



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Viceministerio
de Desarrollo Estratégico
de los Recursos Naturales

Pr
de
Ca

MINAM



PERÚ

Firmado digitalmente por:
BURGATAMAYO Oscar Raul
FAU 20402906658 soft
de Conservación
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2021 18:59:38-0500

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN Nº 005-2021-MINAM/VMDERN/PNCB-UA-AAF

Lima, 16 de febrero de 2021

VISTO:

El Informe N° 0063-2021-MINAM/VMDERN/PNCB-UA-AAF, del Jefe del Área de Administración y Finanzas de fecha 11 de febrero de 2021;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, considerando dentro del mismo el proceso de Bienestar Social, entre otros;

Que, en el literal c) del numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se señala que el proceso de Bienestar Social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros;

Que, en los artículos 42, 43 y 44 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 006-2018-MINAM/VMDERN/PNCB, se establece las Disposiciones sobre el Plan de Bienestar y Fomento de armonía y buen clima laboral;

Que, mediante el Informe de Visto, el Área de Administración y Finanzas sustenta la necesidad de aprobar el Plan de Bienestar Social 2021, para elevar la calidad de vida laboral de los servidores del PNCB, con el propósito de propiciar condiciones que favorezcan la integración del personal en el ambiente de trabajo, un adecuado clima laboral, la identidad institucional y el fortalecimiento de la cultura organizacional;

Que, debido a la declaratoria de Emergencia Sanitaria ante el Covid-19 se han priorizado actividades virtuales por lo que este año el cual no requiere de asignación presupuestal para la implementación de dicho Plan, el mismo que ha contado como base para su elaboración, los resultados del Estudio de Clima Laboral;

Que, en ese sentido, resulta necesario emitir el acto resolutorio que formaliza la aprobación del Plan de Bienestar Social 2021;

Firmado digitalmente por:
HUACHACA REYES Frank
Ricky FAU 20402906658 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2021 19:07:04-0500



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Viceministerio
de Desarrollo Estratégico
de los Recursos Naturales

Programa Nacional de Conservación
de Bosques para la Mitigación del
Cambio Climático

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Con el visado del responsable de la Gestión de Recursos Humanos del Área de Administración y Finanzas;

De conformidad con lo dispuesto Decreto Legislativo N° 1023; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM; la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Bienestar Social 2021, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la ejecución del Plan de Bienestar Social 2021, en los plazos consignados en el cronograma del mismo.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el portal de Transparencia del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Documento Firmado Digitalmente
OSCAR RAÚL BURGA TAMAYO
Jefe del Área de Administración y Finanzas

Número del Expediente: 2021010295



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Viceministerio
de Desarrollo Estratégico
de los Recursos Naturales

Programa Nacional de Conservación
de Bosques para la Mitigación del
Cambio Climático

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



BOSQUES
en tus manos



PERÚ

MINAM

Firmado digitalmente por:
HUACHACA REYES Frank
Ricky FAU 20492966658 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2021 15:48:48-0500



PERÚ

MINAM

Firmado digitalmente por:
BURGATAMAYO Oscar Raul
FAU 20492966658 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/02/2021 18:56:00-0500

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Viceministerio
de Desarrollo Estratégico
de los Recursos Naturales

Programa Nacional de Conservación
de Bosques para la Mitigación del
Cambio Climático

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	FINALIDAD.....	3
III.	BASE LEGAL	3
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
V.	OBJETIVOS.....	4
VI.	DEFINICIONES BÁSICAS	5
VII.	DIAGNÓSTICO	6
VIII.	ACTIVIDADES.....	7
IX.	RESPONSABILIDADES	8
X.	EVALUACIÓN	8
XI.	RECURSOS	8
XII.	PRESUPUESTO.....	9
XIII.	ANEXOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	9



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

I. INTRODUCCIÓN

El Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático del Ministerio del Ambiente (MINAM), surgió como propuesta que el Gobierno Peruano presentó en la 14ta. Conferencia Anual de las Partes (COP14) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en Poznan, Polonia, con el objetivo de promover la conservación de bosques como una importante contribución del país a la mitigación del cambio climático global.

El Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático, tiene como objetivo conservar 54 millones de hectáreas de bosques tropicales como una contribución a la mitigación frente al cambio climático y al desarrollo sostenible.

Por otra parte, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha contemplado en el Sistema de Administración de Gestión de Recursos Humanos, el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual considera el Proceso de Bienestar Social, que comprende las actividades orientadas a proporcionar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya a la mejora de la calidad del servicio.

Los recursos humanos son pieza clave para el logro de las metas institucionales del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático en adelante (PNCB), ya que son el personal técnico, personal administrativo y servidores en general, quienes con sus conocimientos, destrezas, habilidades, experiencias y aptitudes permitirán alcanzar la consecución de los logros planteados. Por ello, resulta necesario gestionar eficientemente los recursos humanos, elaborando planes y programas que permitan atraer, retener y motivar a los servidores.

El Plan de Bienestar Social está orientado a elevar la calidad de vida laboral de los/las servidores/as del PNCB, con el propósito de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la integración del personal, un adecuado clima organizacional, la identidad institucional y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

II. FINALIDAD

El Plan de Bienestar Social tiene como finalidad favorecer el desarrollo integral de los/las servidores/as y el mejoramiento de su calidad de vida, a través del diseño e implementación de programas de estímulo laboral, de integración, prevención y promoción de la salud, propiciando condiciones de trabajo que favorezcan a elevar los niveles de desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en beneficio de las áreas usuarias.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.



- Ley N° 28542, Ley de Fortalecimiento de la Familia.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas.
- Decreto Supremo N° 008-2010-MINAM, mediante el cual se crea el Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático.
- Resolución Ministerial N° 135-2019-MINAM, de 13 de mayo de 2019, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación para la Mitigación del Cambio Climático.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, mediante el cual se aprueba la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3.

IV. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan está dirigido a todos los/las servidores/as contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057. El PNCB al 10 de febrero de 2021, cuenta con una población activa de noventa y nueve (99) servidores/as CAS.

V. OBJETIVOS

❖ OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Mejorar las condiciones de los/las servidores/as, mediante la implementación de políticas y programas que contribuyan con ello al desarrollo humano y el mejoramiento del clima laboral, en el marco de las disposiciones emitidas por el Ente Rector.

❖ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Desarrollar acciones preventivas y coordinadas, a fin de mantener un control permanente de la salud de los/as servidores/as.
- ✓ Propiciar espacios de integración y confraternidad, a fin de lograr un espíritu de unidad e identidad de los/las servidores/as con el PNCB.



- ✓ Promover el descubrimiento y crecimiento de habilidades y capacidades que generen el desarrollo personal y familiar.
- ✓ Desarrollar acciones de motivación que fortalezcan el compromiso e identificación del servidor civil, contribuyendo así a lograr un buen clima laboral y una adecuada identidad.

VI. DEFINICIONES BÁSICAS

❖ **Cultura Organizacional**

Es el sistema de valores, creencias, costumbres, modos de actuar y normas que comparten los miembros de una organización, así como una forma aceptada de interacción y relaciones típicas.

❖ **Clima laboral**

El clima laboral es la percepción compartida por los integrantes de una organización en relación al trabajo, su estructura, políticas, estilos de dirección, procedimientos formales e informales y el ambiente en el que se dan las interrelaciones personales, los cuales influyen en su comportamiento y afectan su desenvolvimiento laboral.

❖ **Identidad**

Es el sentimiento de pertenencia que tienen los servidores hacia la organización, el cual resulta un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

❖ **Desempeño Laboral**

El Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización, con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

❖ **Satisfacción Laboral**

Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, el cual está relacionado con la estructura organizativa, clima y cultura organizacional.

❖ **Calidad de Vida Laboral**

Se refiere al grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de una organización en relación al trabajo que realizan. La calidad de vida laboral puede incluir múltiples factores como las condiciones de trabajo, el reconocimiento de la labor ejecutada, el sistema de recompensas, compensaciones laborales, entre otros; los cuales repercuten en el desempeño laboral de los empleados. La calidad de vida laboral



tiene como objetivo el logro de una mayor calidad de la vida humana en el lugar de trabajo.

❖ **Motivación Laboral**

La motivación laboral es la capacidad que tienen las organizaciones para propiciar estímulos positivos en el comportamiento de sus empleados en relación a las actividades laborales que realizan, orientándolos hacia el alcance de los objetivos de la organización.

VII. DIAGNÓSTICO

Las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social 2021, se elaboró teniendo como referencia las recomendaciones de la encuesta de clima laboral que se realizó a los/las servidores/as del PNCB, siendo estos datos los principales insumos para las diferentes actividades del presente Plan y su cronograma respectivo.

Actividades a implementar o reforzar

De acuerdo a la Encuesta de Clima Laboral, aplicada en el mes de octubre del 2020 a los servidores/as del PNCB, se consideraron siete dimensiones, las cuales se muestran a continuación:

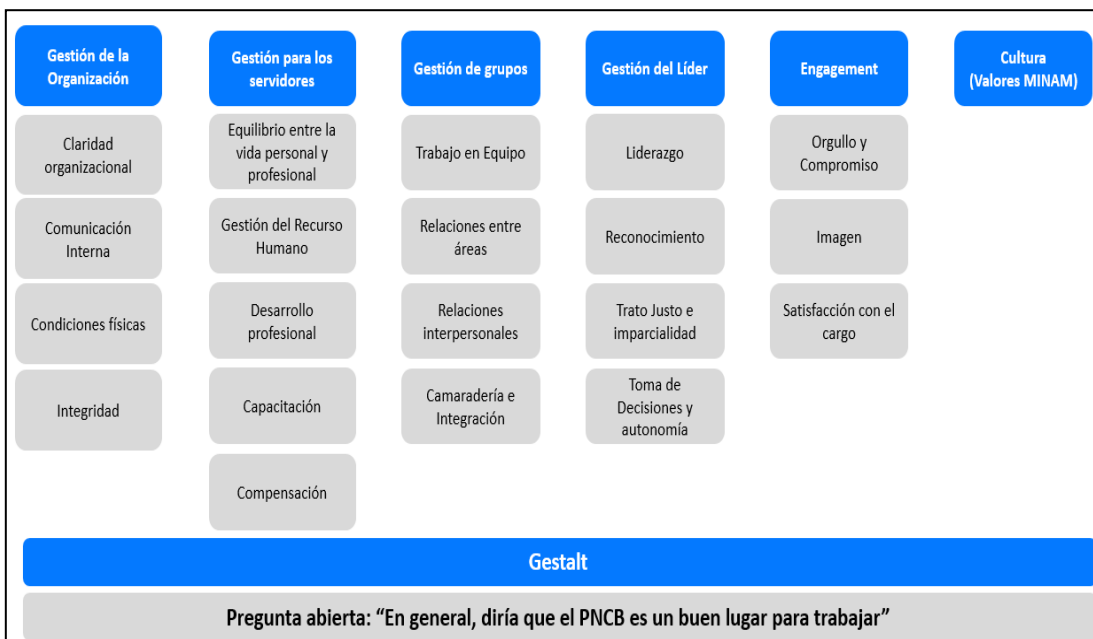


Gráfico 1: Dimensiones consideradas en el estudio de Clima Laboral.

En relación a lo detallado anteriormente, se planteó la realización de algunas acciones concretas, las mismas que se muestran en el segundo cuadrante denominado “Bienestar total”, según se detalla en el siguiente gráfico:

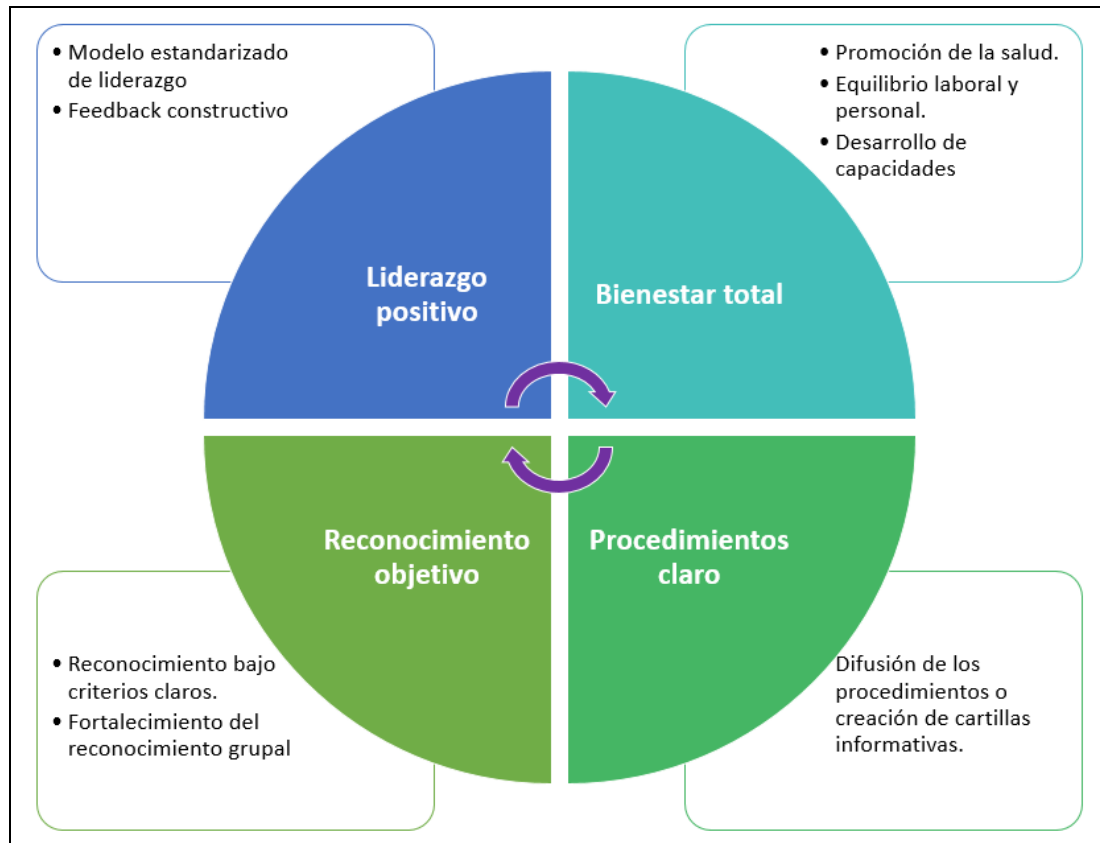


Gráfico 2: Modelo de intervención propuesto para el PNCB.

En el modelo de intervención propuesto, se detallan acciones que se deben contemplar en el Plan de Bienestar la cual atienda las urgencias detectadas en la encuesta de clima laboral, así como temas vinculados a la promoción de estilos de vida saludable, que transmita el interés genuino que tiene el PNCB con respecto a los/as servidores/as, para lo cual se detalla las siguientes actividades.

VIII. ACTIVIDADES

❖ **Actividades Administrativas y de Gestión**

- ✓ Orientar y asesorar a los/as servidores/as acerca de los requisitos para la inscripción de derechohabientes u otros trámites en EsSalud.
- ✓ Gestión de Prestaciones Económicas en Essalud: Subsidios por maternidad, subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, lactancia y otros trámites frecuentes ante EsSalud.
- ✓ Elaboración de expedientes y gestión ante EsSalud de los canjes de descansos médicos y acreditaciones de derechohabientes de los/as servidores/as.
- ✓ Atención y orientación social a los/as servidores/as.
- ✓ Administración e información sobre el seguro EPS: afiliaciones, baja, reembolsos, etc., pagado por los/las servidores/as afiliados al mismo.

❖ **Actividades de Promoción, Prevención y Prestación de la Salud**



- ✓ Pausas Activas (gimnasia laboral, bailoterapia, yoga y/o taichi, otros).
- ✓ Comunicados Virtuales (Viernes Saludables, Recomendaciones de Salud ante la Covid 19, Hábitos Saludables, otros).
- ✓ Monitoreo y soporte a los/as servidores/as durante la pandemia causada por el COVID-19.

❖ **Actividades de bienestar, conciliación vida laboral – familiar**

- ✓ Talleres virtuales educativos para hijos/as y servidores/as.
- ✓ Brindar el soporte necesario a las familias del PNCB durante la emergencia sanitaria, con especial énfasis a las familias monoparentales.
- ✓ Fomentar los emprendimientos Familiares de los/as servidores/as del PNCB “Emprende Familia Bosquesina”.
- ✓ Acciones de promoción del equilibrio de los roles laborales y familiares.

❖ **Actividades de Reconocimiento, Clima y Estímulo Laboral**

- ✓ Jornada Motivacional y de integración.
- ✓ Saludo de Reconocimiento por Onomástico a los/as servidores/as.
- ✓ Actividad de Integración por el Aniversario del Programa: Concurso de Talentos "Estrellas en Casa".
- ✓ Encuentro Bosquesino: Juntos en Integridad (Reconocimiento a los/las servidores/as del mes y Área Zonal).

❖ **Actividades de Responsabilidad Social:**

- ✓ Campañas proyección social

IX. RESPONSABILIDADES

El Área de Administración y Finanzas, será el responsable de coordinar, dirigir y controlar el cumplimiento de las actividades planteadas en el presente plan.

X. EVALUACIÓN

Al culminar el programa de actividades, se recogerá la información que permita conocer la valoración de los componentes propuestos en el presente plan por parte de los/las servidores/as del PNCB. Los resultados nos permitirán implementar mejoras en las próximas actividades a realizar.

XI. RECURSOS

Las actividades descritas en el presente Plan serán financiadas con los siguientes recursos:

• **Recursos Materiales:**

Están referidos a aquellos con los que se requieren contar para la implementación de los programas y proyectos sociales que forman parte del Plan Anual Bienestar Social.



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Viceministerio
de Desarrollo Estratégico
de los Recursos Naturales

Programa Nacional de Conservación
de Bosques para la Mitigación del
Cambio Climático

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

En términos generales, están referido al siguiente rubro:

○ Equipo Audiovisual.

● **Recursos Humanos:**

En este rubro se señala a las dependencias que forman parte del proceso de aprobación, implementación y ejecución de los programas señalados.

○ Área de Administración y Finanzas

XII. PRESUPUESTO

Para implementar y ejecutar el Plan Anual de Bienestar Social 2021 del PNCB, no se requiere de presupuesto.

XIII. ANEXOS

Anexo N° 1: Cronograma de actividades de Bienestar Social – 2021



PERÚ

Ministerio del Ambiente

Viceministerio de Desarrollo Estratégico de los Recursos Naturales

Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

10	Brindar el soporte necesario a las familias del PNCB durante la emergencia sanitaria, con especial énfasis a las familias monoparentales.		Implementación de modalidades o facilidades de trabajo que promuevan la conciliación de la vida laboral-familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	-	
11	Fomentar los emprendimientos Familiares de los/as servidores/as del PNCB “Emprende Familia Bosquesina”.				X									X		-	
12	Acciones de promoción del equilibrio de los roles laborales y familiares.					X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	-
Actividades de Reconocimiento, Clima y Estímulo Laboral																	
13	Jornada Motivacional y de integración (Online)	Fortalecer la identidad y compromiso institucional, así como la camaradería y confraternidad al interior de la comunidad laboral del Programa.	Promover estímulos de reconocimiento a los colaboradores	X	X	X	X	X	X						X	Área de Administración y Finanzas	-



PERÚ

Ministerio del Ambiente

Viceministerio de Desarrollo Estratégico de los Recursos Naturales

Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

14	Saludo de Reconocimiento por Onomástico de los servidores. (Online)	Saludo virtual a través del correo institucional de Recursos Humanos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		-
15	Actividad de Integración por el Aniversario del Programa: Concurso de Talentos "Estrellas en Casa".	Fortalecer la integración de todos los servidores, donde se reconoce al servidor(a) del mes y Área Zonal del mes.								X							-
16	Encuentro Bosquesino: Juntos en Integridad (Reconocimiento a los/las servidores/as del mes y Área Zonal).	Asimismo, se realiza el saludo a los cumpleaños del mes.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		-
Actividades de Responsabilidad Social																	
16	Campaña de proyección social	Propiciar espacios que permitan el fortalecimiento de los valores institucionales	Promover la solidaridad de los/las servidores/as del PNCB.												X	Área de Administración y Finanzas	-
																TOTAL	0.00