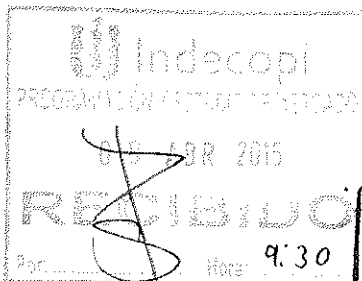


Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901



000087

INFORME N° 32-2015/GAF-Sgh

A : **Silvia Chumbe Abreu**
Gerente de Administración y Finanzas

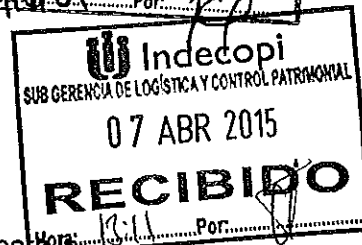
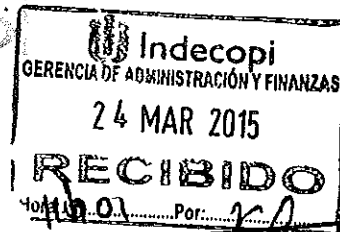
CC : **Renato Salinas Huett**
Sub Gerente de Logística y Control Patrimonial

DE : **Alan Saldaña Bustamante**
Sub Gerente de Gestión Humana

ASUNTO : Informe para la continuidad de la estandarización para la contratación del servicio de estudio de clima laboral bajo la modalidad Great Place To Work.

REFERENCIA : a) Memorandum N° 0182-2015/GAF-Sgl
b) Resolución de la Gerencia de Administración y Finanzas del Indecopi N° 512-2012-INDECOPI/GAF
c) Informe N°0037-2012/GAF-Sgh

FECHA : 23 de marzo de 2015



Por medio del presente, se emite informe para la continuidad de la estandarización para la contratación del servicio de estudios de clima laboral bajo la metodología Great Place to Work.

I. BASE LEGAL

- Ley de Contrataciones del Estado – Decreto Legislativo N°1017
- Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 184-2008-EF.
- Directiva N° 10-2009-OSCE/CD, Lineamientos para la contratación en la que se hace referencia a determinada marca o tipo particular.

II. DESCRIPCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA¹ PREEXISTENTE EN LA ENTIDAD

La Sub Gerencia de Gestión Humana durante los años 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 ha contratado los servicios de Consultoras Externas para que apoyen en la Medición del Clima Laboral de nuestra Institución.

Los dos primeros años, la Evaluación de Clima Laboral estuvo a cargo de ORBI Consultores y en los últimos seis años se contrató a la Empresa Great Place to Work Institute (GPTW). Los resultados obtenidos con la medición de GPTW, permitieron no sólo identificar áreas de mejora y proponer planes de acción dentro de la Institución, sino también brindar un valor agregado adicional, que es la comparación del Clima Laboral del Indecopi frente a otras empresas privadas y/u organismos públicos.

¹ Infraestructura.

1. f. Parte de una construcción que está bajo el nivel del suelo.

2. f. Conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para la creación y funcionamiento de una organización cualquiera.



000003

Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

Esta medición se lleva a cabo para conocer la percepción que tienen los colaboradores del Indecopi en relación a una serie de dimensiones, tales como: energía y pertenencia, trabajo en equipo, innovación, liderazgo, compensación y beneficios, entre otras.

III. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Actualmente, no existe en el mercado otro proveedor que pueda brindar este valor agregado al servicio de medición del clima laboral (comparación del Clima Laboral del Indecopi frente a otras empresas privadas y/u organismos públicos); siendo la consultora Great Place to Work Institute Perú (GPTW) quien propone realizar no sólo un estudio cuantitativo de clima laboral TRUST INDEX² con el propósito de conocer la percepción que tienen con respecto al ambiente laboral de la organización, así como de cada una de las áreas; sino el de realizar una comparación del Clima Laboral del Indecopi frente a otras empresas privadas y/u organismos públicos.

Para tal fin, requerimos contar con el estudio brindado por Great Place to Work Institute que es una empresa de consultoría especializada en evaluaciones, diagnósticos y procesos de mejoramiento relacionados al ambiente laboral y cultura organizacional, que actualmente ofrece sus servicios en más de 40 países en América del Norte, América Latina, Europa y Asia.

Así mismo es la empresa que tiene a su cargo la selección de las "Mejores Empresas para Trabajar" en los distintos países donde opera: Estados Unidos, Reino Unido, España, Alemania, Francia, Austria, Suecia, Irlanda, Finlandia, Holanda, Luxemburgo, Grecia, Corea, India, Brasil, Chile, México, Colombia, Argentina y Perú entre otros.

En el Perú, la Empresa Metramark S.A.C. es la representante del Great Place to Work Institute, siendo esta la única empresa autorizada en el país para aplicar el modelo GPTW.

Cabe señalar que la Empresa Metramark S.A.C. cuenta con la autorización de uso de la Marca y del Modelo GPTW desde el 16 de julio del 2002 hasta el 15 de julio de 2020. (VER ANEXO 1)

IV. USO O APLICACIÓN QUE SE DARÁ AL SERVICIO REQUERIDO

El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, se basa en los estados emocionales de los colaboradores, los mismos que son producto de la forma en que ellos perciben diversos aspectos dentro de su empresa, ya sea sobre la comunicación, el liderazgo de sus jefes, sus perspectivas de desarrollo o el reconocimiento que reciben. Y, es en base a estas percepciones que los colaboradores pueden responder mostrando una actitud positiva o no tan positiva hacia su organización.

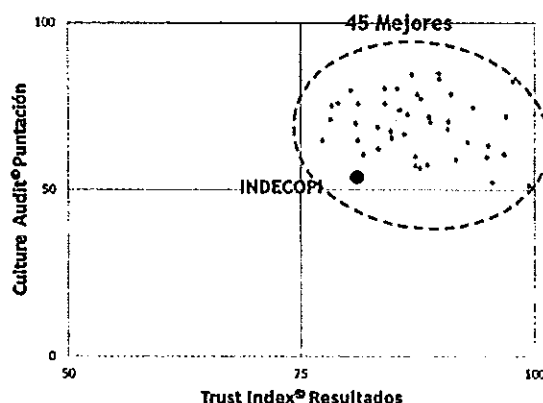
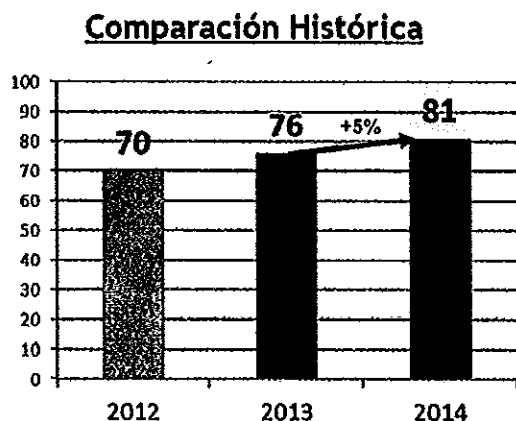
Por ello, es indispensable para el Indecopi, desarrollar un sistema de medición periódica del clima y la cultura a nivel general, a fin de conocer y analizar el nivel de satisfacción, actitud y percepción de los colaboradores en torno a: la relación que mantienen con la Institución, jefes, personal a su cargo, compañeros y a su propia labor y de esta manera fortalecer las competencias de los equipos de trabajo.

²El Trust Index de Great Place to Work constituye la herramienta clave del estudio cuantitativo de clima laboral y se basa en una encuesta estándar internacional que mide el nivel de confianza, orgullo y camaradería en las empresas.



000005

Es así, que en la última aplicación de medición del Clima Laboral, no solo se evidenció un incremento de 5% (de 76% al 81%) en el porcentaje de trabajadores que se sienten satisfechos de manera general con su ambiente de trabajo, sino que logró ingresar al ranking de las 45 mejores empresas para trabajar en el Perú.



Estos resultados, mostraron que las acciones implementadas durante el año 2014, fueron bien percibidas entre los colaboradores: Día de la Familia, continuar con los descuento, feria de beneficios, Campeonato Deportivo, Tarde de Talentos, acciones de responsabilidad social, Navidad en Familia, patrocinios para capacitación, etc., pero sobre todo, lo más relevante, fue es compromiso de la alta dirección y los líderes de cada área para el éxito en cada una de las actividades.

Es importante también destacar que en el Plan Operativo Institucional (POI 2015), se ha consignado un indicador que será medido con los resultados de la encuesta de GPTW 2015, referidos al "nivel de satisfacción laboral (Clima laboral, encuesta GPTW)".

Al respecto, son muchas las consultoras en el mercado peruano, especializadas en Desarrollo Organizacional, que nos ofrecen la medición del Clima Laboral mediante la aplicación de una encuesta que permite identificar áreas de mejora y proponer planes de acción dentro de la Institución. Sin embargo, se considera que el análisis de resultados debe permitir, no sólo la comparación de resultados del presente año versus años anteriores, sino también brindar un valor agregado, que es la comparación del Clima Laboral del Indecopi frente a otras empresas privadas y/u organismos públicos, siendo necesario contar con indicadores que permitan hacer esta comparación y afirmar el liderazgo de la Institución frente a otras entidades a nivel nacional como a nivel de Latinoamérica.

En tal sentido, resulta necesario contratar a la empresa representante de Great Place to Work Institute Perú (GPTW), por ser la única autorizada a nivel nacional para aplicar la encuesta TRUST INDEX®, lo que nos permitirá realizar una comparación frente a los resultados obtenidos en los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, así como la comparación con otras entidades públicas y empresas a nivel nacional e internacional.



000004

Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

El TRUST INDEX® de Great Place to Work constituye la herramienta clave del estudio cuantitativo de clima laboral y se basa en una encuesta estándar internacional que mide el nivel de confianza, orgullo y camaradería en las empresas.

Los resultados de esta medición permitirán:

- Tener un diagnóstico detallado del ambiente y cultura organizacional
- Identificar las fortalezas y debilidades presentes en nuestra cultura organizacional
- Establecer planes de mejoramiento de corto y mediano plazo
- Desarrollar un sistema de medición periódica del clima y la cultura a nivel general

Como resultado del estudio cuantitativo de clima laboral TRUST INDEX, la Consultora hará entrega de un informe descriptivo y gráfico con un análisis completo, profundo y detallado de los resultados de la encuesta por cada una de las variables del modelo GPTW (dimensiones y subdimensiones) y por segmentación socio-demográfica.

Incluye además un análisis comparativo con el benchmark de las 45 empresas con mejor clima laboral y con el benchmark del sector Empresas del Estado, así como la clasificación y transcripción de los comentarios abiertos de los trabajadores. Así mismo plantea recomendaciones específicas y ejemplos de prácticas de las mejores.

El contenido de este informe es el siguiente:

- Resumen ejecutivo
- Metodología empleada
- Conclusiones
- Principales hallazgos: fortalezas y oportunidades de mejora
- 1 Plantilla de resultados TRUST INDEX®: hojas excel con resultados desagregados demográficamente por pregunta.

Este estudio se realiza para conocer el nivel del clima laboral en el Indecopi y en base a ello tomar medidas para mejorarlo. Con la mejora del clima laboral se busca impactar en la motivación de los colaboradores, incrementando su productividad y compromiso, lo que permitirá alcanzar de manera eficiente los objetivos institucionales, fomentando una mejor atención al ciudadano.

V. JUSTIFICACIÓN DE LA ESTANDARIZACIÓN

En el último semestre del presente año 2015, corresponde realizar la medición del clima laboral de nuestra Institución, cuyos objetivos son:

- Determinar el actual Clima Laboral con la finalidad de afianzarlo y mejorarlo.
- Identificar, describir y cuantificar los aspectos de las mejoras potenciales que se perciban en cada área, grupo ocupacional y nivel de la organización.
- Establecer planes de mejoramiento de corto y mediano plazo.
- Conocer la ubicación del Indecopi en cuanto a satisfacción laboral, en comparación con las mejores empresas para trabajar en el Perú.
- Comparar los resultados del Indecopi con los de otras instituciones en el sector público.



000063

Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

- Identificar el nivel de satisfacción en dos perspectivas, a nivel institucional y por área, para enfocar programas de mejora del clima laboral.
- Continuar en el ranking de las 45 mejores empresas para trabajar en el Perú.

1. Descripción de los aspectos técnicos:

- El Modelo GPTW está centrado en el colaborador y ha sido reconocido por más de 20 años como una representación clara y completa sobre la importancia de la confianza en la creación de estrechas relaciones en el lugar de trabajo.
- Cuenta con una base de datos de mejores prácticas y patrones de referencia a nivel mundial, lo que sustenta su continuo desarrollo de conocimiento. Siendo de suma utilidad el poder conocer las mejores prácticas en temas de Recursos Humanos que utilizan organizaciones exitosas a nivel nacional e internacional y de esta manera tomar acción para mejorar la percepción y el desempeño de los colaboradores y de la propia Institución.
- Realiza una evaluación que identifica las conductas, consolidando la confianza entre la dirección y los colaboradores del Indecopi, brindando asesoría para incrementar el nivel de confianza que existe en nuestro lugar de trabajo, apoyándonos a que la Institución opere con mayor eficacia, lo cual constituye una ventaja de largo plazo para el Indecopi.
- Ofrece un análisis comparativo con el benchmark de las 45 empresas con mejor clima laboral y con el benchmark del sector Empresas del Estado.
- Nos permite participar del Ranking de las 45 Mejores Empresas Para Trabajar en el Perú - Edición 2015.
- Nos brinda la posibilidad de participar en el proceso de selección de las 100 Mejores Empresas para trabajar en Latinoamérica.

2. Verificación de los presupuestos para la estandarización

- a) La entidad posee determinada infraestructura.- Es importante señalar que el concepto de infraestructura comprende un conjunto de servicios necesarios para el funcionamiento de una organización.

Entonces, podemos señalar que el Indecopi posee como parte de su infraestructura la información generada a consecuencia de los servicios contratados previamente con la empresa representante de Great Place to Work Institute Perú (GPTW).

Es así, que en el POI 2015, uno de los indicadores a nivel institucional es el "Nivel de satisfacción laboral (Clima laboral, encuesta GPTW)". Asimismo, es preciso señalar que en coordinación con la Alta Dirección, una de las metas para este año es que el Indecopi continúe siendo parte del ranking de las 45 mejores empresas para trabajar en el Perú.

- b) Los servicios que se requieren contratar son accesorios o complementarios a la infraestructura preexistente.- La información generada a consecuencia de los servicios contratados previamente con la empresa representante de Great Place to Work Institute Perú (GPTW), requiere ser comparada constantemente para medir las mejoras que se obtienen a través de los años; es decir, para el 2015 resulta



Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

indispensable contratar el servicio para obtener la información que será comparada con la obtenida en los años previos.

De acuerdo al POI para el año 2015, tenemos el siguiente indicador, que se encuentra alineado a la evaluación de GPTW:

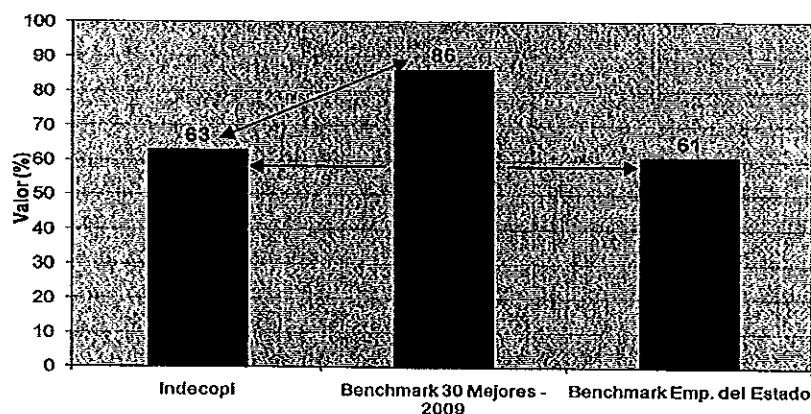
Objetivos Estratégicos 2012 - 2016	Objetivos Institucionales 2014- 2015	Estrategias Institucionales 2013-2015	Líneas de Acción 2014-2015	Indicadores	Meta 2014	Logro 2014	Meta 2015
Atender de manera oportuna, predecible y confiable los servicios, las solicitudes y las denuncias presentadas a la institución por nuestros usuarios.	5. Fortalecer las capacidades del talento humano y el clima laboral	1. Implementación de acciones para la mejora del clima laboral sobre la base de resultados de encuesta de clima 2015	Desarrollar la medición del nivel de clima laboral	Nivel de satisfacción laboral (Clima laboral, encuesta GPTW).	79.39%	80.9%	83.4%

En tal sentido, al existir un indicador que depende de la encuesta que trae consigo únicamente la metodología GPTW, solo los servicios prestados bajo esta metodología pueden resultar necesarios o complementarios.

- c) Los servicios que se requiere contratar son imprescindibles para garantizar la funcionalidad, operatividad o valor económico de la infraestructura preexistente.- En los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014, se invirtió S/.30,606.80, S/.32,820.20, S/.35,506.20, S/.38,373.60, S/. 45,878.00 y S/. 47,825.40, respectivamente, para la contratación del servicio de medición del clima laboral bajo la metodología Great Place To Work, lo que genera una inversión total de S/.231,010.20.

Considerando la inversión realizada, y con la finalidad de conservar el valor económico de lo invertido, resulta imprescindible contratar el mismo servicio para el presente año. En caso de no concretarse la contratación del servicio requerido por la Sub Gerencia de Gestión Humana, en las condiciones descritas previamente, no sería posible realizar una comparación válida con los resultados obtenidos en los últimos cinco años, desaprovechándose lo invertido.

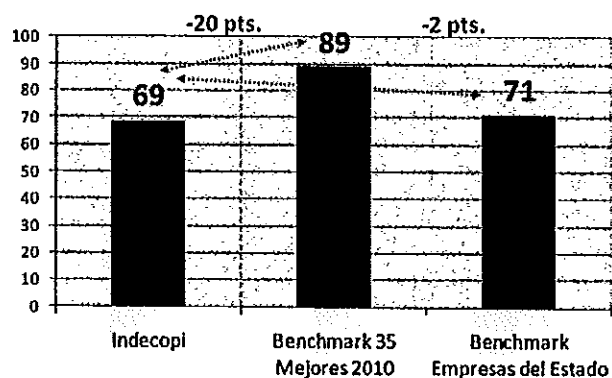
2009:



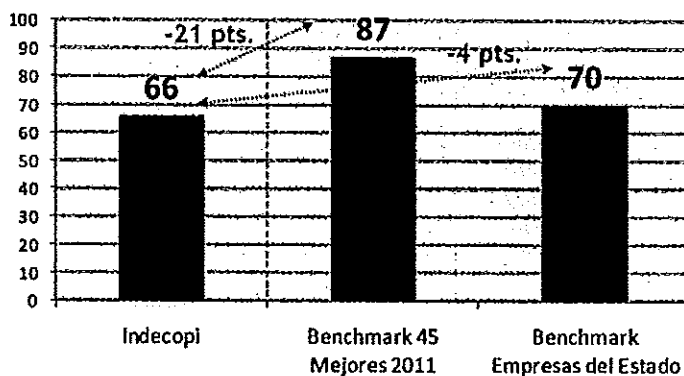
000081

Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

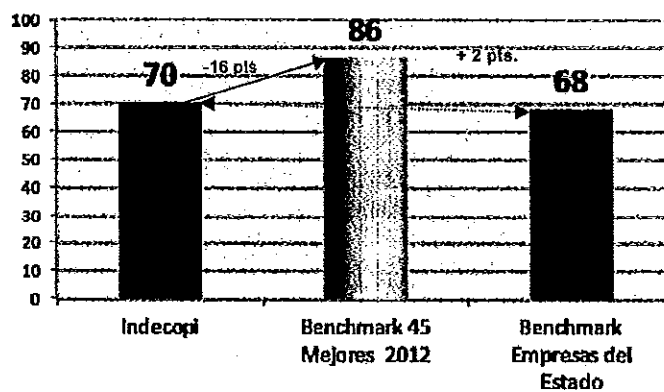
2010:



2011:



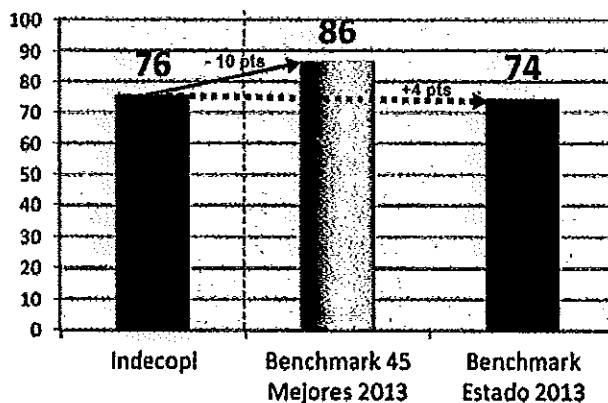
2012:



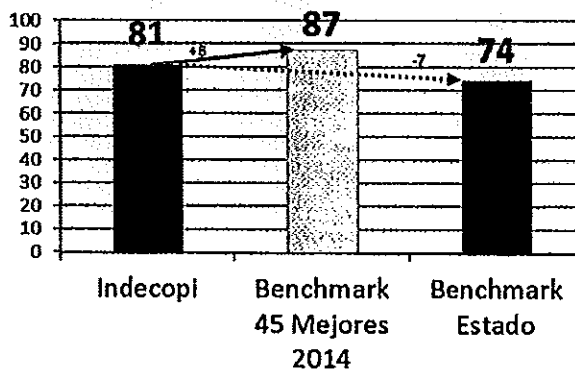
000080

Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

2013:



2014:



3. Incidencia económica de la contratación.- De la cotización presentada por la Empresa Metramark S.A.C, representante del Great Place to Work Institute en el Perú, la inversión total para el 2015 (incluido IGV) asciende a S/55,176.80 (cincuenta y cinco mil ciento setenta y seis con 80/100 Nuevos Soles).

En tal sentido, el servicio requerido debe ser contratado teniendo en cuenta los términos de referencia que se adjuntan. (VER ANEXO 2)

VI. PERIODO DE VIGENCIA DE LA ESTANDARIZACIÓN

Considerando que se trata de un servicio indispensable para medir el clima laboral y con ello realizar las mejoras a fin de incrementar la productividad de los colaboradores del Indecopi, teniendo en cuenta además que el resultado de esta medición se encuentra incorporado como indicadores del POI, esta Sub Gerencia recomienda que la estandarización continúe, pues las condiciones que determinaron la estandarización siguen siendo las mismas.

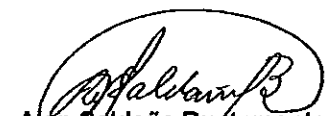


Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

VII. CONCLUSIONES

- Consideramos que el análisis de resultados de una Medición de Clima Laboral nos debe permitir no sólo la comparación de resultados del presente año versus años anteriores a nivel interno, sino también brindar un valor agregado adicional, que es la comparación del Clima Laboral del Indecopi frente a otras empresas privadas y/u organismos públicos.
- El Modelo Great Place to Work brinda los siguientes beneficios al Indecopi:
 - Nos permitirá conocer el nivel de satisfacción laboral de todo el personal Indecopi y compararlo con el de otras empresas privadas y organismos públicos a nivel nacional, que también participan de estos estudios.
 - Ofrece un análisis comparativo con el benchmark de las 45 empresas con mejor clima laboral y con el benchmark del sector Empresas del Estado.
 - Nos permite participar del Ranking de las 45 Mejores Empresas Para Trabajar en el Perú - Edición 2015.
 - Nos brinda la posibilidad de participar en el proceso de selección de las 100 Mejores Empresas para trabajar en Latinoamérica.
- Asimismo, dentro del POI existe un indicador que se encuentra alineado a la metodología GPTW, solo los servicios prestados bajo esta metodología pueden resultar necesarios o complementarios.
- En el Perú, la Empresa Metramark S.A.C. es la representante del Great Place to Work Institute, siendo esta la única empresa autorizada en el país para aplicar el modelo GPTW.
- Cabe señalar que la Empresa Metramark cuenta con la autorización de uso de la Marca y del Modelo GPTW desde el 16 de julio del 2002 hasta el 15 de julio de 2020.
- La inversión necesaria para medir el Clima Laboral bajo el Modelo Great Place to Work asciende a S/.55,176.80 (cincuenta y cinco mil ciento setenta y seis con 80/100 Nuevos Soles).
- Debido a la naturaleza única del servicio se solicita la contratación de la Empresa Metramark S.A.C única representante en el país del Great Place to Work Institute, esta Sub Gerencia recomienda que continúe la estandarización para la contratación del servicio de estudio de clima laboral bajo la modalidad Great Place to Work.

Atentamente,


Alan Saldaña Bustamante
Sub Gerente de Gestión Humana
INDECOPÍ

00058

Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

ANEXO 1

000057



September 5, 2013 .

Dear Sir or Madam:

This letter is to confirm that Metramark, located at Las Camelias 256, Piso 5, Lima, Perú, is the sole and exclusive representative of the Great Place to Work® Institute, Inc. based in San Francisco, California, US. Metramark is the exclusive representative throughout the entire territory of Perú.

Metramark is and has been the sole representative of Great Place to Work® since July 16, 2002. The current agreement will expire on July 15, 2020, and which time a new agreement will be signed.

Only Metramark has ever represented Great Place to Work® in Perú, and only Metramark has permission to use the intellectual property of Great Place to Work® in Perú.

If you have any questions or doubts, please do not hesitate to get in touch with me.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "José Tolovi, Jr." with a stylized flourish at the end.

José Tolovi, Jr.
Chair, Board of Directors

222 Kearny Street
San Francisco, CA 94108

000056

Sub Gerencia de Gestión Humana
Anexo 7901

ANEXO 2

TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA LA CONTRATACIÓN DE ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL BAJO LA METODOLOGÍA GREAT PLACE TO WORK

1. DENOMINACION DE LA CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL BAJO LA METODOLOGÍA GREAT PLACE TO WORK

2. FINALIDAD PÚBLICA

La Ley N° 30057 establece que uno de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es el de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que comprende el proceso de Clima Organizacional, por lo cual es necesario realizar la contratación de este servicio.

Asimismo, para mejorar los servicios y el rol que cumple el Indecopi a nivel nacional, considerando que su misión es "Propiciar el buen funcionamiento del mercado, en beneficio de los ciudadanos, consumidores y empresarios, mediante la defensa de los consumidores, la prevención y fiscalización de prácticas restrictivas de la libre y leal competencia, la protección de la propiedad intelectual y la promoción y desarrollo de una infraestructura y cultura de la calidad en el Perú.", es necesario conocer el nivel de satisfacción de sus colaboradores con la institución.

En ese sentido, su medición permitirá valorar y potenciar las fortalezas del equipo del Indecopi y proponer lineamientos de acción en aquellas áreas donde se presenten oportunidades de mejora, principalmente para contar con colaboradores comprometidos con la Institución, a fin de que brinden un mejor servicio a nuestros usuarios y ser una institución referente en el sector público.

3. ANTECEDENTES

La Sub Gerencia de Gestión Humana durante los años 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 ha contratado los servicios de Consultoras Externas para que apoyen en la Medición del Clima Laboral de nuestra Institución.

Los dos primeros años, la Evaluación de Clima Laboral estuvo a cargo de ORBI Consultores y en los últimos seis años se contrató la evaluación de clima laboral bajo la metodología Great Place to Work Institute (GPTW). Los resultados obtenidos con la medición de GPTW, permitieron no sólo identificar áreas de mejora y proponer planes de acción dentro de la Institución, sino también brindar un valor agregado adicional, que es la comparación del Clima Laboral del Indecopi frente a otras empresas privadas y/u organismos públicos. Es preciso señalar, que esta comparación, en el año 2014, permitió a la Institución ingresar al ranking de las 45 mejores empresas para trabajar en el Perú, incrementando su propuesta de valor.

Esta medición se lleva a cabo para conocer la percepción que tienen los colaboradores del Indecopi en relación a una serie de dimensiones, tales como: energía y pertenencia, trabajo en equipo, innovación, liderazgo, compensación y beneficios, entre otras.



4. OBJETIVOS DE LA CONTRATACIÓN

Objetivo General:

Contratar a una empresa consultora que realice el estudio de clima laboral bajo la metodología Great Place to Work.

Objetivo Específico:

Contratar los servicios de una empresa consultora especialista que realice un Estudio de Clima Organizacional, con el propósito de conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores (Planilla, CAS y Practicantes) respecto de su ambiente laboral (de Indecopi y de cada área), bajo la metodología Great Place to Work.

5. ALCANCE Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

5.1 Actividades

El proveedor realizará lo siguiente:

- Aplicación de un estudio cuantitativo llamado Trust Index, bajo el modelo de GREAT PLACE TO WORK, a fin de identificar la percepción de los colaboradores acerca de 5 dimensiones: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería.
- Se realizarán 1500 encuestas en total.
- Cada encuesta tendrá un total de 58 preguntas cerradas y dos abiertas.
- La encuesta deberá permitir segmentar por las siguientes variables: Sexo, Edad, Años de trabajo, modalidad, lugar de trabajo, Lima por áreas y provincia por ORIS.
- La encuesta tendrá dos perspectivas de respuesta, dirigida a conocer la opinión que tiene el colaborador sobre su Institución en general y su área en particular.
- La empresa consultora realizará la tabulación de los resultados y el análisis respectivo.
- En la Sede de Indecopi – Lima Sur, la encuesta se aplicará de manera manual, y en la Oficinas Regionales y otras sedes, de manera online.

5.2 Procedimiento

Se requiere que el proveedor siga la siguiente secuencia de etapas del servicio

✓ Planificación:

Elaboración y presentación del Plan de trabajo y la encuesta

✓ Pruebas:

Pruebas para la implantación de la plataforma virtual para la encuesta online

✓ Aplicación:

La aplicación de la encuesta se realizará de la siguiente manera:

- Manual: fichas ópticas (Sede de Indecopi – Lima Sur)
- Online: vía internet (Sede de Indecopi – Lima Norte y ORIS)

La encuesta tiene como fecha tentativa para su ejecución entre los meses de noviembre y diciembre del presente año.

✓ Resultados:

Informes de los resultados de las encuestas (manual y online).



5.3 Plan de trabajo

El proveedor presentará en el plazo de 03 días calendario posteriores de la suscripción del contrato, un Plan de trabajo que contenga la siguiente información:

- Metas y objetivos a alcanzar
- Actividades
- Cronograma de actividades

5.4 Recursos a ser provistos por el proveedor

El proveedor deberá cumplir con:

- Suministrar el material que se distribuirá en la Sede de Indecopi – Lima Sur, para la aplicación de la encuesta
- Enviar a la persona que se encargará de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Sede de Indecopi – Lima Sur.

5.5 Recursos y facilidades a ser provistos por la Entidad

- La entidad brindará el V°B° de las encuestas con la relación de áreas.
- La entidad realizará la campaña de comunicación a los trabajadores, indicando la importancia de la aplicación de la encuesta entre los colaboradores del Indecopi.
- La entidad facilitará la relación de correos de todas aquellas áreas que realizará las encuestas de manera online.
- La entidad realizará las coordinaciones respectivas con la Gerencia de Tecnología de la Información, a fin de que no exista ningún inconveniente con el envío de correos masivos.

5.6 Requerimientos del proveedor y de su personal

5.6.1 Requisitos del Proveedor

Empresa consultora especializada en evaluaciones, diagnósticos y procesos de mejoramiento relacionados al ambiente laboral y cultura organizacional bajo la metodología Great Place to Work (GPTW).

La empresa consultora deberá acreditar que cuenta con la autorización de uso de la metodología GPTW en el Perú.

5.6.2 Perfil del Proveedor

a) Experiencia

Experiencia mínima de 03 aplicaciones realizadas de la metodología Great Place to Work, en otras entidades públicas o privadas.

5.7 Lugar y plazo de ejecución de la prestación

5.7.1 Lugar

La prestación de las encuestas manuales, se realizará en la Sede Sur del INDECOPI, Calle La Prisa 104 – San Borja, previa coordinación con la Sub Gerencia de Gestión Humana.



5.7.2 Plazo

El servicio se iniciará al día siguiente de suscrito el contrato y culminará con la presentación del informe final, el cual no deberá exceder del mes de diciembre de 2015.

5.8 Resultados esperados

El proveedor deberá entregar lo siguiente:

Entregable 01: Plan de trabajo, el cual debe ser entregado en un plazo máximo de 03 día calendario, contabilizados a partir del día siguiente de suscrito el contrato.

Entregable 02:

- a) Un ejemplar impreso del informe final, el cual contendrá lo siguiente: resumen ejecutivo, descripción del proyecto, resultados, resumen de comentarios, gestalt, análisis detallados por dimensiones, conclusiones, recomendaciones.
- b) Una versión del informe final en medios electrónicos.
- c) La plantilla de resultados Trust Index® en formato Excel.

5.9 Confidencialidad

La información que el Indecopi brinde al proveedor deberá ser solo utilizada para los fines de la prestación del presente servicio, por lo que el proveedor guardará la confidencialidad de los datos.

5.10 Medidas de control durante la ejecución contractual

5.10.1 Áreas que coordinarán con el proveedor

La Sub Gerencia de Gestión Humana y la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial.

5.10.2 Áreas responsables de las medidas de control

Sub Gerencia de Gestión Humana.

5.10.3 Área que brindará la conformidad

La conformidad será otorgada por la Sub Gerencia de Gestión Humana, de acuerdo a lo establecido en el artículo 181º del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

5.11 Forma de pago

El pago se efectuará dentro de los quince (15) días calendario siguiente al otorgamiento de la conformidad efectuada por el área usuario, la Sub Gerencia de Gestión Humana, en una sola armada.

5.12 Responsabilidad por vicios ocultos

El plazo máximo de responsabilidad del contratista es por un (01) año contabilizado a partir de la conformidad otorgada.

