



RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 028-2019- SERNANP-OA

Lima, 15 FEB. 2019

VISTO:

El Informe N° 064-2019-SERNANP-OA-RRHH de la UOF de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 68° de la Constitución Política del Perú establece que es obligación del Estado promover la conservación de la diversidad biológica y de las Áreas Naturales Protegidas;

Que, a través del numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se crea el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, el mismo que se constituye en el ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SINANPE, y en su autoridad técnico normativa;

Que, por su parte el artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que la administración Pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y sus familias;

Que, del mismo modo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”, en el numeral 6.17 regula que el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas del personal; y en ese sentido, entre los procesos considerados dentro de este subsistema, se encuentra, entre otros, el de “Bienestar Social 2019”

Que, a razón de ello, la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, mediante el documento del visto, ha elaborado el proyecto de Plan de Bienestar Social correspondiente al periodo 2019, el mismo que formula lineamientos que buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores (as);

Que, de la revisión del proyecto elaborado por la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, se puede apreciar que el mismo se encuentra acorde con la normatividad vigente y constituye un instrumento necesario para la adecuada gestión del recurso humano de la Entidad, que redundará en el mejor desarrollo de sus funciones y la consecución de los objetivos institucionales;

De acuerdo con lo manifestado en el Informe del visto, la propuesta será atendida según la disponibilidad presupuestal que pueda otorgarse en cada oportunidad;



Que, siendo que el proyecto bajo análisis es un instrumento que se encuentra dentro de la gestión de recursos humanos, corresponde ser aprobado mediante Resolución Jefatural de la Oficina de Administración;

Con la visación de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, y;

De conformidad con lo señalado en el artículo 21° del Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan de Bienestar Social 2019 del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP".

Artículo 2°.- La ejecución de las actividades programadas en el Plan aprobado mediante el artículo precedente se encontrará a cargo de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el portal institucional: www.sernanp.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.



CESAR AUGUSTO MORALES OLAZABAL
Jefe de la Oficina de Administración
Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas
por el Estado





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Áreas
Naturales Protegidas por el
Estado

SERVICIO NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2019

**UNIDAD OPERATIVA FUNCIONAL - RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN**

LIMA – PERU





ÍNDICE

I.	PRESENTACION.....	4
II.	ASPECTOS GENERALES.....	4
	2.1 Finalidad.....	4
	2.2 Objetivos.....	4
	2.2.1 Objetivo General.....	4
	2.2.2 Objetivo Específicos.....	4
	2.3 Alcance.....	4
	2.4 Vigencia.....	4
	2.5 Público objetivo y vigencia.....	4,5
	2.6 Órgano responsable.....	5
III.	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	5
	3.1 Base Legal.....	5, 6
	3.2 Marco Conceptual.....	6
IV.	DIAGNÓSTICO.....	7
V.	FUNDAMENTACIÓN.....	7
VI.	ARTICULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN.....	7, 8
VII.	OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS DE ACCIÓN.....	9
	7.1 Líneas de Acción.....	9
	7.1.1 Prevención, Protección y Asistencia Social.....	9
	7.1.2 Programa Reforma de Vida.....	10
	7.1.3 Programa de Protección y Asistencia al Servidor.....	10
	7.2 Integración.....	11
	7.2.1 Programa de Convivencia Institucional.....	11
	7.3 Identificación Institucional.....	11
	7.3.1 Programa Reforzando la Cultura y Clima laboral.....	11
	7.3.2 Programa de Responsabilidad Social.....	12
	7.4 Educación en el Trabajo.....	12
	7.4.1 Programa Aprendamos Juntos.....	12
	7.5 Ecoeficiencia.....	12
	7.5.1 Programa de Promoción ¡Soy Ecoeficiente!.....	12
	7.6 Motivación.....	12
	7.6.1 Programa Calidad de Vida Laboral.....	12
	7.6.2 Programa Bienvenidos al SERNANP.....	13
	7.6.3 Programa Saludos por días o eventos especiales.....	13
	7.7 Beneficios.....	13
	7.7.1 Porque tú eres importante ¡Te Traemos los Mejores Beneficios!.....	13
	7.8 Género.....	14
	7.8.1 Programa Rompiendo Brechas.....	14
X	ANEXO.....	17
	Cronograma	
	Financiamiento	



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL - 2019

I. PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), es un Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Ambiente, a través del Decreto Legislativo 1013 del 14 de mayo de 2008, encargado de dirigir y establecer los criterios técnicos y administrativos para la conservación de las Áreas Naturales Protegidas – ANP, y de cautelar el mantenimiento de la diversidad biológica. El SERNANP es el ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SINANPE, y en su calidad de autoridad técnico-normativa realiza su trabajo en coordinación con gobiernos regionales, locales y propietarios de predios reconocidos como áreas de conservación privada, en las que el factor humano es el principal componente.

Es por ello que los Servidores del SERNANP son el activo primordial que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales. En efecto, se parte de la convicción que un colaborador que se encuentre en armonía con su entorno personal y laboral elevará sus niveles de productividad, y se encontrará en mejor posición para afrontar los retos que la dinámica del trabajo le exige, lo que a su vez repercutirá en la mejora del servicio a la sociedad.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan Anual de Bienestar Social 2019, propuesto para los servidores del SERNANP, siendo este entendido ante todo como instrumento que busca el mejoramiento de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación dentro de la entidad.

El Estado Peruano demanda el fortalecimiento institucional de la Administración Pública; por ello, el desarrollo armónico e integral del servidor público se convierte en un componente esencial. En ese sentido, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha incluido dentro de los siete sub sistemas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, el **sub sistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales** que busca establecer, entre la entidad y los servidores, políticas y prácticas que mejoren el desempeño de las entidades.

El Plan de Bienestar Social 2019 tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Unidad Operativa de Recursos Humanos asume el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, presenta el Plan Anual de Bienestar Social 2019, el cual está soportado ocho líneas de acción: **1. Prevención, Protección y Servicios Sociales, 2. Integración 3. Identificación Institucional, 4. Educación en el Trabajo, 5. Ecoeficiencia, 6. Motivación, 7. Beneficios, 8. Genero.**



II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Finalidad

El Plan Anual de bienestar social - 2019, tiene por finalidad contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales del SERNANP y a la mejora de la prestación de los servicios públicos al ciudadano y a los ecosistemas, mejorando la calidad de la conservación biológica en las Áreas Protegidas Naturales donde el SERNANP tiene bajo su administración.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General

Optimizar las condiciones de bienestar de los servidores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, a través de programas que permitan contribuir al mejoramiento del Clima Organizacional, Contando con servidores plenamente integrados e identificados con los objetivos y políticas institucionales.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida.
- Lograr la participación efectiva de los servidores en las actividades de Bienestar Social en función a mejorar los siguientes aspectos en educativo, laboral, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar
- Promover el uso de los canales de comunicación interna y contribuir a la mejora del clima laboral.
- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la institución.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Mantener informado a los servidores sobre diversos temas de interés o relevantes.
- Apoyar en el incremento de una cultura de ecoeficiencia de los servidores públicos en el SERNANP
- Motivar a los servidores para un óptimo desempeño de sus funciones.
- Ofrecer beneficios que generen satisfacción en los servidores de SERNANP
- Avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en el SERNANP



2.3 Alcance

El Plan Anual de Bienestar Social – 2019, comprende a los colaboradores del SERNANP, que están bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728, Decreto Legislativo N° 1057....

2.4 Vigencia

El Plan Anual de Bienestar Social – 2019, entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y rige durante el año 2019.

2.5 Público Objetivo y Vigencia

El público objetivo son todos los servidores que trabajan en la institución que suman en total 1199 y se dividen de la siguiente manera:

- Sede Central – 175 servidores
- Áreas Naturales Protegidas y Unidades Operativas Administrativas¹ - 1024 servidores

La vigencia del Plan de Bienestar Social 2019 empieza desde el día siguiente de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2019.

2.6 Órgano Responsable

La Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración tiene la responsabilidad de coordinar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades del Plan de Bienestar 2019

III. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

3.1 Base legal

- **Constitución Política del Perú**

Artículo 10° - El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Artículo 22° - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

Artículo 02° - La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

- **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Título Preliminar – Establece, entre otros, el principio de prevención, por el cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el de protección, por el cual los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que le garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, debiendo propender dichas condiciones a que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los mismos.

- **Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público**

Artículo 17° - Establece que la Administración Pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia.

- **Ley N° 28791, Ley que modifica la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud**

Artículo 10° - se entiende por Entidades Empleadoras a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores.

¹ SERNANP cuenta con 16 Unidades Operativas Administrativas y 76 Áreas Naturales Protegidas distribuidas a nivel nacional. Dada la lejanía de algunas, la difusión y realización de las actividades del Plan de Bienestar Social 2019, se hará de acuerdo al alcance.



- **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

Artículo 3° - El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los subsistemas previstos en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1023. Las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas descritos en este artículo, los mismos que contienen, como mínimo, los siguientes procesos [...] 3.7. Gestión de Relaciones Humanas y Sociales: Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son:

- a) Relaciones laborales individuales y colectivas
- b) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- c) Bienestar Social
- d) Cultura y Clima Organizacional
- e) Comunicación Interna

- **Resolución Presidencial N° 128-2016-SERNANP, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del SERNANP**

Artículo 48° (inciso f) – Promover un ambiente laboral, saludable, seguro y promover la camaradería.

3.2 Marco Conceptual

De acuerdo al accionar, que realiza el SERNANP, la dinámica interna en la organización genera una serie de situaciones, que busca prioritariamente el desarrollo de los servidores a través de un proceso de integración, mejoramiento de la calidad de vida laboral del servidor dentro de la Entidad.

Cuyo propósito se precisa el siguiente:



Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral: implica no solo la mejora de las condiciones materiales del trabajo, sino además la percepción positiva de estas condiciones, logrando el involucramiento laboral y contribuyendo al mejor rendimiento laboral.

Generación de un Clima Laboral Positivo: se refiere a la dimensión emocional y motivacional de los servidores y del colectivo de una institución, que son condicionadas tanto por el aspecto objetivo y subjetivo de las relaciones interpersonales, y la voluntad o resistencia frente al cambio.



Promoción de la Cultura Organizacional en base al Código de Ética: conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores de una determinada institución. Está constituida por los valores líneas o políticas institucionales que constituyen la estructura organizacional, considerando algunos valores, como son:

- Responsabilidad: Asumir el compromiso con los servidores de atenderlos con amabilidad, honestidad, honradez, lealtad, respeto y ética.
- Confianza: Propiciar un ambiente armónico que favorezca el clima laboral, actuando con respeto tolerancia, compañerismo y colaboración, generando la certeza de que somos fiables e íntegros.
- Calidad: Prestar un servicio que cumpla y supere las expectativas de los servidores, haciendo las cosas bien desde la primera vez en tiempo y forma.
- Cooperación: Trabajar en equipo para cumplir las metas, apoyándose en el desarrollo personal profesional en forma permanente.
- Solidaridad: Cooperación y ayuda a los más vulnerables.

IV. DIAGNÓSTICO

Los Planes de Bienestar Social se sustentan en un diagnóstico de tipo social sobre Clima Laboral y Género, siendo estos los principales insumos para la realización del programa y el cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico de clima laboral y género se encontró lo siguiente:

a) Clima laboral

- Las relaciones interpersonales entre áreas no es descentralizada, es decir los servidores de las ANPs no se sienten como parte de la institución de SERNANP.
- Se debe trabajar en la articulación tanto en la sede principal como las jefaturas a nivel nacional.
- Falta de reconocimiento (incentivos).
- se determinó que la institución es distante en cuanto a celebraciones en fechas conmemorativas (eventos de integración).

b) Género

- El PDP no se encuentra formulado con un enfoque de género.
- Las capacitaciones fuera del horario de trabajo no se consideran como horas extras.
- La institución no favorece a la conciliación entre la vida familiar y la laboral (la razón central de ello es por las horas de trabajo)
- La institución no cuenta con un wawa wasi o guarderías de niños pequeños.
- No se tiene implementado un debido procedimiento para el acoso sexual.
- No se cuenta con un programa de incentivos laborales.

Asimismo, es importante señalar que el Plan Anual de Bienestar Social 2019 está incluyendo dentro de la segunda línea de acción, actividades de medición del Clima Laboral para identificar las necesidades del personal que deben cubrir el próximo Plan Anual de Bienestar Social.

V. FUNDAMENTACIÓN

La dinámica interna en una organización genera una serie de situaciones que afectan positiva o negativamente en el entorno personal, familiar y laboral del servidor; toda vez, que el hombre se concibe como un ser social que vive y se desarrolla en grupo.

El tiempo y la rutina diaria del trabajo determinan que en el centro laboral se constituya como un espacio importante, donde el colaborador tiene que satisfacer una serie de necesidades básicas tales como: Alimentación, salud, vivienda, recreación, afectividad, reconocimiento, con la finalidad de alcanzar un nivel de bienestar social que lo lleve a mantener su equilibrio laboral – familiar.

El bienestar social está orientado a crear condiciones adecuadas en todo grupo humano, lo cual es un componente importante en el ámbito laboral, toda vez que contribuye a generar y consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, desarrollando relaciones humanas armoniosas como resultado de un estado de bienestar integral de sus recursos humanos.

Por ello, es indispensable para SERNANP desarrollar un Plan Anual de Bienestar Social 2019 para fortalecer la identificación de los servidores con la Entidad, fomentar el equilibrio vida laboral – familiar y lograr el bienestar integral de los servidores.

VI. ARTICULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

El Plan Anual de Bienestar Social 2019 es una herramienta de gestión que contribuye al cumplimiento de las políticas públicas del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales establecido por

SERVIR, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal.

Con Resolución Presidencial N° 92-2013-SERNANP, se aprobó el Plan estratégico Institucional 2014-2018 del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el estado, el cual establece que la Entidad tiene como Objetivo Estratégico 4 “ Desarrollar y Fortalecer las Capacidades Institucionales en la Gestión y Manejo de las Áreas Naturales Protegidas ”

A través de la Resolución de Presidencial N° 134-2018-SERNANP se aprobó el Plan Operativo institucional 2019 del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, el cual establece como una acción de la tarea “Seguimiento al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales “Gestión Administrativa”.

En este contexto, el Plan Anual de Bienestar Social 2019 se ha elaborado alineado al Objetivo Estratégico 4 “Desarrollar y Fortalecer las Capacidades Institucionales en la Gestión y Manejo de las Áreas Naturales Protegidas” del Plan Estratégico Institucional (PEI) del SERNANP 2014- 2018 y el Plan Operativo Institucional (POI) 2019, teniendo como función prioritaria contribuir a generar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su calidad de vida en equilibrio con su familia; además de elevar y mantener su sentido de pertenencia, su motivación y satisfacción dentro del SERNANP, propiciando su desarrollo integral y, por lo tanto, el fortalecimiento de la Entidad.



Tabla 1

Articulación con los instrumentos de gestión del SERNANP



VII. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS DE ACCION

El Plan Anual de Bienestar Social 2019 propone el desarrollo de ocho (08) Objetivos Específicos con, las que se presentan a continuación:

Tabla 02

Alineamiento de los Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECIFICOS	DESCRIPCIÓN	LINEAS DE ACCIÓN
OE 1	Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida.	1. Prevención, Protección y Servicios Sociales
OE 2	Lograr la participación efectiva de los servidores en las actividades de Bienestar Social en función a mejorar los siguientes aspectos en educativo, laboral, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar	2. Integración
OE 3	Promover el uso de los canales de comunicación interna y contribuir a la mejora del clima laboral.	
OE 4	Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la institución.	3. Identificación Institucional
OE 5	Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.	
OE 6	Mantener informado a los servidores sobre diversos temas de interés o relevantes.	4. Educación en el Trabajo
OE 7	Apoyar en el incremento de una cultura de ecoeficiencia de los servidores públicos en el SERNANP	5. Ecoeficiencia
OE 8	Motivar a los servidores para un óptimo desempeño de sus funciones.	6. Motivación
OE 9	Ofrecer beneficios que generen satisfacción en los servidores de SERNANP	7. Beneficios
OE 10	Avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en el SERNANP	8. Género

7.1 Líneas de Acción

El Plan de Bienestar Social 2019 ha delimitado o estructurado ocho líneas de acción: 1. Prevención, Protección y Servicios Sociales, 2. Integración, 3. Identificación Institucional, 4. Educación en el Trabajo, 5. Ecoeficiencia, 6. Motivación, 7. Beneficios, 8. Género.

7.1.1 Prevención, Protección y Asistencia Social

Esta línea de acción, contempla lo siguiente:



- Coordinar, con instituciones prestadores de servicios de salud, los procesos de afiliación, el acceso a servicios ya sean chequeos preventivos, análisis, entre otros.
- Orientar a los servidores sobre los servicios de salud al momento de su vinculación a la institución.
- Brindar atención permanente y personalizada al personal sobre los trámites administrativos de salud, accidentes personales y seguro vida ley.
- Realizar el seguimiento a los servidores que se encuentren enfermos; de acuerdo al requerimiento, realizar visita hospitalaria y/u visita domiciliaria.

En base a lo expuesto, se han planteado los siguientes programas:

7.1.2 Programa Reforma de Vida (prevención)

Es un Programa pensado para que el servidor detecte y prevenga enfermedades que lo puedan estar aquejando a través de diversas campañas de salud:

- Despistaje Preventivo Oftalmológico
- Despistaje Preventivo Odontológico.
- Campaña de Nutrición y comida saludable demostrativa.
- Detección de Síndrome Metabólico: Tamizaje
- Consulta gratuita de Medicina general.
- Consulta gratuita de traumatología.
- Chequeo Preventivo incluye lo siguiente:
 - ✓ Examen médico general
 - ✓ Examen ginecológico (mamas y prueba de Papanicolaou)
 - ✓ Examen cardiológico (para servidores de 50 años)
 - ✓ Examen dermatológico.
 - ✓ Examen urológico (para servidores mayores de 40 años)
 - ✓ Examen bioquímico (glucosa, creatinina, colesterol, orina, hematológico, hematocrito, grupo sanguíneo y factor RH)
 - ✓ Examen radiológico (radiología del tórax)
- Campaña de Masajes para evitar el Estrés Laboral
- Vacunas contra Influenza, Hepatitis B, Antitetánica y fiebre amarilla. (Sede central y ANPs).
- Despistaje de Cáncer al Cuello Uterino y Glándulas Mamarias
- Video ¡Nuestra Salud es Importante!

7.1.3 Programa de Protección y Asistencia al Servidor

Este programa consiste en brindar asesoría al servidor para acceder a los servicios de salud que por derecho le corresponden. Asimismo, brindar los espacios requeridos y finalmente, brindar atención médica primaria en caso el servidor lo requiera dentro del centro de trabajo.

- Atención y Promoción del Lactario Institucional
- Atención de Primeros Auxilios
- Atención de Casos Sociales
- Visitas hospitalaria y/u visita domiciliaria a demanda Traslado del personal a centros asistenciales.
- Inscripciones en el T-Registro derechohabientes SUNAT a nivel nacional.
- Gestión y administración del Botiquín Institucional
- Realizar las gestiones Administrativas ante ESSALUD: a) Inscripción de Derechohabientes (esposa e hijos y concubinos); b) Gestión de subsidios por maternidad, incapacidad, lactancia y



sepelio; d) Gestión de canje de certificados médicos particulares por el certificado de incapacidad temporal para el trabajo CITT.

7.2 Integración

Esta línea de acción busca la fidelización del personal a la entidad a través de las siguientes acciones del programa de convivencia Institucional:

7.2.1 Programa de Convivencia Institucional

Consiste en organizar y realizar actividades donde los servidores tengan oportunidades de esparcimiento y para organizarse en equipo a fin de promover el compañerismo y la camaradería.

- Programa Villa Eco- amigable 2019.
- Off site meeting Campeonato Deportivo SERNANP
- Taller de Verano Educativo y Creativo (Sede Central, Sede Lambayeque, Sede Loreto, Sede Huascan y Paracas).
- Taller anual de integración y motivación (Actividad sectorial)
- Cine Forum para las madres del SERNANP
- Día del guardaparque (Video Institucional)
- Taller de Identidad Nacional y Patriótico (Linaje Peruano) y Aislar la Bandera nacional UO. (Video concurso)
- Taller teatral Jesucristo super stars.
- Aventura en ANP Marcona y San Fernando, Islas Palomino (Full day).
- Taller de Risoterapia
- Participación en la facilitación de información del boletín de RRHH
- Concurso el servidor del mes.(Representante de Valores Institucionales)
- Mixtura SERNANP
- Programa ponte en forma 2019 (defensa personal, Zumba, Yoga, danzas peruanas).
- Taller de Integración Familiar: Encuentro de familias festiniño.
- Crea tu propio disfraz con material reciclado.
- Taller fortaleciendo lazos de amistad y camaradería (concurso de selfie "Demostrando tu amistad")
- Taller el Rol de la Mujer Trabajadora como Madre y su Rol con el Estado.
- Taller de derechos y obligaciones del padre y su rol en la sociedad peruana.
- La polla de la Copa América 2019
- Concurso Ponle color a la navidad dirigido a los hijos de los servidores.
- Concurso de decoración de oficinas por navidad con material reciclado.(Actividad Sectorial)



7.3 Identificación Institucional

Esta línea de acción busca establecer lo siguiente:

- Las bases para una cultura organizacional acorde con los objetivos estratégicos de la Entidad.
- Identificar a los líderes (cuentas claves) a fin de crear un entorno laboral adecuado, contribuyendo a su vez en mejorar la calidad de vida del servidor dentro de la institución.

7.3.1 Programa Reforzando la Cultura y Clima Laboral

Este programa busca fortalecer la identidad, y la participación activa de los servidores del SERNANP, por consiguiente presentamos las siguientes actividades:

- Actividad de sensibilización.
- Focus Group y/o encuestas.
- Realización de acciones para fortalecer la cultura organizacional.
- Desayunos de Trabajo con el representante de la alta dirección.
- Entrenamiento de líderes sede central y ANPs. a través de video conferencias.

7.3.2 Responsabilidad Social

Este programa busca promover la cultura de la responsabilidad social en los servidores del SERNANP, por consiguiente presentamos las siguientes actividades:

- Organizar actividades de responsabilidad social para sensibilizar y generar conciencia entre los servidores.
- Apoyo a Organizaciones sociales (de acuerdo a la coyuntura).

7.4 Educación en el trabajo

Esta línea de acción contempla lo siguiente:

- Mantener informado a los servidores sobre diversos temas de interés o relevantes.

7.4.1 Programa Aprendamos Juntos

Este programa busca el reforzamiento de conocimientos en los servidores del SERNANP, por consiguiente presentamos las siguientes actividades:

- Capacitación a nivel nacional en procedimientos de beneficios sociales del servidor CAS y 728 (ESSALUD) y Accidentes personales
- Charla de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgo.
- Charla de Primeros auxilios.
- Charla de Ergonomía (Sede Central)
- Charla sobre prevención del cáncer
- Charla de operación y manipulación de extintores portátiles con Rimac Seguros.
- Seguritips.



7.5 Ecoeficiencia.

Esta línea de acción, contempla lo siguiente:

- Impulsar una cultura de Ecoeficiencia.

7.5.1 Programa de promoción ¡Soy ECOEFICIENTE!

Este Programa busca promover la cultura de adopción de prácticas ecoeficientes en los servidores.

- Programa Reciclar para Ayudar con la Asociación ANIQUEM
- Programa Reciclando Vida en favor de los niños de San Juan de Dios
- Carpooling en SERNANP

7.6 Motivación.

Esta línea de acción, busca estimular a los servidores con el objetivo de que obtengan un mejor rendimiento en el logro de los objetivos institucionales

7.6.1 Programa Calidad de Vida Laboral

Este programa busca principalmente realizar la primera medición de Clima Laboral dentro de la institución para sentar las bases en los futuros Planes de Bienestar. Sin embargo, el programa empezará con actividades piloto que promuevan la integración entre los servidores.

- Servidor del Mes.
- Saludos de cumpleaños interactivo(a nivel nacional) y presencial.
- Entrega de trípticos vía correo sobre gestiones administrativas ante ESSALUD.
- Taller valorizando tu trabajo institucional.
- Reconocimiento a servidores que pasen a retiro.
- Ecard por nacimiento del hij@ de un servidor
- Ecard de felicitaciones por un buen trabajo
- Saludos de bienvenida a los nuevos Ingresos del SERNANP a nivel nacional
- Premiación al Primer Puesto en el año escolar 2018 (hijos de los trabajadores).

7.6.2 Programa Bienvenidos al SERNANP

Este programa buscar dar una cálida bienvenida al nuevo servidor a la familia SERNANP y contempla lo siguiente:

- Kit de Bienvenida SERNANP 2019 (cuaderno, tomatodo, lapicero y/o un boletín informativo de bolsillo)
- Tarjeta de bienvenida Interactiva virtual a nivel nacional.

7.6.3 Programa saludos por días o eventos especiales.

Este Programa busca el reconocimiento en fechas especiales.

Fechas conmemorativas

- Día Mundial contra el Cáncer 04 de febrero
- Día Internacional de la mujer: 08 de marzo
- Día del abogado: 02 de abril
- Día del economista: 08 de abril
- Semana Santa: 17 y 18 abril
- Día de la secretaria: 26 de abril
- Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo: 28 de abril
- Día del psicólogo: 30 de abril
- Día del Trabajador
- Aniversario Institucional: 13 de mayo
- Día de la madre: Segundo domingo de mayo
- Día del padre: Tercer domingo de mayo
- Día del servidor público: 29 de mayo
- Día mundial del medio ambiente: 05 de Junio
- Día del Ingeniero: 08 de Junio
- Día de la Asistente Social: 25 de Julio
- Fiestas Patrias
- Semana de la lactancia materna en el Perú: Primera semana de agosto.
- Día del contador: 11 de setiembre.
- Día de la familia: 14 de setiembre
- Día mundial del adulto mayor: 01 de octubre
- Día internacional de la no violencia: 02 de octubre
- Día del biólogo: 27 de noviembre
- Navidad con los hijos de los trabajadores: 24 de diciembre.

7.7 Beneficios

Esta línea de acción, contempla lo siguiente:





Alianzas estratégicas con las diferentes instituciones de rubros diferentes

Busca motivar y fidelizar a los servidores del SERNAP.

7.7.1 Porque tú eres importante ¡Te traemos los mejores beneficios!

- Descuentos corporativos (universidades, Restaurantes, entretenimiento, moda, bienestar, viajes).
- Planes de Salud **EPS**.
- Becas **SENATI y PRONABEC** dirigida a los hijos de los servidores.
- Ferias de Bienestar Social y Promoción Social 2019
- Horarios flexibles (2 turnos).
- Viernes casual.
- Proyecto de convenios con guarderías.
- Centro de terapias in site.



7.8 Género

Esta línea de acción busca establecer lo siguiente:

- Busca acortar las brechas de género en el SERNANP

7.8.1 Programa Rompiendo Brechas

Este programa busca dar una cálida bienvenida al nuevo servidor a la familia

SERNANP.

- Taller de Género: RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LA MUJER TRABAJADORA.
- Apoyar al Grupo de Género del SERNANP en coordinación con el grupo MEGAM.
- Charlas sobre Brechas de Género
- Charla "Si no me nombras, no existo" y/o Ecards
- Ecards sobre brechas de genero trimestral

Es importante señalar que estas han sido propuestas a fin de buscar y crear un entorno laboral adecuado, contribuyendo a su vez en mejorar la calidad de vida, a exaltar la labor del servidor, e intensificar una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación; no obstante, este plan incluye dentro de las actividades el desarrollo de cada uno.

VIII. Anexos (cronogramas)



PERÚ

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Áreas
Naturales Protegidas por el
Estado

ANEXOS





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Áreas
Naturales Protegidas por el
Estado

IX. FINANCIAMIENTO

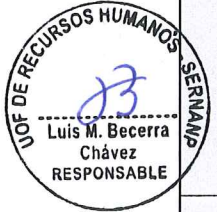
La propuesta será atendida de acuerdo a la disponibilidad presupuestal que se otorgue en cada oportunidad.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019

OBJETIVO GENERAL: Optimizar las condiciones de bienestar de los servidores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, a través de programas que permitan contribuir al mejoramiento del Clima Organizacional, Contando con servidores plenamente integrados e identificados con los objetivos y políticas institucionales.

Objetivos Específicos	Línea de Acción	Programas		Actividades	Audiencia	Canal/ Medio	Primer Trimestre					Segundo Trimestre			Tercer Trimestre			Cuarta Trimestre			Indicador	Metas				
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre								
OE1. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida.	7.1.1 Prevención, Protección y Asistencia Social	7.1.2 Programa Reforma de Vida (Prevención)	1	Chequeo preventivo 2019	Sede Central y ANPs	Correo electrónico, periódico mural	X	X	X	X	X	X	X									% de participación	20%			
			2	Detección , control y talleres de Síndrome Metabólico: Tamizaje	Sede Central y ANPs (Pantanos de Villa , Lachay, Lomas de Ancon)	Correo electrónico, periódico mural													X		X		X	% de participación	40%	
			3	Despistaje preventivo oftalmológico	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales						X												% de participación	50%	
			4	Despistaje de cáncer el cuello uterino y glándulas mamarias	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales						X												% de participación	50%	
			5	Campaña Odontologica	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales						X												% de participación	50%	
			6	Consulta gratuita de traumatologia	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales						X												% de participación	50%	
			7	Programa ¡Vacunate ya!	Sede Central y ANPS, (Arequipa , Ica, Ancash, Lambayaque, y Piura)	Correo electrónico, periódicos murales						X												% de participación	50%	
			8	Campaña de nutrición y comida saludable demostrativa	Sede Central y Pantanos de Villa , Lachay, Lomas de Ancon	Correo electrónico, periódicos murales						X												% de participación	15%	
			9	Campaña de masajes para evitar el estrés laboral	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales						X									X			% de participación	30%	
			10	Video: ¡Nuestra salud es importante!	Sede Central y unidades operativas	Correo electrónico.						X												% de visitas	5%	
			11	Consulta gratuita de medicina general	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales						X												% de participación	15%	
		7.1.3 Programa de Protección y Asistencia al Servidor	12	Atención y Promoción del Lactario Institucional	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales																	N° Registro de asistencia de usuarias del lactario institucional	3		
			13	Atención de Primeros Auxilios	Sede Central	Presencial					n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	N° Registro de atenciones de los usuarios	12
			14	Atención de Casos Sociales	Sede Central y unidades operativas	Presencial y vía telefonica	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	N° Registro de atenciones de los usuarios	96
			15	Visitas hospitalaria y/u visita domiciliaria a demanda Traslado del personal a centros asistenciales	Sede Central y unidades operativas	Presencial y vía telefonica	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	N° Registro de atenciones de los usuarios	2
			16	Realizar las gestiones Administrativas ante ESSALUD: a) Inscripción de Derechohabientes (esposa e hijos y concubinos); b) Gestión de subsidios por maternidad, incapacidad, lactancia y sepelio; c) Gestión de canje de certificados médicos particulares por el certificado de incapacidad temporal para el trabajo CITT	Sede Central y unidades operativas	Presencial y vía telefonica	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	N° Registro de atenciones de los usuarios	120
			17	Inscripciones en el T-Registro derechohabientes SUNAT a nivel nacional.	Sede Central y unidades operativas	Presencial y vía telefonica	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	N° Registro de atenciones de los usuarios	50
			18	Gestión y administración del Botiquín Institucional	Sede Central	Presencial y vía telefonica						n°		n°		n°		n°		n°		n°		n°	N° Registro de atenciones de los usuarios	20
				19	Programa Villa Eco- amigable 2019.(Actividad Sectorial)	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales														X		X	% de participación	15%	
				20	Concurso Ponte color a la navidad dirigido a los hijos de los servidores(Actividad Sectorial)	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales															X		X	% de participación	15%



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019

OBJETIVO GENERAL: Optimizar las condiciones de bienestar de los servidores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, a través de programas que permitan contribuir al mejoramiento del Clima Organizacional, contando con servidores plenamente integrados e identificados con los objetivos y políticas institucionales.

Objetivos Específicos	Línea de Acción	Programas		Actividades	Audiencia	Canal/ Medio	Primer Trimestre			Segundo Trimestre			Tercer Trimestre			Cuarta Trimestre			Indicador	Metas				
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
OE2. Lograr la participación efectiva de los servidores en las actividades de Bienestar Social en función a mejorar los siguientes aspectos en educativo, laboral, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar. OE3. Promover el uso de los canales de comunicación interna y contribuir a la mejora del clima laboral.	7.2 Integración	7.2.1 Programa de Convivencia Institucional	21	Concurso de decoración de oficinas por navidad con material reciclado (Actividad Sectorial)	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales												X		X	% de participación	15%		
			22	Taller anual de integración y motivación (Actividad sectorial)	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales							X										% de participación	15%
			23	Cine Forum para las madres del SERNANP	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales								X									% de participación de madres del SERNANP	30%
			24	Taller " Educativo y Creativo" (Sede Central , Lambayeque , Loreto , Paracas y Huaraz).	Sede Central, Lambayeque, Pacaya Samiria	Correo electrónico, periódicos murales			X	X	X	X											N° Inscritos a los talleres	50
			25	Taller de Identidad Nacional y Patriótico (Linaje Peruano) izar la Bandera nacional UO. (Video concurso)	Sede Central y Anp	Correo electrónico, periódicos murales y video.									X								% de participación	20%
			26	Taller de Risetrapia	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales													X				% de participación	40%
			27	Taller teatral Jesucristo super stars con la participacion del ANA.	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales						X											N° de inscritos	10
			28	Programa ponte en forma 2019 (defensa personal, Zumba, Yoga, danzas peruanas) con la participacion del ANA.	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales											X						N° de insritos	15
			29	Aventureros (telas palominos) full day.	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales					X												N° de insritos	20
			30	Off site meeting Campeonato Deportivo SERNANP (Propuesta de trabajadores)	Sede Central, UO Arequipa	Correo electrónico, periódicos murales					X											X	N° de insritos	30
			31	Mixtura SERNANP 2018	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales													X				% de participación	25%
			32	La polla de la Copa América 2019 (Propuesta de trabajadores)	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales								X									% de participación	10%
			33	Participación en la facilitación de información del boletín de RRHH	Sede Central	Correo electrónico					X											X	N° de aportes	3
			34	Taller fortaleciendo lazos de amistad y camaraderia (concurso de selfie "Demostrando tu amistad")	Sede Central	Correo electrónico				X													% participación	15%
			35	Taller el Rol de la Mujer Trabajadora como Madre y su Rol con el Estado.(Cine Forum)	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales							X										% de participación de mujeres	15%
			36	Taller de derechos y obligaciones del padre y su rol en la sociedad peruana.Concurso de Fotografía (Empapate con tu hijo y compartenos una foto)	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales									X								N° de participantes	20
			37	Día del guardaparque (Video Institucional)	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales														X			N° de video enviado	1
			38	Crea tu propio disfraz con material reciclado.	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales													X				% de participación	15%
			39	Concurso el servidor del mes.(Representante de Valores Institucionales)	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales							X										N° de participantes	100% Participacion
OE4. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la institución. OE5. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de	7.3 Identificación Institucional	7.3.1 Programa Reforzando la cultura y clima laboral	40	Actividad de sensibilización	Sede Central y ANPS	Correo electrónico				X											N° de actividades de senabilizacion	2		
			41	Focus Group y/o encuestas	Sede Central y ANPs	Correo electrónico, periódico mural, intranet												X				N° de focus group realizados	1	
			42	Realización de acciones para fortalecer la cultura organizacional	Sede Central	Correo electrónico, periódico mural, intranet							X									N° de Acciones realizadas	1	

UOF DE RECURSOS HUMANOS - SERNANP
13
Luis M. Becerra
Chávez
RESPONSABLE

UOF DE RECURSOS HUMANOS - SERNANP
ANDREA GUERRERO B.
Esp. en Gestión de relaciones
Humanas y sociales

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019

OBJETIVO GENERAL: Optimizar las condiciones de bienestar de los servidores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, a través de programas que permitan contribuir al mejoramiento del Clima Organizacional. Contando con servidores plenamente integrados e identificados con los objetivos y políticas institucionales.

Objetivos Específicos	Línea de Acción	Programas	Actividades	Audiencia	Canal/ Medio	Primer Trimestre			Segundo Trimestre			Tercer Trimestre			Cuarto Trimestre			Indicador	Metas
						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.		7.3.2 Responsabilidad Social	43	Desayunos de Trabajo con el representante de la alta dirección	Sede Central					X					X			% de participación	5%
			44	Entrenamiento de líderes sede central y ANPs. a través de video conferencias.	Sede Central y ANPs										X			N° de participantes	10 Entrenamiento de Líderes
			45	Organizar actividades de responsabilidad social para sensibilizar y generar conciencia entre los servidores Liga contra el cancer.	Sede Central										X		X	N° de Actividades	2
			46	Apoyo a Organizaciones sociales (de acuerdo a la coyuntura).	Sede Central										X	X	X	N° de donaciones	2
OE6. Mantener informado a los servidores sobre diversos temas de interés o relevantes.	7.4 Educación en el Trabajo	7.4.1 Programa Aprendamos Juntos	47	Charla sobre prevención del cancer	Sede Central				X									% de participación	15%
			48	Charla de Ergonomia	Sede Central				X									% de participación	15%
			49	Charla de Primeros de Auxilios	Sede Central		X											% de participación	15%
			50	Charla de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgo	Sede Central										X			% de participación	15%
			51	Charla de operación y manipulación de extintores portátiles con Rimac Seguros	Sede Central											X		% de participación	15%
			52	Capacitación de Procedimientos de Servicios Sociales ESSALUD Y accidentes personales video conferencia.	Sede Central y UO				X									% de participación	15%
			53	Seguritijs	Sede Central y ANPS		X		X									N° de comunicados enviados	4
OE7. Apoyar en el incremento de una cultura de ecoeficiencia de los servidores públicos en el SERNANP	7.5 Ecoeficiencia	7.5.1 Programa de promoción ¡Soy ECOEFICIENTE!	54	Programa Reciclar para Ayudar con la Asociación ANIQUEM	Sede Central		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	% de participación	20%
			55	Programa Reciclando Vida en favor de los niños de San Juan de Dios	Sede Central		X											% de participación	20%
			56	Programa Carpooling en SERNANP	Sede Central				X									% de participación	2%
OE8. Motivar a los servidores para un óptimo desempeño de sus funciones.	7.6 Motivación	7.6.1 Programa Calidad de Vida Laboral	57	Feliz cumpleaños te desea la familia SERNANP	Sede Central y ANPS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	N° de comunicados enviados	120
			58	Servidor del año	Sede Central y ANPS												*n	% de participación en los votos	10%
			59	Entrega de Ecards via correo sobre gestiones administrativas Essalud	Sede Central y ANPS				X							X		N° de comunicados enviados	3
			60	Reconocimiento a servidores que pasen a retiro	Sede Central y ANPS			*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	N° de reconocimientos	1
			61	Ecard por nacimiento del hijo de un servidor	Sede Central y ANPS			*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	N° de comunicados enviados	11
			62	Ecard de felicitaciones por un buen trabajo (champs)	Sede Central y ANPS					*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	*n	N° de comunicados enviados	5



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019

OBJETIVO GENERAL: Optimizar las condiciones de bienestar de los servidores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, a través de programas que permitan contribuir al mejoramiento del Clima Organizacional, contando con servidores plenamente integrados e identificados con los objetivos y políticas institucionales.

Objetivos Específicos	Línea de Acción	Programas	Actividades	Audience	Canal/Medio	Primer Trimestre			Segundo Trimestre			Tercer Trimestre			Cuarta Trimestre			Indicador	Metas
						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
			63	Saludos de bienvenida a los nuevos Ingresos del SERNANP	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales, intranet												N° de comunicados enviados	6
			64	Premiación al Primer Puesto en el año escolar 2018 (hijos de los trabajadores).	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales, intranet											X	N° de participantes	2
			65	Kit de Bienvenida SERNANP 2019 (cuaderno, lomoalado y lapicero y/o boletín informativo de bolsillo) De acuerdo a la demanda	Sede Central	Correo electrónico, periódicos murales, intranet												N° de participantes	5
		7.6.2 Programa Bienvenidos al SERNANP	66	Tarjeta de bienvenida Interactiva virtual a nivel nacional. Dependiendo de los Ingresos	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales, intranet										X		N° de comunicados enviados	3
			67	Fechas conmemorativas, envío e-cards	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales, intranet				X			X			X		N° de comunicados enviados	8
			67	Fechas conmemorativas, envío e-cards	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales, intranet				X			X			X		N° de comunicados enviados	8
OE9. Ofrecer beneficios que generen satisfacción en los servidores de SERNANP	7.7 Beneficios	7.7.1 Porque tú eres importante ¡Te Traemos los Mejores Beneficios!	68	Becas SENATI y PRONABEC	Sede Central y ANPS	Correo electrónico y asistencias técnicas												% de participación	2%
			69	Descuentos corporativos (universidades, Restaurantes, entretenimiento, moda, bienestar, viajes).	Sede Central y ANPS	Correo electrónico, periódicos murales, intranet												% de participación	5%
			70	Plan de salud EPS	Sede Central y ANPS	Correo electrónico												% de participación	2%
			71	Propuesta de Horarios Flexibles (2 Turnos para el horario de ingreso)	Sede Central	Correo electrónico										X		N° de propuesta enviada a la UOF de RRHH	1
			72	Viernes casual y/o temáticos (años 80 , ponte de roja por la copa america) Fotos de recuerdo	Sede Central	Correo electrónico										X		% de participación	5%
			73	Proyecto de convenios con guarderías	Sede Central	Correo electrónico				X		X						N° de propuesta enviada a la UOF de RRHH	1
			74	Propuesta Centro de terapias in site.	Sede Central	Correo electrónico										X		N° de propuesta enviada a la UOF de RRHH	1
			75	Ferias de Bienestar Social y Promoción Social 2019 , en coordinación con ANA	Sede Central y ANPS	Correo electrónico				X							X	% de participación	10%
OE10. Avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en el SERNANP	7.8 Género	7.8.1 Programa Rompiendo Brechas	76	Entrega de Uniformes Institucional Sede Central	Sede Central	Correo electrónico										X		N° de Uniformes entregados	150
			77	Taller de Género: RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL A LA MUJER TRABAJADORA.	Sede Central y ANPS	Correo electrónico y asistencias técnicas				X								% de participación de mujeres del SERNANP	30%
			78	Apoyar al Grupo de Genero del SERNANP en coordinación con el Grupo MEGAM	Sede Central y ANPS	Correos electronicos		X										N° de coordinaciones realizadas	2
			79	charlas sobre Brechas de Género	Sede Central y ANPS	periódicos murales							X					% de participación	30%
			80	Charla "Si no me nombras, no existo"	Sede Central y ANPS	Correo electrónico						X						% de participación	30%
			81	Ecards sobre brechas de genero trimestral	Sede Central y ANPS	Correo electrónico					X				X			N° de comunicados enviados	3

