



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional
de Áreas Naturales
Protegidas por el Estado



SERVICIO NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL 2025

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

INDICE

| | |
|---|----|
| I. PRESENTACIÓN | 3 |
| II. ASPECTOS GENERALES | 4 |
| 2.1 Finalidad | 4 |
| 2.2. Objetivos | 4 |
| 2.2.1. Objetivo General | 4 |
| 2.2.2. Objetivo Específicos | 4 |
| 2.2.3. Alcance | 4 |
| 2.3. Vigencia | 4 |
| 2.4. Público objetivo y vigencia | 4 |
| 2.5. Órgano responsable | 5 |
| III. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL | 5 |
| 3.1. Base Legal | 5 |
| 3.2. Marco Conceptual | 7 |
| IV. DIAGNOSTICO | 7 |
| V. FUNDAMENTACIÓN | 11 |
| VI. ARTICULACION CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN | 12 |
| VII. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS DE ACCIÓN | 13 |
| LINEAS DE ACCIÓN | 14 |
| 7.1 Promoción de la Salud y Prevención | 14 |
| a) Salud y Bienestar Promocional | 14 |
| b) Programa Aprendamos juntos | 14 |
| 7.2. Clima Organizacional y Cultura Institucional | 14 |
| a) Creciendo Juntos: Evaluación y Clima Laboral | 14 |
| b) Conexión Institucional | 14 |
| c) Programas Integral de Beneficios Institucionales | 15 |
| 7.3. Bienestar | 15 |
| a) Programa de Apoyo y Asistencia | 15 |
| 7.4. Comunicación Interna. | 15 |
| a) Programa, tu día, tu información | 15 |
| b) SERNANP Comunica | 16 |
| 7.5. Iniciativas de Ecoeficiencia. | 16 |
| a) Gestión sostenible. | 16 |
| 7.6. Género | 16 |
| a) Programa acortando brechas | 16 |
| VIII. RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL | 17 |
| IX. REPROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO | 17 |
| X. FINANCIAMIENTO | 17 |
| XI. ANEXOS (Cronograma) | 17 |

I. PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) es un organismo público técnico especializado que depende del Ministerio del Ambiente. Fue establecido por el Decreto Legislativo N° 1013, el 14 de mayo de 2008, con la misión de liderar y definir los criterios técnicos y administrativos necesarios para la conservación de las Áreas Naturales Protegidas (ANP) y la protección de la biodiversidad. El SERNANP ejerce la función de entidad rectora del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE) y, como autoridad técnico-normativa, trabaja de manera coordinada con los Gobiernos Regionales, locales y los propietarios de predios reconocidos como áreas de conservación privada, donde el factor humano juega un papel fundamental.

En este contexto, los colaboradores del SERNANP son reconocidos como el recurso más valioso de la institución, siendo fundamentales para el logro de sus objetivos. Se parte de la premisa de que un trabajador que goza de bienestar, tanto personal como laboral, estará mejor preparado para enfrentar los desafíos cotidianos y, como resultado, ofrecerá un servicio más eficiente a la sociedad.

Con este enfoque, se han implementado acciones integrales destinadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias. Estas iniciativas buscan fomentar el compromiso, la motivación, la cohesión y el bienestar general, contribuyendo a la creación de un ambiente organizacional positivo.

Es importante señalar que este plan considera las distancias geográficas de muchas ANP, por lo que se prioriza el uso de modalidades virtuales y la coordinación específica de actividades presenciales que fortalezcan el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia la institución.

El fortalecimiento institucional de la administración pública es un objetivo central del Estado Peruano, y el desarrollo integral y equilibrado de los servidores públicos es prioritario. En este marco, la propuesta se ajusta al Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que reglamenta la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Este marco normativo establece el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, cuyo objetivo es implementar políticas que favorezcan el desempeño eficiente de las instituciones.

El Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2025 tiene como principal objetivo contribuir al bienestar integral de los colaboradores. Para ello, la Unidad Funcional de Recursos Humanos se compromete a planificar, estructurar, ejecutar y supervisar este plan, promoviendo un entorno laboral que responda a las necesidades actuales.

Es relevante resaltar que el éxito de este plan depende del apoyo continuo de la Alta Dirección y de la participación activa de los líderes institucionales. Un ambiente laboral positivo no solo mejora los resultados de la organización, sino que también impacta directamente en la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

En este contexto, la Unidad Funcional de Recursos Humanos presenta el Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2025, organizado en las siguientes siete líneas de acción.

1. Promoción de la Salud y Prevención.
2. Clima Organizacional y Cultura Institucional.
3. Bienestar.
4. Comunicación Interna.
5. Iniciativas de Ecoeficiencia.
6. Género.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Finalidad

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social - 2025, tiene por finalidad apoyar el 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, que tiene bajo su administración.

2.2 Objetivos

2.2.1.- Objetivo General

Promover una mejora significativa en la calidad de vida y salud de los colaboradores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) y sus familias, a través de diversos programas de bienestar, con el objetivo de generar un ambiente laboral favorable que fomente la productividad y esté en concordancia con las políticas institucionales.

2.2.2.- Objetivos Específicos

- a) Fomentar la prevención y promoción de la salud para mejorar la calidad de vida de los servidores.
- b) Promover el sentido de pertenencia y responsabilidad hacia los objetivos institucionales.
- c) Ofrecer Atenciones Personalizadas y Grupales con Enfoque Efectivo y de Calidad.
- d) Contribuir a que los servidores obtengan información actualizada y exacta sobre los sucesos de la institución.
- e) Promover una cultura de sostenibilidad y uso eficiente de los recursos entre los servidores públicos del SERNANP.
- f) Impulsar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de hombres y mujeres.

2.2.3.- Alcance

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social para el año 2025, comprende a los servidores del SERNANP, de acuerdo al siguiente detalle:

| REGIMEN | NORMA | CANTIDAD |
|---------|-----------------------------|----------|
| LABORAL | Decreto Legislativo N° 728 | 27 |
| | Decreto Legislativo N° 1057 | 1,498 |

2.3 Vigencia

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social - 2025, entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y rige durante el año 2025.

2.4 Público Objetivo y Vigencia

Todos los servidores que trabajan en la institución (SERNANP) que suman en total **1525** y se dividen de la siguiente manera:

- Sede Central: 309 servidores

- Áreas Naturales Protegidas y Unidades Operativas Administrativas¹: 1216 servidores/as

2.5 Órgano Responsable

La Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración tiene la responsabilidad de coordinar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades del Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2025.

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 2° - 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 14 Unidades Operativas Administrativas y 77 Áreas Naturales Protegidas distribuidas a nivel nacional. No habrá impedimento para la difusión y realización de las actividades del Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2025,

Artículo 2°. - Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas

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:

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

Resolución Presidencial N° 000074-2024-SERNANP/J-SGD, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del SERNANP

Artículo 43°. - Bienestar Social

La UOF de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, tiene entre sus finalidades la de proponer y ejecutar programas de actividades culturales, deportivas, de salud y de esparcimiento y recreación dirigidas a los servidores de la entidad, así como a sus familiares directos; sujeto de la disponibilidad presupuestal institucional.

Artículo 44°. - Clima y Cultura Organizacional

La cultura organizacional representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización, incluyendo la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso. En ese sentido, el proceso de clima organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo, comprendiendo este proceso la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

Artículo 45°. – Reconocimiento

Por el desempeño de acciones excepcionales o de calidad extraordinaria relacionados directamente con las funciones de los servidores, o con las actividades institucionales desarrolladas; la Alta Dirección, los Directores o Jefes de Oficina podrán proponer a la Unidad Funcional de Recursos Humanos que se felicite o reconozca formalmente por escrito a un servidor, siempre que su desempeño: a) Constituya ejemplo para el conjunto de servidores, y; b) Esté alineado con los valores éticos institucionales. La propuesta será puesta a consideración de la Gerencia General, la cual determinará si se adecúa a las condiciones establecidas en el presente artículo y si pueden ser incluidos como méritos en el legajo personal del servidor. Sin perjuicio de lo señalado, la Unidad Funcional de Recursos Humanos podrá proponer a la Gerencia General otros mecanismos de reconocimiento dirigidos a los servidores, dentro del marco legal y presupuestal vigente.

3.2.- Marco Conceptual²

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

Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral: Este concepto implica no solo mejorar las condiciones materiales de trabajo, sino también fomentar una percepción positiva de estas condiciones, logrando así un mayor compromiso laboral y contribuyendo a un mejor rendimiento en el trabajo.

Fomento de Clima Laboral Positivo: Se refiere a la dimensión emocional y motivacional de los/as servidores/as y del colectivo de una institución, influenciada tanto por aspectos objetivos como subjetivos de las relaciones interpersonales, así como por la actitud frente al cambio.

Promoción de la Cultura Organizacional basada en el Código de Ética: La cultura organizacional comprende las experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores de una institución específica. Está constituida por los valores líneas o políticas institucionales que constituyen la estructura organizacional, considerando algunos valores, como son:

- i. **Responsabilidad:** Asumir el compromiso con los servidores de atenderlos con amabilidad, honestidad, honradez, lealtad, respeto y ética.
- ii. **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.
- iii. **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.
- iv. **Cooperación:** Trabajar en equipo para cumplir las metas, apoyándose en el desarrollo personal profesional en forma permanente.
- v. **Solidaridad:** Cooperación y ayuda a los más vulnerables.

IV. DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar y Desarrollo Social se fundamenta en un diagnóstico social sobre el Clima Laboral, cuyo propósito fue conocer las percepciones de los servidores del SERNANP respecto a los factores que influyen en la calidad del desempeño laboral. Para ello, se diseñó la Encuesta de Clima Laboral 2024, con el objetivo de evaluar y comprender diversos aspectos del ambiente de trabajo dentro de la institución. La participación activa de los colaboradores fue clave para obtener un diagnóstico claro y actualizado, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el entorno laboral.

La encuesta estuvo compuesta por nueve secciones. La primera recopiló información general, mientras que los ocho restantes abordaron temas específicos, tales como: a) Incorporación al rol laboral y trabajo en equipo, b) Hostigamiento sexual y laboral, c) Relación con el jefe inmediato y liderazgo, d) Progreso profesional, e) Alcance de los servicios brindados por distintas dependencias, f) Equilibrio entre el trabajo y la vida personal, g) Condiciones laborales y salud ocupacional, y h) Relaciones de bienestar e integridad. Este instrumento combinó preguntas abiertas y cerradas, algunas con

² <https://blog.gympass.com/es-mx/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>
<https://www.pdainternational.net/>
Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815

una escala del 1 al 5 para medir el nivel de conformidad, lo que permitió capturar una amplia variedad de percepciones y experiencias.

Además, la metodología empleada en la encuesta combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, lo que permitió recopilar tanto datos numéricos como comentarios detallados de los servidores del SERNANP. Esta estrategia mixta proporcionó una visión integral y precisa del clima laboral en la organización. El margen de error calculado fue de aproximadamente 0.027, lo que indica que los resultados pueden presentar una variación de hasta un 2.7 % respecto a la población total, con un nivel de confianza del 95 %.

Asimismo, a partir del análisis del diagnóstico de clima laboral basado en una muestra de aproximadamente 516 servidores del SERNANP, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

A continuación, se adjunta el enlace al informe de la Encuesta de Clima Laboral 2024.

https://drive.google.com/file/d/1oJ-EHcy_f8EYaswBuHGLjTeHbGXXsU0/view?usp=sharing

Distribución Generacional:

- **Generación X (41-55 años) - 33%:**
 - ✓ Un tercio de los participantes.
 - ✓ Conocidos por su experiencia laboral, aportan madurez y estabilidad.
- **Generación Y (21-40 años) - 54%:**
 - ✓ Más de la mitad de los participantes.
 - ✓ Dominan la tecnología y valoran el equilibrio trabajo-vida personal.
- **Baby Boomers (56-74 años) - 10.1%:**
 - ✓ Minoría en participación, pero aportan vasta experiencia.
- **No responden - 2.9%:**
 - ✓ Refleja una posible falta de interés o dificultades para participar.

A. Incorporación al Rol Laboral y Colaboración en el Trabajo:

Familiaridad con Normativas:

- ✓ 75.7% se sienten familiarizados o muy familiarizados.
- ✓ 9.7% con poca o ninguna familiaridad.

Trabajo en Equipo y Participación:

- ✓ 84.4% perciben un nivel moderado a muy alto de trabajo en equipo.
- ✓ 15.5% consideran que el trabajo en equipo no es fuerte.

Apoyo y Confianza entre Compañeros:

- ✓ 84.3% perciben un apoyo y confianza de moderado a muy alto.
- ✓ 15.7% sienten poco o ningún apoyo.

Comunicación en el Equipo:

- ✓ 64.2% valoran positivamente la comunicación.
- ✓ 17.8% consideran que la comunicación es insuficiente.

B. Hostigamiento Sexual y Laboral:

Percepción sobre Hostigamiento Sexual:

- ✓ 93.6% no han sido víctimas de hostigamiento sexual.
- ✓ 6.4% sí han sido víctimas, lo que requiere atención.

Experiencias y Denuncias:

- ✓ Variedad de incidentes reportados, incluyendo acoso sexual y laboral.
- ✓ Mayoría no ha denunciado casos, indicando posibles barreras.

Origen del Hostigamiento:

- ✓ Incidentes provienen tanto de compañeros como superiores.
- ✓ Temor a represalias es una barrera para denunciar.

Presencia de Incidentes:

- ✓ 75.8% no han presenciado incidentes.
- ✓ 24.2% sí han presenciado hostigamiento.

Acciones y Eficacia de Denuncias:

- ✓ Falta de respuesta adecuada en muchos casos.
- ✓ Necesidad de un sistema de denuncias más eficaz y confiable.

C. Relación y Liderazgo con el Jefe Inmediato Superior

Comunicación Abierta:

- ✓ Baja disposición: 17.1% (88 personas)
- ✓ Moderada a muy alta disposición: 82.9% (428 personas)

Retroalimentación:

- ✓ Poca o nula retroalimentación: 18.6% (96 personas)
- ✓ Moderada a muy alta retroalimentación: 81.4% (420 personas)

Tratamiento Equitativo:

- ✓ Equitativo: 65%
- ✓ Percepción de favoritismo: 35%
- ✓ Manejo de Situaciones Inesperadas:
- ✓ No logra mantener la calma: 18.2% (94 personas)
- ✓ Moderada a muy alta capacidad para mantener la calma: 81.8% (422 personas)

D. Progreso Laboral y Servicios Ofrecidos

Capacitación y Desarrollo:

- ✓ La mayoría siente haber recibido capacitación adecuada, pero hay preocupación por su calidad y oportunidad.
- ✓ Aunque hay oportunidades de desarrollo, algunos sienten que son limitadas.
- ✓ Existe una percepción neutral a positiva sobre las oportunidades de ascenso.

Satisfacción y Orgullo:

- ✓ La mayoría se siente orgullosa de pertenecer a la institución, pero hay minorías insatisfechas.
- ✓ Muchos sienten una conexión entre sus objetivos personales y los de la institución, pero hay áreas de desalineación.

Percepción del Servicio:

- ✓ Se identifican áreas de mejora en varias dependencias, como problemas de capacitación y ambiente laboral.
- ✓ Responsabilidad del servicio deficiente se atribuye a diversas dependencias, con problemas específicos y nombres mencionados.

Recomendaciones:

- ✓ Mejorar calidad y oportunidad de la capacitación.
- ✓ Ampliar oportunidades de desarrollo y ascenso.
- ✓ Abordar áreas de insatisfacción y desalineación de objetivos.
- ✓ Afrontar problemas identificados en dependencias específicas con soluciones dirigidas y responsabilidad clara.

E. Equilibrio Trabajo-Vida Personal:**Pregunta 1: Apoyo Institucional:**

- ✓ Un 10.3% no percibe apoyo para el equilibrio trabajo-vida personal.
- ✓ Un 11.2% siente un apoyo limitado.
- ✓ Un 24.2% considera el apoyo moderado pero mejorable.
- ✓ Un 33.1% experimenta un respaldo considerable.
- ✓ Un 21.1% reporta un apoyo muy alto.
- ✓

Resumen: La mayoría siente un respaldo adecuado, aunque hay minorías con percepciones negativas.

Pregunta 2: Transición Remoto-Presencial:

- ✓ Experiencias variadas, desde adaptación exitosa hasta dificultades.
- ✓ Algunos encuentran mejoras en coordinación, mientras otros ven limitaciones.

Pregunta 3: Opinión sobre el Teletrabajo:

- ✓ Un 70.5% lo considera una buena opción, mientras un 29.5% no está de acuerdo.

Pregunta 4: Cumplimiento de Horarios:

- ✓ La mayoría (54.8%) tiene dificultades para ajustarse a los horarios establecidos.

Pregunta 5: Organización Jornada Laboral y Familiar:

- ✓ Mitad de los encuestados (50%) siente que las condiciones actuales permiten una organización eficiente, mientras la otra mitad (50%) percibe lo contrario.

Pregunta 6: Comentarios sobre Condiciones Laborales:

- ✓ Preocupaciones sobre infraestructura, carga laboral, teletrabajo selectivo, condiciones de trabajo en campo, problemas de coordinación y comunicación, entre otros.
- ✓ Resumen: Los comentarios reflejan una variedad de desafíos en las condiciones laborales y la conciliación trabajo-vida personal.

F. Análisis sobre la condición laboral y la salud ocupacional revela lo siguiente:

- ✓ Recursos para Seguridad Laboral: El 55.4% se siente satisfecho, mientras que el 44.6% percibe deficiencias en los recursos.
- ✓ Conocimiento sobre Seguridad y Salud Laboral: El 72.3% comprende la importancia del área, pero el 27.7% carece de entendimiento, evidenciando una brecha en el conocimiento.
- ✓ Comprensión de EPP: El 87.8% identifica correctamente un EPP, aunque un pequeño porcentaje muestra confusión.

- ✓ Uso del IPERC: Mientras que el 63.5% conoce su propósito, el 36.5% carece de este conocimiento, destacando la necesidad de una mayor educación sobre el tema.
- ✓ Autoevaluación de la Salud: Aunque el 72.7% se percibe saludable, el 27.3% enfrenta desafíos de salud que podrían impactar su desempeño laboral y calidad de vida.

G. Bienestar Laboral:

- ✓ El análisis de las relaciones de bienestar laboral revela una percepción generalmente positiva del ambiente laboral, aunque hay áreas de mejora identificadas. La distribución de tareas presenta desafíos para casi la mitad de los encuestados, y la participación en decisiones importantes muestra una división entre quienes se sienten incluidos y quiénes no. Además, el desgaste emocional en el trabajo afecta a un porcentaje considerable de servidores. Aunque la mayoría siente que puede aplicar sus habilidades y conocimientos en el trabajo, hay discrepancias en la percepción de la anticipación en la comunicación de decisiones importantes. La resolución justa de conflictos y la planificación del trabajo por parte de los jefes inmediatos también son áreas que requieren atención. En resumen, mejorar la comunicación, la equidad en la distribución de tareas y abordar el desgaste emocional son aspectos clave para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

H. Integridad:

- ✓ La mayoría de los participantes perciben que un código de ética y conducta personal tiene un impacto positivo en el desarrollo de una cultura organizacional íntegra.
- ✓ Un porcentaje significativo de encuestados cree que un código de ética y conducta personal permite mucho o altamente el desarrollo de una cultura organizacional íntegra, basada en el ejercicio ético de las funciones.
- ✓ Sin embargo, existe una minoría que no está convencida del efecto positivo de un código de ética y conducta personal en la integridad organizacional, lo que indica la necesidad de abordar posibles preocupaciones o percepciones negativas al respecto.

V. FUNDAMENTACIÓN

La dinámica interna de una organización tiene un impacto significativo en la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradores, generando tanto efectos positivos como negativos. Esto adquiere particular relevancia, ya que las personas, tanto hombres como mujeres, son seres sociales que interactúan y se desarrollan en grupos. El entorno laboral, en el que los servidores pasan una parte importante de su tiempo y establecen su rutina diaria, se convierte en un factor clave para su bienestar general.

El ambiente de trabajo debe ser un espacio que permita a los colaboradores satisfacer sus necesidades fundamentales, tales como alimentación, salud, vivienda, recreación, afecto y reconocimiento. Satisfacer estas necesidades es esencial para lograr un nivel de bienestar social que favorezca el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Este equilibrio es crucial, no solo para la satisfacción personal de los colaboradores, sino también para su desempeño y productividad en el ámbito laboral.

El bienestar social dentro de una organización está orientado a generar condiciones favorables para todo el grupo humano, fomentando un clima organizacional positivo. Un ambiente adecuado no solo favorece el crecimiento institucional, sino que también facilita relaciones humanas armónicas, producto de un estado de bienestar integral entre los

recursos humanos. La implementación de políticas y programas que promuevan este bienestar integral es esencial para mantener una fuerza laboral motivada y comprometida. En este sentido, resulta fundamental para el SERNANP desarrollar un Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social. Este plan debe enfocarse en fortalecer la identificación de los colaboradores con la institución, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal. Un enfoque integral del bienestar, que aborde las diversas dimensiones de la vida de los colaboradores, permitirá alcanzar un bienestar completo, contribuyendo así a la eficiencia y efectividad de la organización.

En resumen, la implementación de un Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social no solo responde a un imperativo ético y social, sino que también constituye una estrategia clave para mejorar el rendimiento organizacional y el bienestar de los colaboradores.

VI. ARTICULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2025 constituye una herramienta de gestión orientada a respaldar el cumplimiento de las políticas públicas del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, establecido por SERVIR, que regula las interacciones entre la organización y sus empleados en términos de políticas y prácticas relacionadas con el personal.

En ese sentido, con Resolución Presidencial N° 0013-2025-SERNANP, se aprobó el Plan Estratégico Institucional 2025-2030³ del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP, mediante el cual establece que la Entidad tiene como Objetivo Estratégico Institucional 05 “Modernizar la Gestión Institucional Integra y Efectiva”.

Asimismo, con Resolución Presidencial N° 000249-2024-SERNANP, se aprobó el Plan Operativo Institucional 2025⁴ del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, el cual establece como una Acción Central “Gestión Administrativa” donde se alinea los recursos involucrados a este Plan.

En este contexto, el Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2025 está alineado al Objetivo Estratégico Institucional 5 (OEI.05: “Modernizar la gestión institucional”) del Plan Estratégico Institucional (PEI) del SERNANP 2025 – 2030 y el Plan Operativo Institucional (POI) 2025, 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.

Alineamiento con los instrumentos de gestión del SERNANP

Tabla N° 1



³ Aprobado el 21.01.2025

⁴ Aprobado el 27.12.2024



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2025

Objetivo General:

Promover una mejora significativa en la calidad de vida y salud de los colaboradores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) y sus familias, a través de diversos programas de bienestar, con el objetivo de generar un ambiente laboral favorable que fomente la productividad y esté en concordancia con las políticas institucionales.

VII. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS DE ACCION

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2025 propone el desarrollo de seis (06) Objetivos Específicos, que a continuación se presentan:

Tabla N° 2

Alineamiento de los Objetivos Específicos del Plan de Bienestar y Desarrollo Social

| OBJETIVOS ESPECIFICOS | DESCRIPCIÓN | LINEAS DE ACCIÓN |
|-----------------------|--|--|
| OE 1 | Fomentar la prevención y promoción de la salud para mejorar la calidad de vida de los servidores | Promoción de la Salud y Prevención |
| OE 2 | Promover el sentido de pertenencia y responsabilidad hacia los objetivos institucionales. | Clima Organizacional y Cultura Institucional |
| OE 3 | Ofrecer Atenciones Personalizadas y Grupales con Enfoque Efectivo y de Calidad. | Bienestar |
| OE 4 | Contribuir a que los servidores obtengan información actualizada y exacta sobre los sucesos de la institución | Comunicación Interna |
| OE 5 | Promover una cultura de sostenibilidad y uso eficiente de los recursos entre los servidores públicos del SERNANP | Iniciativas de Ecoeficiencia. |
| OE 6 | Impulsar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de hombres y mujeres. | Género |

Líneas de acción, que se cumplirán de acuerdo al Anexo N° 01 del presente plan de acuerdo a su programación.

LÍNEAS DE ACCIÓN⁵

El Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2025 ha delimitado o estructurado siete líneas de acción: 1. Promoción de la Salud y Prevención, 2. Clima Organizacional y Cultura Institucional, 3. Bienestar, 4. Comunicación Interna, 5. Iniciativas de Ecoeficiencia, 6. Género.

7.1 Promoción de la Salud y Prevención.

Esta línea de acción, contempla lo siguiente:

- Coordinar con instituciones prestadoras de servicios de salud para facilitar el acceso a servicios de chequeos preventivos, vacunación, nutrición, Psicología, entre otros.

En base a lo expuesto, se ha planteado el siguiente programa:

a) Programa: Salud y Bienestar Promocional comprende lo siguiente:

- Feria de la Salud.
- Examen Médico Preventivo.
- Campaña de Vacunación.
- Inauguración del lactario institucional.

b) Programa Aprendamos juntos:

- Bienestar y Conocimiento.

7.2 Clima Organizacional y Cultura Institucional

Esta línea de acción busca satisfacer las necesidades de estima y reconocimiento de los/as servidores del SERNANP, destacando su desempeño y actitud.

En base a lo expuesto, se ha planteado el siguiente programa:

a) Creciendo Juntos: Evaluación y Clima Laboral

- Encuesta laboral consiste en medir lo siguiente:
Grado de satisfacción de los servidores a través de los ítems.

b) Conexión Institucional.

El programa de Conexión Institucional comprende lo siguiente:

- Mural Interactivo.
- Distribución de merchandising a nivel nacional.
- Bingo
- Ferias en fechas especiales.
- Taller de Reconocimiento Institucional en fechas Conmemorativas.
- Talleres: Actividad sectorial con todos los órganos adscritos para el aniversario del SERNANP y otras actividades.
- Inducción.
- Taller: "Humedales Fuentes de Vida: Programa Educativo".
- Ceremonia de Reconocimiento y despedida por jubilación.
- Activaciones.
- Atenciones en casos de deceso.

⁵ Anexo N° 01, Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar y Desarrollo Social

c) Programa Integral de Beneficios Institucionales.

El programa de Conexión Institucional comprende lo siguiente:

- Iniciativa de Apoyo y Beneficios.
- Encuentros Virtuales con Expertos Financieros.

7.3 Bienestar

Esta línea de acción busca promover y mantener el bienestar integral de los servidores dentro de la institución. Estas acciones buscan mejorar la calidad de vida de los empleados, aumentar su satisfacción laboral, reducir el estrés y mejorar su rendimiento y productividad en el trabajo.

a) Programas de Apoyo y Asistencia

Este programa busca

- Gestión de registro y actualización de información de salud, licencias y otros datos relevantes para el personal.
- Asesorar e informar sobre el acceso a las licencias laborales y beneficios y coberturas de pólizas de seguros corporativos y personales (SCTR, VIDA LEY, Seguro de viajes, Accidentes Personales) y otros temas como jubilación.
- Red de Embajadores Institucionales.

7.4 Comunicación Interna

Esta línea de acción busca transmitir correctamente a los servidores los objetivos y valores estratégicos que promueve la institución, lo cual generaría una cultura de apropiación, fidelidad y sentido de pertenencia hacia la Entidad.

a) Programa, tu día, tu información.

En este programa se desarrollará las siguientes actividades:

- Taller de metas compartidas: Integración y Conexión.
- Creación de contenido y elaboración de ecards para días festivos, así como comunicados en general.

Fechas conmemorativas

- ✓ Día Mundial contra el Cáncer 04 de febrero.
- ✓ Día de la amistad 14 de febrero.
- ✓ Día Internacional de la mujer: 08 de marzo
- ✓ Día del abogado: 02 de abril
- ✓ Día del economista: 08 de 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: 01 de mayo
- ✓ 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: 28 de julio
- ✓ Día de los pueblos indígenas: 09 de agosto
- ✓ 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
- ✓ Día del guardaparque: 06 de diciembre
- ✓ Navidad: 24 de diciembre

b) SERNANP Comunica.

En este programa se desarrollará la siguiente actividad:

- Plataforma de Comunicación Interna.

7.5 Iniciativas de Ecoeficiencia.

Esta línea de acción impulsa una cultura de Ecoeficiencia.

a) Gestión Sostenible.

Este programa tiene como objetivo fomentar la adopción de prácticas ecoeficientes entre los servidores. Para ello, se llevará a cabo la siguiente actividad:

- Gestión verde.

7.6 Género.

Esta línea de acción busca acortar las brechas de género en el SERNANP

a) Programa acortando brechas.

Este programa comprende las siguientes actividades:

- Conversatorio sobre historias de mujeres dentro del SERNANP.
- Socialización de piezas gráficas de Canal de denuncias “Cero Acoso”
- Igualdad y respeto: Erradicando la Violencia de Género.
- Lactancia materna y tamizaje.
- Capacitación por la semana mundial de la lactancia materna.
- Conversatorio “Mujeres en la Ingeniería Forestal: Retos y Logros”
- Charla sobre hostigamiento laboral
- Charla sobre Acoso Sexual.

VIII. RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL.

El responsable de la formulación, ejecución y evaluación de las actividades comprendidas en el Plan de Bienestar y Desarrollo Social es el responsable de la Unidad Funcional de Recursos Humanos.

IX. REPROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante el ejercicio presupuestal es posible la actualización del Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social, en función a las acciones y políticas del sector dispuestas por la Alta Dirección bajo coordinación con la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración. En el caso de existir una actualización para la ejecución de alguna de las campañas del presente Plan, la misma que deberá hacer mención si esta afectará o no al logro de los objetivos establecidos en cada campaña presentada en el presente Plan.

De proceder la justificación, podrá solicitar la reprogramación de su respectivo Plan Operativo Anual en periodos posteriores al trimestre evaluado, siguiendo el procedimiento PPI 02-02 "Reprogramación del POI", aprobado en el Manual de Procesos y Procedimientos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Una vez realizada la reprogramación del POA, se procederá a realizar la actualización del Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2025

Asimismo, las actividades programadas se reportarán a través de informe trimestral en el nivel de cumplimiento de la programación, tal como indica el cronograma de actividades.

X. FINANCIAMIENTO

La implementación de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2025 contará con el respaldo y la participación activa de profesionales de la Unidad Funcional de Recursos Humanos y la Unidad Funcional de Imagen Institucional y Comunicación Social. Para garantizar el desarrollo efectivo de estas iniciativas, se dispone de un presupuesto aproximado de S/ 130,800, destinado a asegurar su correcta ejecución y el cumplimiento de los objetivos planteados.

XI. ANEXOS (Cronograma)

El presente Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2025 está sujeto al cumplimiento de las líneas de acción que contienen el Anexo N° 01, de acuerdo a su programación.