
PLASENCIA Joseph Edgard FAU
20419026809 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2023 16:40:28 -05:00

Jesús María, diciembre del 2023



Firmado digitalmente por ALCALA
NEGRON Christian Nelson FAU
20419026809 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2023 16:50:22 -05:00



Firmado digitalmente por
VERGARA FLORES Franklin
Eulio FAU 20419026809 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.12.2023 16:57:57 -05:00

I. INTRODUCCIÓN

Las/los servidoras/es constituyen el componente fundamental y recurso primordial en el ámbito de la administración pública y uno de los objetivos clave de la gestión organizacional es crear las condiciones propicias para el desarrollo y rendimiento eficiente de las/los servidoras/es. Este enfoque tiene como propósito beneficiar a la comunidad y garantizar la prestación eficaz de los servicios que las instituciones ofrecen a la ciudadanía.

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) es una entidad técnica especializada, adscrita al Ministerio de Economía y Finanzas, con personalidad jurídica de derecho público y que funciona como un pliego presupuestal independiente. Goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera. Su misión principal consiste en velar por la eficiencia en las contrataciones realizadas por las entidades, asegurando el cumplimiento de la Ley, su reglamento y normas complementarias. Además, busca maximizar el valor de los fondos públicos y promover la gestión orientada a resultados. Asimismo, tiene la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de la normativa de contrataciones del Estado, fomentando las mejores prácticas en los procesos de adquisición de bienes, servicios y obras, en consonancia con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones del Estado y en el Decreto Legislativo N° 1439, normativa que regula el Sistema Nacional de Abastecimiento.

En su Plan Estratégico Institucional 2019-2026 ampliado, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) establece el Objetivo Estratégico Institucional N° 04, que tiene como propósito principal fortalecer la gestión institucional. Dentro de este marco, se destaca la Acción Estratégica 04.02, denominada 'Gestión por procesos implementada en el OSCE'. Como parte integral de este proceso, la Unidad de Recursos Humanos tiene a su cargo la ejecución de la actividad operativa institucional 'Ejecución del Plan de Bienestar Social para el personal del OSCE' (AOI00127500089), en concordancia con el Plan Operativo Institucional del OSCE (POI) Multianual para el período 2024-2026.

En su papel de entidad encargada de normar, implementar y supervisar las políticas de gestión de recursos humanos en las entidades públicas, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, titulada 'Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas', ha establecido que el proceso de Bienestar Social abarca actividades destinadas a crear un entorno laboral propicio que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de las/los servidoras/es civiles. Este proceso incluye la identificación y atención de sus necesidades, así como el desarrollo de programas de bienestar social, tales como actividades asistenciales, recreativas, culturales, deportivas y celebraciones.

En estricto cumplimiento con dicha directiva y considerando el Plan de Bienestar Social como un instrumento de gestión de la Unidad de Recursos Humanos, se ha elaborado el presente documento, teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la encuesta de clima organizacional. El objetivo principal es incrementar los niveles de motivación, productividad y bienestar de las/los servidoras/es y sus familias.

Por consiguiente, los programas propuestos engloban diversas actividades, como fomentar una cultura de equidad e inclusión, fortalecer y enriquecer el clima y la cultura organizacional, promover activamente estilos de vida saludables, además de otras prácticas inherentes al bienestar social. Asimismo, se han diseñado actividades específicas para abordar las sugerencias recopiladas en la encuesta de clima laboral, las cuales se integran en los cuatro programas delineados.

II. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2024, está dirigido a las/los servidoras/es del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE.

III. DIAGNÓSTICO

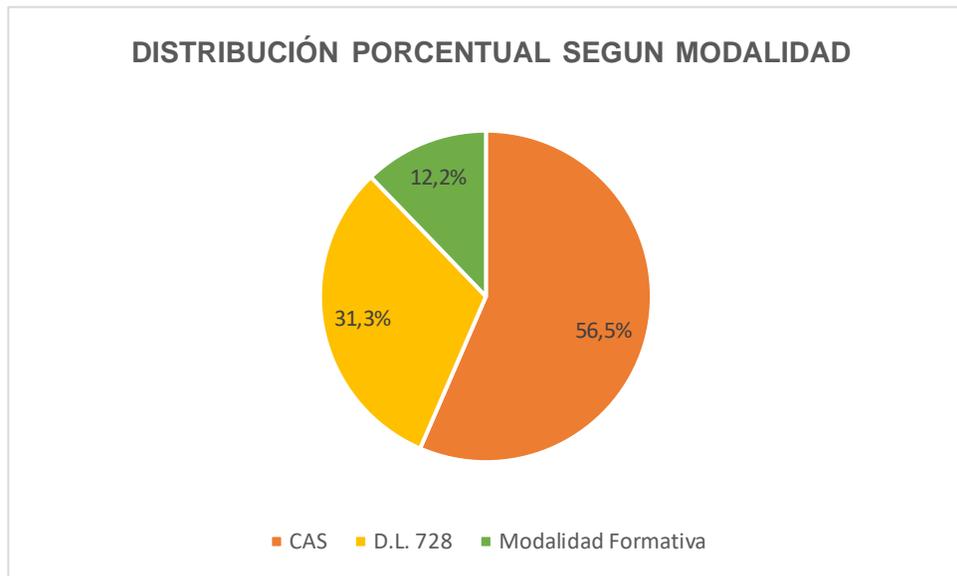
Los programas incluidos en el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2024 han sido diseñados tomando como base las características de las/los servidoras/es del OSCE hasta el 30 de noviembre de 2023. Asimismo, se han considerado el informe de descansos médicos correspondiente al año 2023 y las opiniones expresadas en la encuesta de clima organizacional de dicho año. Estos datos constituyen los principales insumos para proponer las diversas actividades contempladas en el cronograma correspondiente.

3.1 Características Generales

- 3.1.1** El OSCE cuenta con una población total de 662 personas. De este total, el 56.5% (374 servidoras/es) pertenecen al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, el 31.3% (207 servidoras/es) están bajo el régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 728, y el 12% (81 servidoras/es) se encuentran en modalidades formativas

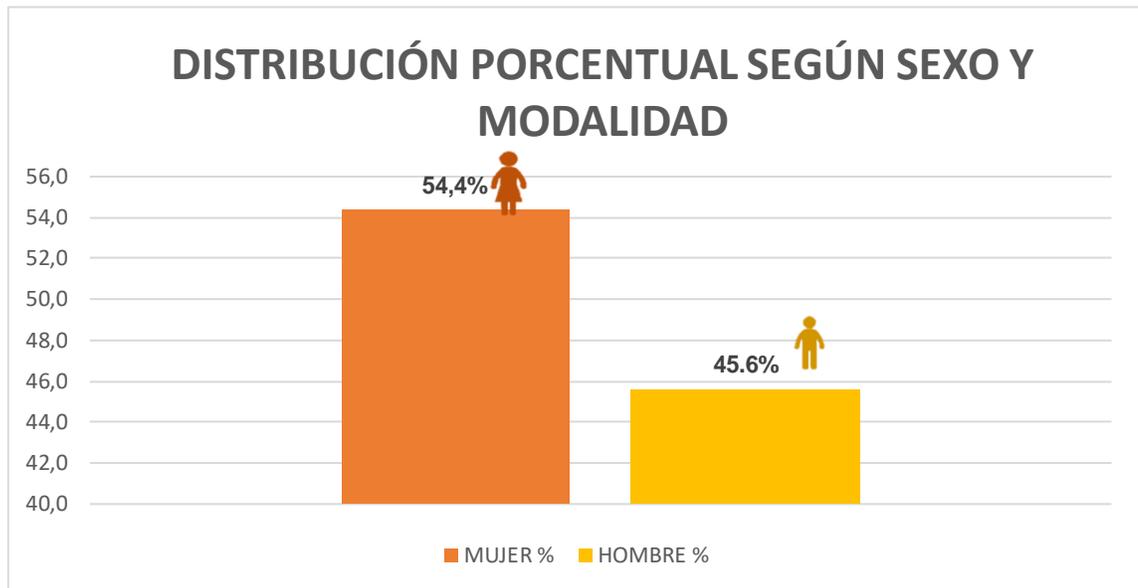
DISTRIBUCIÓN DE SERVIDORAS/ES SEGÚN MODALIDAD

MODALIDAD	CANT.	%
D.L. 1057 -CAS	374	56,5
D.L. 728	207	31,3
Modalidad Formativa	81	12,2
TOTAL	662	100



3.1.2 Del total de personas, el 54.4% son mujeres, distribuidas de la siguiente manera: el 29% pertenece al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, el 17.7% al Decreto Legislativo N° 728 y el 7.7% a modalidades formativas. Por otro lado, el 45.62% restante son varones, con un desglose del 27.5% bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, el 13.6% al amparo del Decreto Legislativo N° 728 y el 4.5% en modalidades formativas. Esto refleja que, en el OSCE, la mayoría del personal es femenino.

SEXO	MUJER	%	HOMBRE	%	TOTAL	%
D. Leg. 1057-CAS	192	29,0	182	27,5	374	56,5
D.L. 728	117	17,7	90	13,6	207	31,3
Modalidad Formativa	51	7,7	30	4,5	81	12,2
TOTAL	360	54.4	302	45,6	662	100



3.1.3 El OSCE está compuesto por Órganos y Unidades Orgánicas ubicados en la sede Central y El Regidor, además de las Oficinas Desconcentradas presentes en diversas provincias del país. La distribución de las/los servidoras/es muestra que el 87.2% se encuentra en la ciudad de Lima, mientras que el 12.8% restante trabaja en provincias.

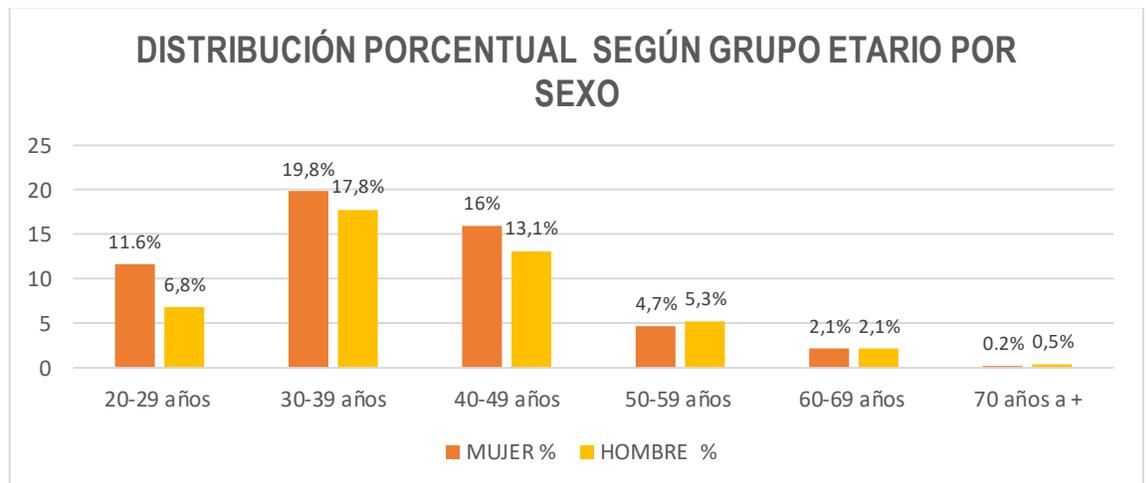
SEDE LABORAL	CANT	%
Sede Central	347	52,4
Sede El Regidor	231	34,8
Abancay	1	0,2
Arequipa	6	0,9
Ayacucho	5	0,8
Cajamarca	5	0,8
Chiclayo	6	0,9
Cusco	6	0,9
Huancavelica	2	0,3
Huancayo	5	0,8
Huánuco	7	1,1
Huaraz	6	0,9
Ica	2	0,3
Iquitos	2	0,3
Piura	6	0,9
Pucallpa	2	0,3
Puerto Maldonado	1	0,2
Puno	5	0,8
Tacna	3	0,5
Tarapoto	6	0,9

Trujillo	6	0,9
Tumbes	2	0,3
TOTAL	662	100

3.1.4 Según la información proporcionada, se destaca que la mayoría de las de las/los servidoras/es en el OSCE se encuentran en los grupos de edad de 30 a 39 años y de 40 a 49 años. Este patrón sugiere una distribución relativamente homogénea en términos de edad, con una concentración significativa en estos dos rangos. Así mismo, este dato indica una fuerza laboral mayoritariamente compuesta por individuos en etapas intermedias de sus carreras profesionales.

DISTRIBUCIÓN SEGÚN GRUPO ETARIO POR SEXO

GRUPO ETARIO	MUJER	%	HOMBRE	%	TOTAL
20-29 años	77	11,6	45	6,8	122
30-39 años	131	19,8	118	17,8	249
40-49 años	106	16	87	13,1	193
50-59 años	31	4,7	35	5,3	66
60-69 años	14	2,1	14	2,1	28
70 años a +	1	0,2	3	0,5	4
TOTAL	360	54,4	302	45,6	662

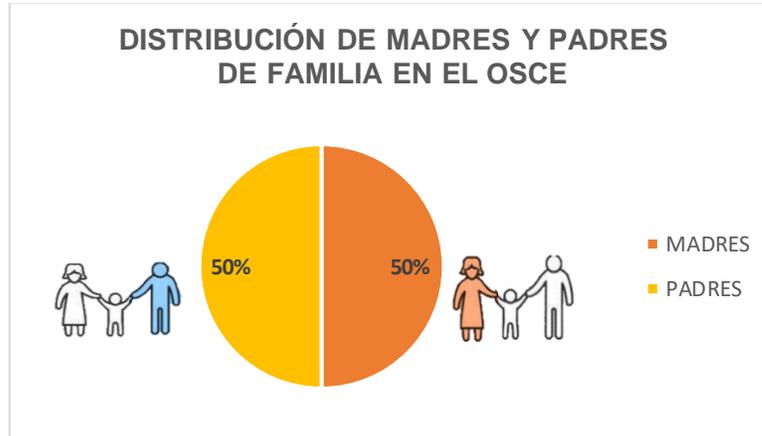


3.2 Características de la familia OSCE

3.2.1 Con base en la información contenida en los legajos, se ha identificado que en el OSCE hay un total de 310 padres y madres de familia. Resulta notable que el porcentaje de padres es equivalente al de madres, como se detalla en el siguiente cuadro:

DISTRIBUCIÓN DE PADRES Y MADRES DE FAMILIA EN EL OSCE

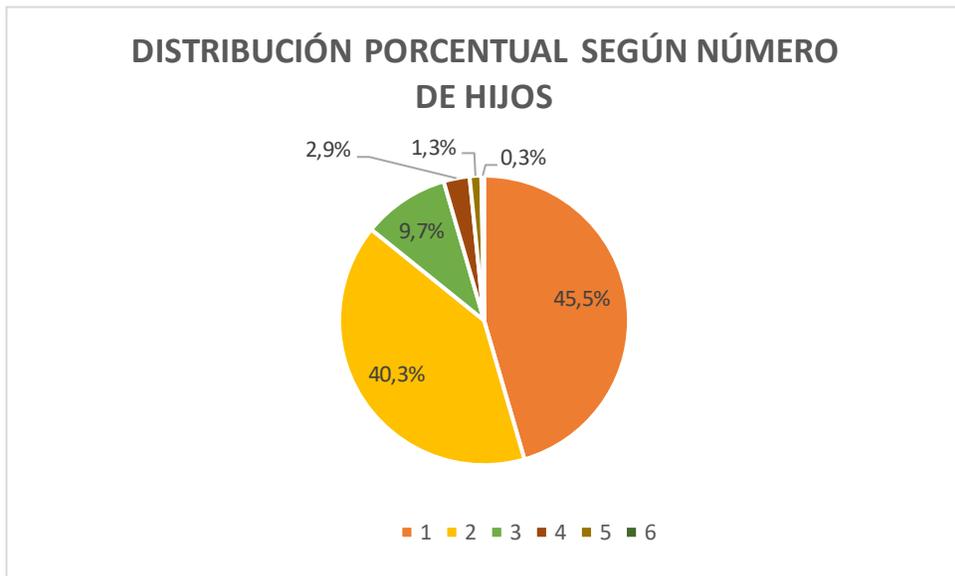
SERVIDORAS/RES	N°	%
Padres	155	50
Madres	155	50
TOTAL	310	100



3.2.2 En relación al número de hijos e hijas de las/los servidoras/es del OSCE, se destaca que el mayor porcentaje corresponde a aquellos que tienen un (1) hijo/a, representando el 45.5%. Asimismo, un significativo 40.3% tiene dos (2) hijas/os. Este perfil refleja la diversidad en la composición familiar de las/los servidoras/es, con una notable concentración en familias con uno o dos hijos/as. Este patrón se visualiza claramente en la siguiente distribución:

DISTRIBUCIÓN SEGÚN NÚMERO DE HIJAS/OS

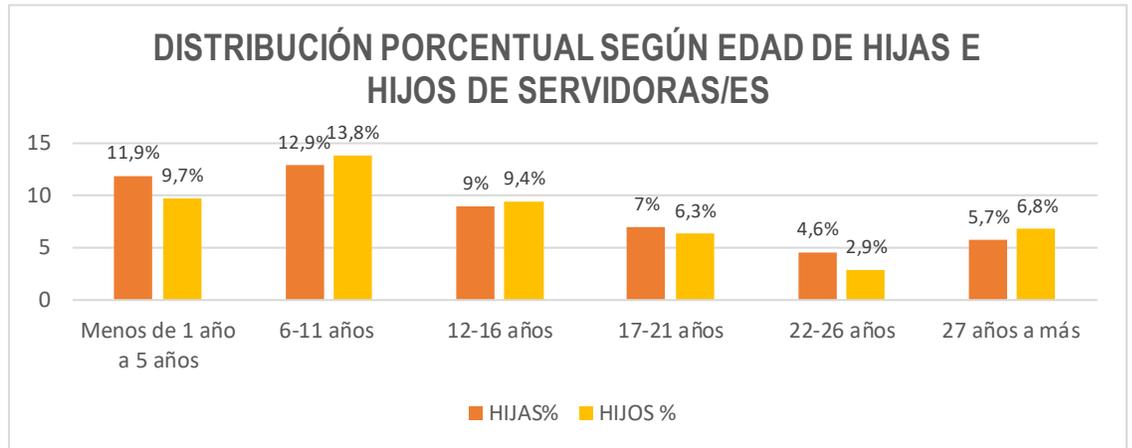
N° DE HIJAS/OS	N°	%
1	141	45,5
2	125	40,3
3	30	9,7
4	9	2,9
5	4	1,3
7	1	0,3
TOTAL	310	100



3.2.3 En cuanto a la edad de las hijas e hijos de las/los servidoras/es, se observa que el grupo más representado abarca la franja de 6 a 11 años, constituyendo el 26.7%, seguido por el grupo de menos de 1 a 5 años con un 21.7%. Este patrón demográfico refleja la diversidad de edades en la población infantil vinculada a los miembros del OSCE:

DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD Y SEXO DE HIJAS/OS DE SERVIDORAS/ES DEL OSCE

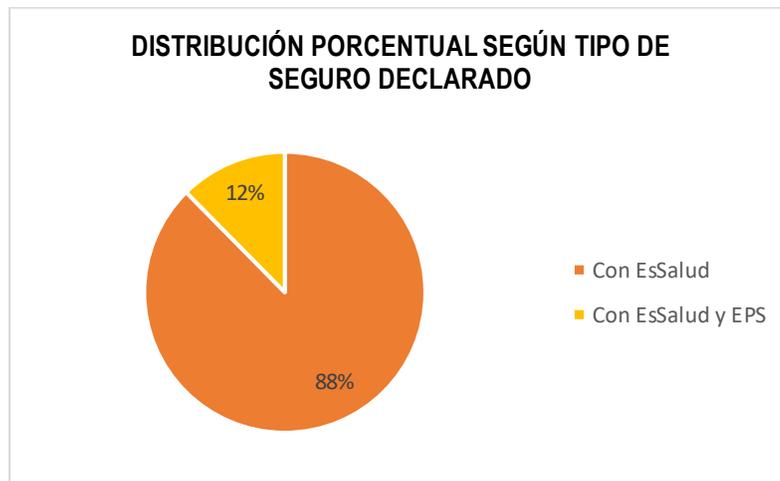
GRUPO ETARIO	HIJA	%	HIJO	%	TOTAL	%
Menos de 1 año a 5 años	65	11,9	53	9,7	118	21,7
6-11 años	70	12,9	75	13,8	145	26,7
12-16 años	49	9,0	51	9,4	100	18,4
17-21 años	38	7,0	34	6,3	72	13,2
22-26 años	25	4,6	16	2,9	41	7,5
27 años a más	31	5,7	37	6,8	68	12,5
TOTAL	278	51,1	266	48,9	544	100



3.3 Situación de Salud

3.3.1 Con relación al tipo de seguro de salud de las/los servidoras/es de la entidad, se observa que el 12% cuenta con el Plan de Salud EPS contratado por el OSCE, mientras que el 88% tendría el seguro de salud a cargo de EsSalud. Esta distribución se presenta detalladamente en el siguiente cuadro y gráfico:

TIPO DE SEGURO DECLARADO	N°	%
Con EsSalud	580	88
Con EsSalud y EPS	82	12
TOTAL	662	100



3.3.2 En cuanto a la situación de salud de las/los servidoras/es, se ha analizado la información proveniente de los descansos médicos hasta el 30 de noviembre de 2023 para identificar los diagnósticos más recurrentes. Los resultados indican que las enfermedades más frecuentes son las siguientes:

DISTRIBUCIÓN DE SERVIDORAS/ES POR DIAGNÓSTICO PRESENTADO

DIAGNÓSTICO	SERVIDORAS/ES POR DIAGNÓSTICO	%
Enfermedad respiratoria	80	21,1
Enfermedad digestiva	79	20,9
Enfermedad óseo muscular	54	14,3
Enfermedad ginecológica	24	6,3
Emergencia	21	5,5
COVID 19	19	5
Enfermedad oftalmológica	19	5
Accidente	15	4
Licencia por Maternidad	13	3,4
Enfermedad neurológica	10	2,6
Otros	10	2,6
Enfermedad dental	9	2,4
Enfermedad cardiovascular	8	2,1
Dengue	6	1,6
Efectos adversos a la vacuna	4	1,1
Enfermedad dermatológica	4	1,1
Enfermedad endocrina	2	0,5
Enfermedad oncológica	2	0,5
TOTAL	379	100%

3.3.3 En relación con la cantidad de días de ausentismo laboral acumulados en el año 2023 debido al estado de salud de las/los servidora/es, se registraron 3424 días. El desglose por enfermedades muestra que el mayor porcentaje corresponde a servidoras que presentaron licencia médica por maternidad, representando el 33.7%. Le siguen las enfermedades óseo-musculares con el 22%, y las enfermedades digestivas, respiratorias y ginecológicas con el 8.4%, 7.2% y 7%, respectivamente.

A continuación, se detalla el número de días de ausencia por cada tipo de enfermedad entre las/los servidoras/es:

"DISTRIBUCIÓN DE SERVIDORAS/ES POR CANTIDAD DE DÍAS POR DESCANSO MÉDICO

DIAGNÓSTICO	DÍAS AUSENTISMO	%
Licencia por Maternidad	1154	33,7

Enfermedad óseo muscular	753	22
Enfermedad digestiva	287	8,4
Enfermedad respiratoria	245	7,2
Enfermedad ginecológica	239	7
Otros	156	4,6
Enfermedad neurológica	138	4
Accidente	88	2,5
COVID 19	75	2,2
Enfermedad oftalmológica	75	2,2
Enfermedad oncológica	53	1,5
Emergencia	43	1,3
Dengue	34	1
Enfermedad cardiovascular	26	0,8
Enfermedad endocrina	22	0,6
Enfermedad dental	21	0,6
Enfermedad dermatológica	11	0,3
Efectos adversos a la vacuna	4	0,1
TOTAL	3424	100%

3.4 Actividades para implementar o reforzar

Con referencia a los resultados revelados por la Encuesta de Clima Organizacional 2023, llevada a cabo en octubre de este año y respondida por 261 servidoras/es del OSCE, se destaca especialmente los hallazgos obtenidos de las 161 respuestas a la pregunta: "¿Qué actividades de bienestar te gustaría que se implementen o refuercen?". A continuación, se presenta un resumen de las respuestas recopiladas:

- El 37.9% solicitan actividades de integración y recreación, a continuación, algunas de las respuestas en la encuesta:
 - "Actividades de integración (campeonato, concursos)"
 - "Competencias entre Direcciones en un CAMPO DEPORTIVO"
 - "deporte entre áreas, direcciones concurso de bailes, etc."
 - "Actividades de integración. Ejercicios por salud fuera del trabajo y ello se descentralice también".
- El 16.8% les gustaría que se implementen capacitaciones según el perfil profesional, en el horario de trabajo y que incluyan las capacitaciones

en habilidades blandas para todo el personal.

- “Capacitaciones brindadas por entidades especializadas”
 - “El desarrollo de capacitaciones a modalidad de especialización o diplomado por más de 100 horas, con expertos en el tema y en instituciones de reconocida trayectoria.”
 - “Que no pongan capacitaciones dentro del horario de trabajo”
 - “Que se refuercen las capacitaciones de acuerdo a las funciones que desarrolla de cada dirección.”
- El 7.5% piden que se implementen algunos beneficios como la cobertura a la EPS, movilidad, días libres a través de talonarios, entre otros.
 - El 7.5% solicito se realicen actividad salud física y mental, como campañas, jornadas de atención de salud incluyendo especialidades

En el siguiente cuadro se presenta los resultados de la encuesta:

DISTRIBUCIÓN DE OPINIÓN DE SERVIDORAS/ES SOBRE ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA IMPLEMENTAR O REFORZAR EN EL 2023

ACTIVIDADES	N°	%
Integración y Recreación	61	37,9
Capacitación	27	16,8
Beneficios	12	7,5
Salud Mental	12	7,5
Campañas de Salud	11	6,8
Convenios	9	5,6
Integración familiar	7	4,3
Condiciones	7	4,3
Atención ODES	4	2,5
Servicios Médicos	4	2,5
Otros	4	2,5
Teletrabajo	2	1,2
Reconocimientos	1	0,6
TOTAL	161	100

IV. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN

4.1 Misión

La Misión del OSCE es:

“Promover contrataciones públicas entre entidades y proveedores, íntegras, eficientes y competitivas”.

4.2 Objetivo Temático (OT)

Fomentar condiciones que propicien un buen clima laboral y el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE.

4.3 Indicadores

FICHA DEL INDICADOR		
Objetivo Estratégico Institucional	Fortalecer la gestión institucional del OSCE	
Objetivo Temático	Fomentar condiciones que propicien un buen clima laboral y el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE.	
Nombre del Indicador	Porcentaje de actividades realizadas para el beneficio de las/los servidoras/es del OSCE.	
Definición	El indicador permite medir la cantidad de actividades de bienestar que serán realizadas durante el transcurso del año, a favor de las/los servidoras/es del OSCE.	
Tipo de indicador	De efectividad	
Valor de Línea de Base	Valor	Año
	100%	2023
Valor Actual	Valor	Año
	100 %	2024
Logros esperados	Valor	Año
	100 %	2024
Justificación	Implementar acciones de bienestar social con el propósito de mejorar el bienestar integral de las/los servidoras/es en los ámbitos social, laboral, personal y familiar. La creación de un entorno laboral agradable busca motivar a cumplir de manera eficaz y eficiente con los objetivos de la institución, favoreciendo así la productividad y el desempeño laboral.	
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones	No aplica
	Supuestos	
	$AR = \frac{\text{Número de actividades realizadas} \times 100}{\text{Número total de actividades programadas}}$ AR= Actividades realizadas	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Fuentes de datos	Registro Administrativo	
Unidad Orgánica responsable	Unidad de Recursos Humanos	

4.4 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	Gestión por procesos implementada en el OSCE.	OT 01	Fomentar condiciones que propicien un buen clima laboral y el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE	Porcentaje de actividades realizadas para el beneficio de las/los servidoras/es del OSCE.	100 %

4.5 Actividades

4.5.1 Acciones temáticas (AT)

Para el cumplimiento y desarrollo del objetivo temático, se ejecutarán los siguientes programas:

01. Bienestar Familiar e Igualdad
02. Unidos en OSCE
03. Vitalidad Activa
04. Gestión de Protección

4.5.2 Modelo Operacional de actividades

Elemento	Descripción
Denominación	Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2024 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE
	El Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2024 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE tiene como objetivo principal optimizar las condiciones de

Definición Operacional	<p>bienestar de las/los servidoras/es, con el fin de mejorar el clima organizacional y, por ende, garantizar la prestación de un servicio más eficiente.</p>
	<p>¿Quiénes son los que reciben el beneficio del plan?</p> <p>Las/los servidoras/es del OSCE de las diferentes sedes institucionales.</p>
	<p>¿Qué actividades (bienes o servicios) se entrega con el plan?</p> <p>El plan ejecutará los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 01. Bienestar familiar e igualdad, las actividades de este programa, están dirigidas a fomentar una cultura de equidad e inclusión propiciando en las/los servidoras/es un entorno laboral y ambiente familiar adecuado. 02. Unidos en OSCE, implementa actividades para fortalecer y enriquecer el clima y la cultura organizacional, construyendo un entorno donde la colaboración, el crecimiento y la satisfacción sean pilares fundamentales para todos los integrantes del OSCE 03. Vitalidad Activa, con actividades que contribuyan a fomentar activamente estilos de vida saludables entre las/los servidoras/es, fomentando hábitos que aporten al bienestar físico y mental, promoviendo su cuidado integral. 04. Gestión de protección, con actividades que optimicen la gestión, administración y organización de los servicios proporcionados por la entidad, garantizando así la eficacia y eficiencia en la entrega de servicios para las/los servidoras/es del OSCE.
	<p>¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y servicios al grupo poblacional que recibe las actividades?</p> <p>Las actividades se llevarán a cabo mediante campañas, promociones, charlas y comunicaciones, tanto en modalidad virtual como presencial, con el objetivo de llegar directamente a las/los servidoras/es.</p> <p>¿Cuál es el procedimiento general que se requiere para la entrega del plan?</p> <p>Procedimiento:</p>

01. Programa de Bienestar Familiar e Igualdad

Impulsa actividades orientadas a promover una cultura de equidad e inclusión, propiciando un entorno laboral y familiar adecuado para las/los servidoras/es.

Las actividades programadas son:

- a) Actividades de Sensibilización sobre equidad, diversidad e inclusión, sobre la importancia de la equidad, diversidad e inclusión.
- b) Campaña de sensibilización sobre las nuevas masculinidades. difusión o capacitación para que los hombres reflexionen sobre las expectativas tradicionales de masculinidad, su evolución de las nuevas masculinidades y su importancia en la sociedad actual.
- c) Actividad de conmemoración/reconocimiento por el día de la mujer, de la madre y del padre, a fin de destacar la importancia de estos roles fundamentales en nuestra sociedad, promoviendo la reflexión, el respeto y la valoración de las contribuciones significativas que las mujeres, las madres y los padres aportan a la sociedad.
- d) Campaña "Equilibrio de Vida Laboral y Familiar" contiene charla virtual sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar, difusión de Licencias Parentales, infografía o charla virtual sobre crianza positiva, comunicación efectiva y el impacto positivo de la participación activa en la vida de los hijos y evento navideño (concurso/jornada).
- e) Campaña "Educación financiera y familiar", para tratar temas como presupuesto familiar, ahorro y planificación a largo plazo, consumo responsable e inclusión de niños y adolescentes.
- f) Supervisar y promover el uso adecuado de los lactarios institucionales, monitoreando la utilización del lactario, charlas sobre la importancia de la lactancia materna y difusión sobre el servicio del lactario.
- g) Campaña de Sensibilización para la Protección de la Familia y la Prevención de la Violencia en Niñas, Niños y Adolescentes, con infografía o charla virtual, para proporcionar herramientas prácticas y conocimientos esenciales para la prevención de la violencia y crear una conciencia sólida en torno a la importancia de la seguridad y el bienestar de estos segmentos vulnerables de nuestra sociedad.

02. Unidos en OSCE

Se realizarán las siguientes actividades:

- a) Reconocimiento por Trayectoria Laboral, Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, Promoción de una cultura de integridad y Buenas Prácticas de Gestión Pública, a través de la ceremonia o comunicado para destacar y valorar de manera oficial el compromiso y la dedicación demostrados por las/los servidoras/es del OSCE y de esta manera consolidar una cultura organizacional que celebre el éxito y el compromiso con la misión y valores de la entidad.
- b) Difusión de Saludos en Eventos de Trascendencia de las/los servidoras/es del OSCE, mensajes de saludo y reconocimiento a través del correo institucional en cuatro momentos específicos:
 - Onomástico: Felicitando a cada uno/a por su día especial.
 - Nacimiento de Hijas/os: Extendemos nuestras felicitaciones a las/los servidoras/es que han experimentado la llegada de un/a nuevo/a integrante a su familia.
 - Bienvenida a la Institución: Dando la bienvenida a un nuevo integrante a nuestra institución, destacando la importancia de su contribución al equipo.
 - Defunciones de Familiares: Se extiende las condolencias y apoyo en este difícil momento a las/los servidoras/es que han perdido a un ser querido.
- c) Saludo por el día de las profesiones y efemérides. Resaltando la importancia de las profesiones y fechas significativas, a través de mailing o activaciones.
- d) Actividades de Fortalecimiento y Coordinación de equipos/Órganos y/o Unidades Orgánicas, con actividades que incentive la colaboración, comunicación efectiva y el desarrollo conjunto, como concursos o activaciones en fechas de conmemoración o celebración.
- e) Actividades de Responsabilidad Social, evaluando y desarrollando iniciativas destinadas a fortalecer el compromiso de nuestra organización con la comunidad y el entorno, con el propósito de contribuir de manera significativa y sostenible al bienestar colectivo.

- f) Tarifas preferenciales/Convenios /Alianzas, Estableciendo colaboraciones estratégicas con empresas e instituciones que ofrezcan servicios o productos vinculados a la educación, alimentación y salud, con el propósito de proporcionar beneficios significativos tanto para las/los servidoras/es del OSCE como para sus familias.
- g) Valoramos tu opinión, Desarrollando e implementando una encuesta integral de clima laboral y satisfacción para evaluar la experiencia de las/los servidoras/es dentro de la entidad, recopilando retroalimentación valiosa para identificar áreas de mejora, fortalezas y oportunidades, contribuyendo así a crear un entorno laboral más positivo y satisfactorio para todos

03. Vitalidad Activa

Se ejecutarán las siguientes acciones:

- a) Consejería preventiva en salud integral, con sesiones Individuales de Asesoramiento en nutrición, oftalmología, entre otros
- b) Campaña de prevención de enfermedades, con difusión sobre la importancia de adopción de hábitos saludables y la coordinación para la ejecución del Chequeo preventivo con EsSalud y la EPS.
- c) Campaña de Salud Mental, con charlas o infografías sobre las herramientas y recursos que fomenten el bienestar emocional de las/los servidoras/es del OSCE.
- d) Actividades antiestrés, con sesiones regulares de masajes antiestrés, aromaterapia, entre otros.

04. Gestión de Protección

En este programa se desarrollarán las siguientes actividades:

- a) Brindar orientación y seguimiento de casos sociales, con el seguimiento social a las/los servidoras/es para proporcionar el apoyo necesario a las/los servidoras/es en situaciones que requieran atención y asistencia social.
- b) Charlas virtuales sobre fondo de pensiones, impartiendo conceptos básicos de los fondos de pensiones, la importancia del ahorro a largo plazo y las opciones disponibles.

	<ul style="list-style-type: none"> c) Administrar y gestionar eficientemente los seguros de salud y riesgos humanos adquiridos por la entidad en beneficio de las/los servidoras/es. d) Administrar y dar seguimiento efectivo a la Entidad Prestadora de Salud (EPS), asegurando una gestión eficiente que contribuya al bienestar y cobertura integral de las/los servidoras/es, garantizando un acceso óptimo a servicios de salud de calidad. e) Gestión, Asistencia Técnica y Orientación de Subsidios de EsSalud, Canjes de Certificados, Acreditaciones, Inscripciones, entre otros, brindando asistencia técnica y orientación integral para garantizar la eficiencia y adecuada ejecución de estos procedimientos en beneficio de las/los servidoras/es. f) Elaboración del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2025 <p>La programación de la ejecución de las actividades antes señaladas se detalla en el anexo del presente Plan.</p>
<p>Organización para la ejecución del plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2024.</p>	<p>La Unidad de Recursos Humanos se encargará de gestionar y ejecutar las actividades de bienestar social y clima organizacional aprobadas en el presente plan.</p> <p>Los Titulares de los órganos y unidades orgánicas del OSCE respaldarán y motivarán a las/los servidoras/es del OSCE a su cargo para que participen activamente en los diversos programas del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2024 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE.</p>
<p>Presupuesto</p>	<p>Se precisa que, según lo establecido en el Cuadro Multianual de Necesidades (CMN) 2024-2026, la actividad operativa del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2024 del OSCE cuenta con un presupuesto total de S/ 214,981, principalmente asignado a los servicios de seguros personales contratados de manera continua. Adicionalmente, se ha considerado un importe total de S/ 74,869 destinado al Seguro de Vida Ley¹.</p>

¹ Memorando N° D0000205-2023-OSCE-UPPR

4.5.3 Matriz de Programación de Actividades

CÓDIGO AT						
Objetivo Temático:			Fomentar condiciones que propicien un buen clima laboral y el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE			
CÓDIGO AT	ACTIVIDAD OPERATIVA	Meta Anual	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES			
			Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
1	Bienestar Familiar e Igualdad	21	5	7	4	5
2	Unidos en OSCE	42	10	10	10	12
3	Vitalidad Activa	16	4	4	4	4
4	Gestión de Protección	44	11	11	11	11
TOTAL		123	30	32	29	32

ANEXO

PROGRAMACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

OBJETIVO TEMÁTICO				Fomentar condiciones que propicien un buen clima laboral y el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE.						
CÓDIGO AT	PROGRAMA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD OPERATIVA	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES			
							Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
1	BIENESTAR FAMILIAR E IGUALDAD	Fomentar una cultura de equidad e inclusión propiciando en las servidoras y servidores un entorno laboral y ambiente familiar adecuado.	Actividades de Sensibilización sobre equidad, diversidad e inclusión.	Concientizar a las servidoras y servidores sobre la importancia de la equidad, diversidad e inclusión.	Actividad	2	1		1	
			Campaña de sensibilización sobre las nuevas masculinidades.	Actividad de difusión o capacitación para que los hombres reflexionen sobre las expectativas tradicionales de masculinidad, su evolución de las nuevas masculinidades y su importancia en la sociedad actual.	Actividad	1				1
			Actividad de conmemoración/reconocimiento por el día de la mujer, de la madre y del padre.	Destacar la importancia de estos roles fundamentales en nuestra sociedad, promoviendo la reflexión, el respeto y la valoración de las contribuciones significativas que las mujeres, las madres y los padres aportan a la sociedad.	Actividad	3	1	2		
			Campaña "Equilibrio de Vida Laboral y Familiar"	Charla virtual sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar, brindando herramientas prácticas para enfrentar desafíos y promover un equilibrio saludable.	Charla	1			1	
				Difusión de Licencias Parentales.	Mailing	4	1	2		1
				Infografía o Charla virtual sobre temas relevantes, como crianza positiva, comunicación efectiva y el impacto positivo de la participación activa en la vida de los hijos.	Infografía/Charla virtual	3	1	1	1	
				Evento navideño (concurso/jornada) para fortalecer el espíritu navideño, compañerismo y unión familiar.	Actividad	1				1
			Campaña de Educación financiera y familiar	Abordar temas como: Presupuesto Familiar, Ahorro y Planificación a Largo Plazo, Consumo Responsable, Inclusión de Niños y Adolescentes.	Actividad	3	1	1	1	
			Supervisar y promover el uso adecuado de los lactarios institucionales	Monitoreo de la utilización del lactario. Charlas sobre la importancia de la lactancia materna. Difusión sobre el servicio del lactario.	Informe	2		1		1
Campaña de Sensibilización para la Protección de la Familia y la Prevención de la Violencia en Niñas, Niños y Adolescentes.	Infografía o Charla virtual, para proporcionar herramientas prácticas y conocimientos esenciales para la prevención de la violencia y crear una conciencia sólida en torno a la importancia de la seguridad y el bienestar de estos segmentos vulnerables de nuestra sociedad.	Infografía/Charla virtual	1				1			

CÓDIGO AT	PROGRAMA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD OPERATIVA	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES			
							Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
2	UNIDOS EN OSCE	Fortalecer y enriquecer el clima y la cultura organizacional, construyendo un entorno donde la colaboración, el crecimiento y la satisfacción sean pilares fundamentales para todos los integrantes del OSCE	Reconocimiento por Trayectoria Laboral, Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, Promoción de una cultura de integridad y Buenas Prácticas de Gestión Pública.	Ceremonia o comunicado para destacar y valorar de manera oficial el compromiso y la dedicación demostrados por las servidoras y servidores del OSCE.	Actividad	1		1		
			Difusión de Saludos en Eventos de Trascendencia de las servidoras y servidores del OSCE	Saludo a través del correo institucional por onomástico, nacimiento de hijas/os de servidoras/es, bienvenida a la institución y defunciones.	Comunicados	12	3	3	3	3
			Saludo por el día de las profesiones y efemérides.	Resaltar la importancia de las profesiones y fechas significativas, a través de mailing o activaciones	Mailing	12	3	3	3	3
			Actividades de Fortalecimiento y Coordinación de equipos/Órganos y/o Unidades Orgánicas	Actividades que incentiven la colaboración, comunicación efectiva y el desarrollo conjunto, como concursos o activaciones en fechas de conmemoración o celebración.	Actividad	3	1		1	1
			Actividades de Responsabilidad Social	Evaluar y llevar a cabo iniciativas destinadas a fortalecer el compromiso de nuestra organización con la comunidad y el entorno, con el propósito de contribuir de manera significativa y sostenible al bienestar colectivo.	Actividad	1				1
			Tarifas preferenciales/Convenios /Alianzas	Establecer colaboraciones estratégicas con empresas e instituciones que ofrezcan servicios o productos vinculados a la educación, alimentación y salud, con el propósito de proporcionar beneficios significativos tanto para las servidoras y servidores del OSCE como para sus familias	Actividad	12	3	3	3	3
			Valoramos tu opinión	Desarrollar e implementar una encuesta integral de clima laboral y satisfacción para evaluar la experiencia de las servidoras y servidores dentro de la entidad.	Informe	1				1
3	VITALIDAD ACTIVA	Fomentar activamente estilos de vida saludables entre las servidoras y servidores, fomentando hábitos que contribuyan al bienestar físico y mental, promoviendo su cuidado integral.	Consejería preventiva en salud integral	Sesiones Individuales de Asesoramiento en nutrición, oftalmología, entre otros.	Actividad	3	1	1	1	
			Campaña de prevención de enfermedades	Difusión sobre la importancia de la adopción de hábitos saludables.	Mailing	3	1	1	1	
				Chequeo preventivo con EsSalud y la EPS.	Actividad	2				2
			Campaña de Salud Mental	Charlas o infografías sobre las herramientas y recursos que fomenten el bienestar emocional de las servidoras y servidores del OSCE.	Charla/infografía	4	1	1	1	1
			Actividades antiestrés	Coordinar sesiones regulares de masajes antiestrés, aromaterapia, entre otros.	Actividad	4	1	1	1	1

CÓDIGO AT	PROGRAMA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD OPERATIVA	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES			
							Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
4	GESTIÓN DE PROTECCIÓN	Optimizar la gestión, administración y organización de los servicios proporcionados por la entidad, garantizando así la eficacia y eficiencia en la entrega de servicios las servidoras y servidores del OSCE.	Brindar orientación y seguimiento de casos sociales	Seguimiento social a las/los servidoras/es para proporcionar el apoyo necesario a las/los servidoras/es en situaciones que requieran atención y asistencia social	Reporte	4	1	1	1	1
			Charlas virtuales sobre fondo de pensiones	Charlas virtuales que aborden los conceptos básicos de los fondos de pensiones, la importancia del ahorro a largo plazo y las opciones disponibles.	Actividad	3	1	1	1	
			Administrar y gestionar eficientemente los seguros de salud y riesgos humanos adquiridos por la entidad en beneficio de las servidoras y servidores,	Administración de las pólizas del Seguro de Asistencia Médica y accidental de las/los practicantes, Seguro de Accidentes Personales, Seguro Vida Ley y SCTR Salud y Pensión.	Conformidad	12	3	3	3	3
			Administrar y dar seguimiento efectivo a la Entidad Prestadora de Salud (EPS)	Difusión de requisitos, formatos, coberturas y demás información relevante. Gestión y Administración eficiente de la EPS, facilitando procesos de renovación.	Comunicaciones/In ducción	12	3	3	3	3
			Gestión, Asistencia Técnica y Orientación de Subsidios de EsSalud, Canjes de Certificados, Acreditaciones, Inscripciones, entre otros.	Coordinación y Asesoría en la Gestión de Subsidios de EsSalud, Procesos de Canje de Certificados, Acreditaciones, Inscripciones y otras gestiones administrativas.	Reporte	12	3	3	3	3
			Elaboración del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2025	Diagnóstico y elaboración de propuesta de programas.	Informe	1				1