



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO – OSCE, PARA EL AÑO 2025

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos de bienestar social y clima organizacional forman parte del Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprenden las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidoras/es civiles en torno a las políticas, prácticas y de personal, que tienen por finalidad la generación de valor público para brindar a la ciudadanía servicios de calidad.

En este contexto, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, como entidad técnica especializada adscrita al Ministerio de Economía y Finanzas, desempeña un rol esencial al promover la eficiencia, transparencia y maximización del valor en las contrataciones públicas. Con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera, el OSCE no solo vela por el cumplimiento de la normativa vigente en contrataciones, sino que también fomenta la mejora continua en su gestión institucional.

Dicho compromiso del OSCE está reflejado en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2028 Ampliado del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE¹, particularmente en el Objetivo Estratégico Institucional OEI.03 “Modernizar la gestión institucional”, que incluye la Acción Estratégica Institucional AEI. 03.1 “Gestión del talento humano fortalecida de forma continua en el OSCE”,

En línea con la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”², el OSCE ha elaborado el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, para el año 2025, documento de gestión interna formulado sobre la base de los resultados de la encuesta de clima organizacional y tiene como propósito principal mejorar la motivación, productividad y satisfacción de las/los servidoras/es del OSCE, así como de sus familias.

Las actividades del presente Plan se organizan en torno a cuatro programas estratégicos: i) Programa de cultura y reconocimiento institucional, ii) Programa de equilibrio familiar y diversidad; iii) Programa de salud integral y recreación activa, y, iv) Programa de gestión operativa.

Tales programas buscan mejorar el clima laboral, así como promover el desarrollo integral y el bienestar de las/los servidoras/es del OSCE, contribuyendo así a un entorno laboral inclusivo, saludable y dinámico. Este enfoque integral reafirma el compromiso del OSCE con su talento humano, creando condiciones óptimas para alcanzar los objetivos institucionales y generar un impacto positivo en la sociedad.

¹ Resolución N° D000005-2025-OSCE-PRE.

² Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.

II. ALCANCE

Las acciones previstas en el presente documento, comprenden a las/los servidoras/es que forman parte del régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Asimismo, la entidad considera a las/los practicantes contemplados en el Decreto Legislativo N° 1401³, y a las/los estudiantes de Derecho comprendidos en el programa SECIGRA, en su período de permanencia en la entidad.

III. DIAGNÓSTICO

Los programas incluidos en el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, para el año 2025, han sido diseñados tomando como base las características de las/los servidoras/es del OSCE hasta el 30 de noviembre de 2024. Además, se ha considerado el reporte de descansos médicos correspondiente al año 2024 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 Distribución por Modalidades de Contratación

El OSCE cuenta con una población total de 757 personas. De este total, el 65.1% (493 servidoras/es) pertenecen al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; el 24.7% (187 servidoras/es) están bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728; el 9.9% (75 practicantes) se encuentran en modalidades formativas, y el 0.3% (2 estudiantes) forman parte del programa SECIGRA.

Modalidad	Cantidad (N°)	Porcentaje (%)
D. Leg. N° 1057 - CAS	493	65.1%
D. Leg. N° 728	187	24.7%
Practicante	75	9.9%
SECIGRA	2	0.3%
Total	757	100%

³ Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

3.1.2 Composición por Género

Del total de personas que integran el OSCE, el 53.8% son mujeres, distribuidas de la siguiente manera: El 33.8% pertenece al régimen del Decreto Legislativo N° 1057; el 13.2% al régimen del Decreto Legislativo N° 728; el 6.5% a modalidades formativas, y 0.3% al programa SECIGRA.

Por otro lado, el 46.2% son hombres, con una distribución del 31.3% bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057; el 11.5% al amparo del Decreto Legislativo N° 728, y el 3.4% en modalidades formativas.

Este desglose pone en evidencia que el OSCE cuenta con una mayoría femenina en su personal, predominando las mujeres en cada una de las modalidades analizadas.

Régimen Laboral	Mujeres (N°)	% Mujeres	Hombres (N°)	% Hombres	Total (N°)	% Total
D. Leg. N° 1057 - CAS	256	33.8%	237	31.3%	493	65.1%
D. Leg. N° 728	100	13.2%	87	11.5%	187	24.7%
Modalidades Formativas	49	6.5%	26	3.4%	75	9.9%
SECIGRA	2	0.3%	0	0%	2	0.3%
TOTAL	407	53.8%	350	46.20%	757	100%

3.1.3 Distribución Geográfica

El OSCE está compuesto por órganos y unidades orgánicas ubicados en la Sede Central y Sede El Regidor en Lima, además de las Oficinas Desconcentradas en diversas provincias del país. Según la distribución de las/los servidoras/es, el 87.2% de la población laboral se encuentra en Lima, mientras que el 12.9% restante trabaja en las provincias.

En términos de género, a nivel general, 53.6% de las/los servidoras/es son mujeres, y 46.2% son hombres. Sin embargo, al analizar la distribución por ubicación, se observa que:

- En Lima (Sede Central y Sede El Regidor), trabajan 352 mujeres (46.5%) y 307 hombres (40.6%).
- En las provincias, laboran 54 mujeres (7.3%) y 43 hombres (5.7%).

Esto refleja que, en las provincias, las mujeres representan una mayor proporción del personal (55 mujeres frente a 43 hombres). Por lo tanto, aunque en términos absolutos hay más servidoras en Lima, en las

provincias también se observa la tendencia hacia una mayor presencia femenina.

Región	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	Total %
SEDE CENTRAL	234	30.9%	170	22.5%	404	53.4%
EL REGIDOR	118	15.6%	137	18.1%	255	33.7%
ABANCAY	1	0.1%	1	0.1%	2	0.3%
AREQUIPA	4	0.5%	2	0.3%	6	0.8%
AYACUCHO	3	0.4%	2	0.3%	5	0.7%
CAJAMARCA	4	0.5%	1	0.1%	5	0.7%
CHICLAYO	5	0.7%	1	0.1%	6	0.8%
CUSCO	5	0.7%	1	0.1%	6	0.8%
HUANCAVELICA	1	0.1%	1	0.1%	2	0.3%
HUANCAYO	3	0.4%	4	0.5%	7	0.9%
HUÁNUCO	4	0.5%	3	0.4%	7	0.9%
HUARAZ	4	0.5%	4	0.5%	8	1.1%
ICA	4	0.5%	2	0.3%	6	0.8%
IQUITOS	0	0%	2	0.3%	2	0.3%
PIURA	6	0.8%	1	0.1%	7	0.9%
PUCALLPA	4	0.5%	0	0%	4	0.5%
PUERTO MALDONADO	1	0.1%	1	0.1%	2	0.3%
PUNO	1	0.1%	5	0.7%	6	0.8%
TACNA	0	0%	2	0.3%	2	0.3%
TARAPOTO	2	0.3%	4	0.5%	6	0.8%
TRUJILLO	3	0.4%	4	0.5%	7	0.9%
TUMBES	0	0.0%	2	0.3%	2	0.3%
TOTAL	407	53.6%	350	46.2%	757	100%

3.1.4 Residencia del Personal

Del total de las/los servidoras/es adscritos a la Sede Central y la Sede El Regidor, el 9.1% tiene su residencia en el distrito de Jesús María, donde se encuentran ubicadas ambas sedes, representando la mayor proporción. Le siguen los distritos de San Martín de Porres con un 7.2% y San Juan de Lurigancho con un 6.4%, reflejando una distribución geográfica diversa. Asimismo, un 6.1% de las/los servidoras/es tiene su

domicilio en provincias, lo que podría evidenciar la posibilidad de mantener residencia fuera de Lima gracias a las modalidades de trabajo flexible.

DISTRITO DE RESIDENCIA	Cantidad	Porcentaje (%)
JESUS MARIA	60	9.1%
SAN MARTIN DE PORRES	48	7.2%
SAN JUAN DE LURIGANCHO	42	6.4%
SAN MIGUEL	31	4.7%
SANTIAGO DE SURCO	28	4.2%
CERCADO DE LIMA	25	3.8%
PUEBLO LIBRE	25	3.8%
COMAS	22	3.3%
LA MOLINA	21	3.2%
LOS OLIVOS	21	3.2%
MAGDALENA DEL MAR	21	3.2%
SAN BORJA	21	3.2%
LINCE	20	3%
LIMA CERCADO	19	2.8%
MIRAFLORES	19	2.8%
ATE	17	2.6%
CALLAO	16	2.4%
BREÑA	14	2.1%
CHORRILLOS	14	2.1%
SAN ISIDRO	13	1.9%
SURQUILLO	13	1.9%
SAN JUAN DE MIRAFLORES	12	1.8%
LA VICTORIA	11	1.7%
VILLA EL SALVADOR	11	1.7%
EL AGUSTINO	9	1.3%
RIMAC	9	1.3%
SANTA ANITA	9	1.3%
INDEPENDENCIA	8	1.2%
VENTANILLA	8	1.2%
SAN LUIS	7	1.1%
CARABAYLLO	6	0.9%
LA PERLA	6	0.9%
PUENTE PIEDRA	6	0.9%
BARRANCO	3	0.4%
CHICLAYO	3	0.4%
PACHACAMAC	3	0.4%

TRUJILLO	3	0.4%
VILLA MARIA DEL TRIUNFO	3	0.4%
BELLAVISTA	2	0.3%
CARMEN DE LA LEGUA	2	0.3%
FERREÑAFE	2	0.3%
HUANUCO	2	0.3%
LAMBAYEQUE	2	0.3%
VEGUETA	2	0.3%
BAMBAMARCA	1	0.2%
BARRANCA	1	0.2%
CHACLACAYO	1	0.2%
CHIMBOTE	1	0.2%
CHOSICA	1	0.2%
CIENEGUILLA	1	0.2%
CUSCO	1	0.2%
HUAMANGA	1	0.2%
HUANCAYO	1	0.2%
ICA	1	0.2%
LURIN	1	0.2%
MALA	1	0.2%
PISAC	1	0.2%
PUNO	1	0.2%
SAN BARTOLO	1	0.2%
SAN PEDRO DE LLOC	1	0.2%
SAN SEBASTIAN	1	0.2%
SAN VICENTE	1	0.2%
SANTA EULALIA	1	0.2%
SANTA ROSA	1	0.2%
TOTAL	659	100%

3.1.5 Distribución por Edad y Sexo

Según la distribución de edades de las/los servidoras/es del OSCE, se observa que la mayor parte se encuentra en los grupos etarios de 30 a 39 años (35.8%) y 40 a 49 años (28.7%), representando un 64.5% del total. Esta tendencia sugiere que la entidad cuenta con una fuerza laboral conformada mayoritariamente por individuos en etapas intermedias de sus carreras profesionales, quienes poseen una experiencia consolidada que puede aportar valor a la institución.

Además, se destaca una mayor participación de mujeres como fuerza laboral en estos rangos de edad, superando a los hombres en los grupos de 30-39 años y 40-49 años. Este dato puede reflejar la implementación de políticas laborales inclusivas y el potencial de desarrollo de la carrera profesional femenina dentro del OSCE.

En cuanto a los rangos de mayor edad, como los de 60-69 años (4%) y 70-79 años (0.7%), la representación es significativamente menor, lo que podría reflejar una menor tasa de retención de personal en estas edades, posiblemente asociado a la jubilación o la reducción de la actividad laboral en etapas posteriores de la carrera profesional.

En resumen, el OSCE parece estar compuesto principalmente por profesionales jóvenes y de mediana edad, con una proporción destacada de mujeres en puestos laborales activos. Este perfil demográfico sugiere una fuerza laboral estable, con experiencia suficiente y una base inclusiva que podría influir positivamente en el desarrollo y éxito de la institución.

Rango Etario	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	Total %
20-29 años	100	13.2%	53	7%	153	20.2%
30-39 años	146	19.3%	125	16.5%	271	35.8%
40-49 años	107	14.1%	110	14.5%	217	28.7%
50-59 años	40	5.3%	41	5.4%	81	10.7%
60-69 años	12	1.6%	18	2.4%	30	4%
70-79 años	2	0.3%	3	0.4%	5	0.6%
TOTAL	407	53.8%	350	46.2%	757	100%

3.2 Características de la familia OSCE

3.2.1 Padres y Madres de Familia

Con base en la información contenida en los legajos, se ha identificado que en el OSCE hay un total de 335 padres y madres de familia. Del total, 174 son padres (52%) y 161 son madres (48%), evidenciando una ligera mayoría de padres en comparación con las madres. Este desglose se presenta en el siguiente cuadro:

Categoría	Cantidad	Porcentaje (%)
Madres	161	48%
Padres	174	52%
Total	335	100%

3.2.2 Número de Hijas/os

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/a (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 el siguiente cuadro:

N° de Hijas/os	Cantidad	Porcentaje (%)
1	144	43%
2	138	41.2%
3	35	10.4%
4	10	3%
5	7	2.1%
7	1	0.3%
Total	335	100%

3.2.3 Edad de las/los Hijas/os

La franja de edad más representada entre hijas e hijos de las/los servidoras/es es de 6 a 10 años (21.3%), seguida por el grupo de 0 a 5 años (20.3%), reflejando una diversidad significativa en las edades de las/los niñas/os relacionados con el personal del OSCE, con una mayoría en edad escolar o preescolar. A continuación, el detalle:

Rango de Edad (años)	Mujer	Hombre	Total	Porcentaje (%)
0 a 5 años	60	63	123	20.3%
6 a 10 años	69	60	129	21.3%
11 a 15 años	57	61	118	19.4%
16 a 20 años	47	48	95	15.7%
21 a 30 años	46	35	81	13.4%
31 años a más	34	26	60	9.9%
Total	313	293	607	100%

3.3 Situación de Salud de las/los servidoras/es

3.3.1 Tipo de Seguro de Salud

En relación al tipo de seguro de salud de las/los servidoras/es de la entidad, se observa que el 85.3% está asegurada/o a través de EsSalud,

reflejando una predominancia del sistema público de salud; el 11.5% cuenta con el Plan de Salud EPS contratado por el OSCE, que complementa la cobertura de EsSalud con servicios adicionales, y el 3.2% tiene un seguro particular a través de Fesalud, una alternativa privada. Esta distribución refleja una preferencia predominante por el seguro público de EsSalud, mientras que una minoría opta por esquemas complementarios o privados.

A continuación, se presenta un cuadro y gráfico detallado para ilustrar la composición:

TIPO DE SEGURO	AFILIADOS	%
FESALUD	24	3.2%
EPS	87	11.5%
ESSALUD	646	85.3%
TOTAL	757	100%

3.3.2 Diagnósticos más frecuentes

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 2024 para identificar los diagnósticos más recurrentes.

Los resultados indican que las enfermedades más frecuentes son las siguientes: enfermedades musculoesqueléticas, que representan el 19.1% de los casos, seguidas de las enfermedades digestivas con un 18.7% y las enfermedades respiratorias con un 17.2%.

Respecto a los casos no especificados un 4.1%, corresponden a aquellos atendidos en EsSalud sin un diagnóstico preciso, lo que puede estar relacionado con situaciones generales o urgentes en las que no se requiere una clasificación específica en el momento de la atención.

También destacan las emergencias médicas generales con un 2.1% y los casos de maternidad, con un 4.1%, lo que refleja la necesidad de atención en estas áreas.

Por otro lado, las enfermedades metabólicas/endocrinas y psicológicas son menos frecuentes, representando solo el 0.2% de los diagnósticos, lo que podría reflejar su menor prevalencia o una menor atención en comparación con otras afecciones.

A continuación, presentamos con el detalle:

Tipo de Enfermedad	Frecuencia	%
Enfermedades/lesiones musculoesqueléticas	92	19.1%
Enfermedades digestivas	90	18.7%
Enfermedades respiratorias	83	17.2%
Enfermedades neurológicas	23	4.8%
Licencia por Maternidad	20	4.1%
No especificado	20	4.1%
Enfermedades oftalmológicas	19	3.9%
Enfermedades ginecológicas	18	3.7%
Enfermedades virales generales	18	3.7%
Enfermedades neoplásicas	16	3.3%
Enfermedades odontológicas	12	2.5%
Emergencias médicas generales	10	2.1%
Enfermedades del sistema cardiovascular	8	1.7%
Enfermedades infecciosas del sistema urinario	8	1.7%
Enfermedades otorrinolaringológicas	8	1.7%
Enfermedades virales (específicas del coronavirus)	8	1.7%
Enfermedades del sistema renal y urinario	7	1.5%
Atención en urgencias médicas	5	1%
Enfermedades dermatológicas	5	1%
Enfermedad infecciosa del sistema urinario	4	0.8%
Procedimientos quirúrgicos generales	3	0.6%
Enfermedades infecciosas o generales	2	0.5%
Enfermedad metabólica/endocrina	1	0.2%
Enfermedad psicológica	1	0.2%
Enfermedades infecciosas generales	1	0.2%
Total	482	100%

3.3.3 Días de Ausentismo Laboral

En relación con la cantidad de días de ausentismo laboral acumulados en el año 2024 debido al estado de salud de las/los servidora/es, se registraron 2089 días, según análisis de los descansos médicos hasta el 30 de noviembre de 2024, revelando que el mayor motivo de ausentismo corresponde a las licencias de maternidad, con 490 días, seguido de enfermedades musculoesqueléticas con 360 días y digestivas con 250 días, lo que destaca la importancia de implementar medidas preventivas, como programas de ergonomía y alimentación saludable, para reducir estos tipos de ausentismo.

Las enfermedades neoplásicas también generan un número considerable de días de ausentismo con 228 días, subrayando la necesidad de una detección temprana y seguimiento médico regular.

Además, las enfermedades respiratorias con 179 días y ginecológicas con 91 días son causas relevantes de ausentismo, lo que sugiere la implementación de programas preventivos en salud respiratoria y reproductiva.

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

DIAGNÓSTICO	DÍAS AUSENTISMO	%
Licencia por Maternidad	490	23.5%
Enfermedades/lesiones musculoesqueléticas	360	17.2%
Enfermedades digestivas	250	11.9%
Enfermedad neoplásica	228	10.9%
Enfermedades respiratorias	179	8.6%
Enfermedad ginecológica	91	4.4%
Enfermedades oftalmológicas	73	3.5%
Enfermedades virales generales	67	3.2%
Enfermedades neurológicas	58	2.8%
Procedimientos quirúrgicos generales	45	2.2%
No especificado	33	1.6%
Enfermedades otorrinolaringológicas	30	1.4%
Enfermedades virales (específicas del coronavirus)	26	1.2%
Enfermedades odontológicas	22	1.1%
Enfermedades dermatológicas	20	1.0%
Enfermedades infecciosas del sistema urinario	20	1.0%
Enfermedades del sistema cardiovascular	18	0.9%
Emergencias médicas generales	17	0.8%
Enfermedades del sistema renal y urinario	15	0.7%
Atención en urgencias médicas	11	0.5%
Enfermedad infecciosa del sistema urinario	11	0.5%
Enfermedades ginecológicas	10	0.5%
Enfermedad psicológica	5	0.2%
Enfermedades infecciosas o generales	4	0.2%
Enfermedad metabólica/endocrina	3	0.1%
Enfermedades infecciosas generales	3	0.1%
Total	2089	100%

3.4 Actividades para implementar o reforzar

En noviembre de 2024, se realizó la Encuesta de Clima Organizacional, la cual fue respondida por 441 servidoras/es del OSCE. Como resultado de ello se tiene los principales hallazgos, que sirvieron de base para el diagnóstico y las actividades del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, para el año 2025, conforme se indica a continuación:

3.4.1 Actividades preferidas

- **Actividades recreativas o deportivas:** 42% de encuestadas/os, las consideran prioritarias, reflejando un interés en mejorar el bienestar físico y la interacción social.
- **Actividades de integración social y cultural:** 33% de encuestadas/os prefieren actividades que promuevan la cohesión y el sentido de comunidad dentro del OSCE.
- **Actividades relacionadas con la salud física:** 20% de encuestadas/os expresó interés en actividades como campañas de salud y nutrición.
- **Otras actividades:** 5% de encuestadas/os solicitó actividades fuera de las opciones anteriores; lo que indica que las opciones propuestas cubren la mayoría de las necesidades.

3.4.2 Modalidad de actividades preferidas

La mayoría de las/los encuestadas/os prefirió las actividades en modalidad presencial (57%), seguida de las actividades en modalidad mixta (30%) y un menor porcentaje mostró interés en la modalidad virtual (13%).

3.4.3 Interés en programas de salud mental

Un 82% de las/los encuestadas/os mostró interés en participar en programas específicos de salud mental, como manejo del estrés o ansiedad, lo que resalta la importancia de esta área en el bienestar de las/los servidoras/es.

3.4.4 Preferencias de programas o servicios para bienestar integral

Las actividades de relajación (44%) fueron las más solicitadas, seguidas de actividades de bienestar físico y mental, como yoga y mindfulness (28%). Otros programas como actividades recreativas (4%) y capacitaciones (4%) también recibieron menciones.

3.4.5 Satisfacción con beneficios y tarifas corporativas

El 47% de las/los encuestadas/os expresó una percepción neutral sobre las tarifas corporativas, mientras que un 39% manifestó satisfacción. Se

identificaron oportunidades de mejora en la personalización de los beneficios y la ampliación de la cobertura en provincias.

3.4.6 Actividades para equilibrar la vida laboral y familiar

Las/Los encuestadas/os destacaron la importancia del teletrabajo, especialmente en modalidad remota o mixta (26%), y pidieron horarios flexibles (16%). También sugirieron actividades familiares como paseos y eventos de integración.

3.4.7 Acciones para mejorar el ambiente laboral

Las principales sugerencias incluyeron fomentar la integración y actividades grupales (95 respuestas), mejorar la comunicación y coordinación (83 respuestas), y garantizar el respeto e igualdad en el trato (50 respuestas). Además, se destacó la importancia de ofrecer actividades de bienestar social (45 respuestas) y capacitación profesional (42 respuestas).

IV. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN

4.1 Misión

La Misión del OSCE es: “Promover contrataciones públicas entre entidades y proveedoras/es, íntegras, eficientes y competitivas”.

4.2 Objetivo Temático (OT)

Promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE, impulsando su desarrollo personal y profesional, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso organizacional.

4.3 Indicadores

FICHA DEL INDICADOR	
Objetivo Estratégico Institucional	Modernizar la gestión institucional
Objetivo Temático	Promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar integral de las/ los servidoras/es del OSCE, impulsando su desarrollo personal y profesional, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso organizacional.
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%	2024
Valor Actual	Valor	Año
	100 %	2025
Logros esperados	Valor	Año
	100 %	2025
Justificación	<p>El bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE, junto con el de sus familias, es fundamental para crear un entorno laboral saludable y equilibrado.</p> <p>Al promover el desarrollo personal y profesional de las/los servidoras/es, se contribuye a fortalecer su motivación y compromiso organizacional.</p> <p>Además, cuando las personas se sienten apoyadas en su vida personal y familiar, esto se traduce en una mayor satisfacción y bienestar general, lo cual impacta positivamente en su desempeño laboral.</p> <p>El fortalecimiento del vínculo entre la vida laboral y familiar, mediante una adecuada gestión del bienestar, favorece un clima de confianza y cooperación que beneficia tanto a las/los servidoras/es como a la institución.</p> <p>Un enfoque integral que atienda tanto las necesidades laborales como las personales, facilita el logro de los objetivos organizacionales, asegurando un desempeño eficiente y armonioso.</p>	
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones	No aplica
	Supuestos	
	$AR = \frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número total de actividades programadas}} \times 100$ <p>AR= Actividades realizadas</p>	
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 Estratégica Institucional		Objetivo Temático			
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	Indicador	Meta Anual
OEI.03	Modernizar la gestión institucional	AEI.03.1	Gestión del talento humano fortalecida de forma continua en el OSCE	OT 01	Promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE, impulsando su desarrollo personal y profesional, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso organizacional.	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. Programa de cultura y reconocimiento institucional
02. Programa de equilibrio familiar y diversidad
03. Programa de salud integral y recreación activa
04. Programa de gestión operativa

4.5.2 Modelo Operacional de actividades

Elemento	Descripción
Denominación	Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, para el año 2025
	El Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, para el año 2025, tiene como objetivo fundamental promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar integral de las/los servidoras/es,

<p>Definición Operacional</p>	<p>impulsando su desarrollo personal y profesional, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso organizacional.</p> <p>Se centrará en mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral, promoviendo la salud integral, y fomentando la inclusión, la diversidad y el reconocimiento del esfuerzo del personal.</p> <p>Además, se desarrollarán actividades orientadas a fortalecer la cohesión entre los equipos, mejorar el bienestar emocional y físico de las/los servidoras/es, y cultivar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la integración.</p> <p>Este enfoque integral permitirá no solo mejorar las condiciones laborales, sino también garantizar una mayor eficiencia en la prestación del servicio público.</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>Asimismo, la entidad considera a las/los practicantes y a las/los estudiantes de Derecho del programa SECIGRA, en su período de permanencia en la entidad.</p> <p>¿Qué actividades (bienes o servicios) se entrega con el plan?</p> <p>El plan se ejecutará mediante la implementación de cuatro programas, que incluyen diversas actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa de equilibrio familiar y diversidad, con actividades orientadas a fomentar la inclusión y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. 2. Programa de salud integral y recreación activa, con iniciativas enfocadas en promover hábitos saludables y el bienestar físico y mental. 3. Programa de cultura y reconocimiento institucional, con actividades diseñadas para fortalecer la identidad institucional y reconocer logros destacados. 4. Programa de gestión operativa, con acciones dirigidas a optimizar la operatividad y eficiencia en la implementación del plan. <p>¿Cuál es la modalidad de entrega de los bienes y servicios al grupo poblacional que recibe las actividades?</p>

Las actividades se implementarán a través de campañas, acciones, charlas e información, utilizando modalidades tanto virtuales como presenciales, asegurando así que las/los servidoras/es accedan de manera directa y oportuna a los servicios y beneficios proporcionados.

¿Cuál es el procedimiento general que se requiere para la entrega del plan?

Procedimiento:

1. Programa de equilibrio familiar y diversidad

Objetivo: Fomentar el bienestar integral de las/los servidoras/es, promoviendo el equilibrio entre su vida laboral y personal, y fortaleciendo un entorno inclusivo y diverso en la entidad.

Se realizarán las siguientes actividades:

- a) Fomentar la inclusión, la diversidad y el respeto en el entorno laboral: Desarrollar actividades que promuevan la inclusión, la diversidad y el respeto entre las/los servidoras/es, en línea con el presente Plan. Estas actividades buscan crear una cultura de igualdad de oportunidades y trato dentro de la entidad.
- b) Evaluar solicitudes de teletrabajo: Realizar una evaluación de las solicitudes de teletrabajo, considerando el bienestar y la armonía entre la vida personal y profesional de las/los servidoras/es, y garantizando su adecuación a las políticas organizacionales.
- c) Desarrollar campañas de bienestar familiar: Gestionar la difusión de información relevante sobre bienestar familiar, a través de charlas, infografías o mensajes, promoviendo un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de las/los servidoras/es.
- d) Organizar actividades que fomenten la integración y el bienestar familiar de las/los servidoras/es: Planificar y ejecutar actividades que fortalezcan la integración familiar, favoreciendo la armonía entre su vida laboral y personal. Estas actividades también permitirán reflexionar sobre los logros y avances alcanzados durante el año.

2. Programa de salud integral y recreación activa

Objetivo: Impulsar el bienestar físico y mental de las/los servidoras/es a través de actividades recreativas y programas de salud integral, favoreciendo un estilo de vida activo, saludable y equilibrado.

Se realizarán las siguientes actividades:

- a) Promover la salud mental de las/los servidoras/es: Implementar campañas de relajación, como masajes terapéuticos, y ofrecer charlas o talleres enfocados en el bienestar emocional y psicológico, fomentando el autocuidado y la gestión del estrés.
- b) Desarrollar campañas de bienestar físico y promoción de hábitos saludables: Gestionar campañas educativas sobre nutrición, hábitos saludables, y organizar chequeos preventivos a través de EsSalud y la EPS, con el objetivo de mejorar la salud preventiva y fomentar un estilo de vida saludable entre las/los servidoras/es.
- c) Promover acciones recreativas y activas para mejorar la calidad de vida: Organizar actividades recreativas y físicas que promuevan la participación activa de las/los servidoras/es, contribuyendo a un estilo de vida saludable, la integración y el bienestar general en un ambiente agradable.
- d) Fomentar el uso adecuado de los espacios de lactancia disponibles en la institución: Asegurar que los lactarios sean accesibles, cómodos y funcionales, promoviendo su uso adecuado y favoreciendo la conciliación entre la vida laboral y familiar.

3. Programa de cultura y reconocimiento institucional

Objetivo: Reforzar la identidad organizacional y la cultura institucional, promoviendo la participación activa y el reconocimiento a los logros individuales y colectivos dentro de la organización.

Se realizarán las siguientes actividades:

- a) Comunicar reconocimientos y felicitaciones a servidoras/es por eventos significativos: Como

onomásticos, nacimientos, fallecimientos, y destacar sus buenas acciones.

- b) Conmemorar tradiciones culturales: Como las Fiestas Patrias y el Día de la Canción Criolla, fomentando el orgullo nacional y la identidad cultural entre las/los servidoras/es. A través de actividades que resalten las tradiciones peruanas, se busca fortalecer el sentido de pertenencia y unión en la institución.
- c) Conmemorar fechas institucionales: Como el Aniversario del OSCE y el Día del Servidor Público, mediante eventos que resalten el valor y la contribución de las/los servidoras/es al éxito y desarrollo de la institución.
- d) Conmemorar días especiales: Como el Día de la Mujer, el Día de la Secretaria, el Día de la Madre y el Día del Padre, mediante actividades que honren el papel fundamental de las/los servidoras/es en sus ámbitos laborales y familiares.

4. Programa de gestión operativa

Objetivo: Asegurar la eficiente implementación y gestión de las iniciativas de bienestar social, garantizando su continuidad y mejora constante mediante prácticas operativas óptimas y alineadas a los objetivos institucionales.

Se realizarán las siguientes actividades:

- a) Gestionar tarifas corporativas y alianzas estratégicas: Coordinar alianzas estratégicas y beneficios corporativos que ofrezcan descuentos en productos esenciales, artículos personales, alimentos, artículos para el hogar y útiles escolares. Estas iniciativas permiten a las/los servidoras/es acceder a productos a precios preferenciales, favoreciendo su bienestar económico.
- b) Gestionar seguros de salud y riesgos laborales: Administrar de manera eficiente los seguros de salud y riesgos laborales para las/los servidoras/es, garantizando una cobertura integral y su bienestar.
- c) Supervisar los servicios de la Entidad Prestadora de Salud (EPS): Vigilar y dar seguimiento a los servicios

	<p>proporcionados por la EPS, asegurando que las/los servidoras/es reciban atención adecuada.</p> <p>d) Apoyar en trámites de EsSalud: Brindar orientación y apoyo a las/los servidoras/es en los trámites relacionados con subsidios, certificados, acreditaciones e inscripciones de EsSalud.</p> <p>e) Diseñar el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, para el año 2026: Elaborar programas alineados con las necesidades del personal y los objetivos institucionales, orientado a mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar y la armonía en el entorno de trabajo.</p> <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 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, para el año 2025.</p>
<p>Presupuesto</p>	<p>Ciento seis mil con 00/100 nuevos soles (S/106.000)</p>

4.5.3 Matriz de Programación de Actividades

CÓDIGO AT							
Objetivo Temático:		Promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE, impulsando su desarrollo personal y profesional, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso organizacional.					
CÓDIGO AT	Programas	Meta Anual	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES				Costo
			Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	
1	Programa de equilibrio familiar y diversidad	19	3	5	5	6	S/ 27,000.00
2	Programa de salud integral y recreación activa	23	5	6	6	6	S/ 20,000.00
3	Programa de cultura y reconocimiento institucional	8	2	4	1	1	S/ 59,000.00
4	Programa de gestión operativa	49	12	12	12	13	0
TOTAL		99	22	27	24	26	S/ 106,000.00

ANEXO

PROGRAMACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

OBJETIVO TEMÁTICO			Promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar integral de las/los servidoras/es del OSCE, impulsando su desarrollo personal y profesional, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso organizacional.								
CÓDIGO AT	PROGRAMA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD OPERATIVA	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES				COSTO TOTAL
							Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	
1	Programa de Equilibrio Familiar y Diversidad	Fomentar el bienestar integral de las/los servidoras/es., promoviendo el equilibrio entre su vida laboral y personal, y fortaleciendo un entorno inclusivo y diverso en la entidad.	Fomentar la inclusión, la diversidad y el respeto en el entorno laboral:	Desarrollar actividades que promuevan la inclusión, diversidad y respeto en el entorno laboral, alineadas con el Plan de Actividades 2025 para la Igualdad de Género en el OSCE, para fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y trato entre las/los servidoras/es.	Actividad	3		1	1	1	
			Evaluar solicitudes de teletrabajo	Evaluar las solicitudes de teletrabajo, considerando el bienestar y equilibrio entre la vida personal y profesional de las/los servidoras/es.	Informe	12	3	3	3	3	
			Desarrollar campañas de bienestar familiar	Gestionar la difusión de información relevante sobre bienestar familiar, mediante charlas, infografías o mensajes, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal de las/los servidoras/es.	Infografía/mensaje/Charla virtual	2		1	1		
			Organizar actividades que fomenten la integración y el bienestar familiar de las/los servidoras/es.	Planificar y ejecutar actividades que fortalezcan la integración familiar, favoreciendo la armonía entre su vida laboral y personal. Estas actividades también permitirán reflexionar sobre los logros y avances alcanzados durante el año.	Actividad	2				2	S/ 27,000.00
2	Programa de Salud Integral y Recreación Activa	Impulsar el bienestar físico y mental de las/los servidoras/es a través de actividades recreativas y programas de salud integral, favoreciendo un estilo de vida activo, saludable y equilibrado.	Promover la salud mental de las/los servidoras/es	Implementar campañas de relajación, como masajes terapéuticos, y/o ofrecer charlas y/o talleres enfocados en el bienestar emocional y psicológico, favoreciendo el autocuidado y la gestión del estrés.	Infografía/mensaje/actividad	4	1	1	1	1	
			Desarrollar campaña de bienestar físico y promoción de hábitos saludables	Gestionar campañas educativas sobre nutrición, hábitos saludables, y organizar chequeos preventivos a través de EsSalud y la EPS, con el objetivo de mejorar la salud preventiva y fomentar un estilo de vida saludable entre las/los servidoras/es.	Infografía/mensaje/actividad	4	1	1	1	1	
			Promover acciones recreativas y activas para mejorar la calidad de vida:	Organizar actividades recreativas y físicas que promuevan la participación activa de las/los servidoras/es, contribuyendo a un estilo de vida saludable, la integración y el bienestar general en un ambiente agradable.	Actividad	1				1	S/ 20,000.00
			Fomentar el uso adecuado de los espacios de lactancia disponibles en la institución.	Asegurar que los lactarios sean accesibles, cómodos y funcionales, promoviendo su uso adecuado y favoreciendo la conciliación entre la vida laboral y familiar.	Informe/actividad	2		1	1		

CÓDIGO AT	PROGRAMA	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD OPERATIVA	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META ANUAL	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES				COSTO TOTAL
							Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	
3	Programa de Cultura y Reconocimiento Institucional	Reforzar la identidad organizacional y la cultura institucional, promoviendo la participación activa y el reconocimiento a los logros individuales y colectivos dentro de la organización.	Comunicar reconocimientos y felicitaciones a servidoras/es por eventos significativos	Difundir eventos significativos (onomásticos, nacimientos, fallecimientos, buenas acciones de las/los servidoras/es) y resaltar fechas importantes, promoviendo el apoyo y bienestar en el entorno laboral.	Mailing	12	3	3	3	3	
			Conmemorar tradiciones culturales	Impulsar la importancia de las Fiestas Patrias y el Día de la Canción Criolla, fomentando el orgullo nacional y la identidad cultural entre las/los servidoras/es del OSCE. A través de actividades que resalten las tradiciones peruanas, se busca fortalecer el sentido de pertenencia y unión en la institución, promoviendo el respeto por la cultura y el patrimonio nacional.	Actividad	2			1	1	S/ 10,000.00
			Conmemorar fechas institucionales	Destacar fechas clave como el Aniversario del OSCE y el Día del Servidor Público, mediante eventos y/o actividades que resalten el valor y la contribución de las/los servidoras/es al desarrollo y éxito de la institución.	Actividad	2	1	1			S/ 32,500.00
			Conmemorar días especiales	Reconocer a las/los servidoras/es en fechas significativas como el Día de la Mujer, el Día de la Secretaria, el Día de la Madre y el Día del Padre, mediante actividades que honren el papel fundamental de las/los servidoras/es en sus ámbitos laborales y familiares.	Actividad	4	1	3			S/ 16,500.00
4	Programa de Gestión Operativa	Asegurar la eficiente implementación y gestión de las iniciativas de bienestar social, garantizando su continuidad y mejora constante mediante prácticas operativas óptimas y alineadas a los objetivos institucionales.	Gestionar tarifas corporativas y alianzas estratégicas	Gestionar alianzas estratégicas y beneficios corporativos que ofrezcan descuentos en productos esenciales, artículos personales, alimentos, artículos para el hogar, y útiles escolares, con pagos directos y/o descuentos por planilla. Estas iniciativas brindan a las/los servidoras/es acceso a productos de uso personal y familiar a precios preferenciales, favoreciendo su bienestar económico y calidad de vida.	Actividad	12	3	3	3	3	
			Gestionar seguros de salud y riesgos laborales:	Administrar de manera eficiente los seguros de salud y riesgos laborales para las/los servidoras/es, garantizando una cobertura integral y su bienestar.	Conformidad	12	3	3	3	3	
			Supervisar los servicios de la Entidad Prestadora de Salud (EPS)	Vigilar y dar seguimiento a los servicios proporcionados por la EPS, asegurando que las/los servidoras/es reciban atención adecuada.	Comunicaciones/Inducción	12	3	3	3	3	
			Apoyar en trámites de EsSalud	Brindar orientación y apoyo a las/los servidoras/es en los trámites relacionados con subsidios, certificados, acreditaciones e inscripciones de EsSalud.	Reporte	12	3	3	3	3	
			Diseñar el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, para el año 2026	Elaborar programas alineados con las necesidades del personal y los objetivos institucionales, orientado a mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar y la armonía en el entorno de trabajo.	Informe	1				1	