



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”.

ANEXO I



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”.



BOSQUES
en tus manos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025



CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	FINALIDAD	4
III.	BASE LEGAL.....	5
IV.	ALCANCE	5
V.	OBJETIVOS	6
VI.	DEFINICIONES BÁSICAS.....	7
VII.	DIAGNÓSTICO	8
VIII.	LÍNEAS DE ACCIÓN	9
IX.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS, MONITOREO DE ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN.	9
X.	RECURSOS	9
XI.	PRESUPUESTO.....	10
XII.	PROGRAMACIÓN.....	10
XIII.	RESPONSABILIDADES.....	10
XIV.	ANEXOS.....	10



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025

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 14ava. 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, contempla en el Sistema de Administración de Gestión de Recursos Humanos, 7 subsistemas, encontrándose el **Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales**, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidoras/es civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, y dentro de la misma se presenta el proceso de **Bienestar Social**, que, de acuerdo con el literal c, inciso i, sub numeral 6.1.7, numeral 6.1, del artículo 6 de la citada Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, establece a la letra lo siguiente: *“Comprende actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de las/los servidoras/es, el cual incluye la identificación y atención de las necesidades de las/los servidoras/es civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.”*

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 (PNCBMCC), 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/as servidores/as civiles.

El Plan de Bienestar Social está orientado a elevar la calidad de vida laboral de los/as servidores/as civiles del PNCBMCC, 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 civiles del PNCBMCC 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, encaminadas a mejorar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad, los cuales contribuirán en la mejora del clima organizacional y la consolidación de la cultura de la organización, 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° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud - EsSalud.
- Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los Trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios institucionales del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 26644, Precisan el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante modificada por Leyes N° 27606, 30367 y 30792.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- Decreto Supremo N° 008-2010-MINAM, mediante el cual se crea el Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 003-2020-MINAM, mediante el cual se amplía el plazo de vigencia del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático.
- 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.
- Resolución Ministerial N° 040-2023-MINAM, que restituye la vigencia del Manual de Operaciones del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación para la Mitigación del Cambio Climático, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 135-2019-MINAM.

Los dispositivos legales mencionados incluyen sus normas modificatorias, complementarias, reglamentarias y conexas.

IV. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social 2025, es de alcance y cumplimiento para todos los/as servidores/as civiles del PNCBMCC, pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, de acuerdo al siguiente detalle:



RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Decreto Legislativo N° 1057	106	100%

Tabla N° 1: Cantidad de servidores al 10 de marzo 2025

GÉNERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Femenino	40	38%
Masculino	66	62%
Total	106	100%

Tabla N° 2: Distribución de Género**V. OBJETIVOS****5.1. OBJETIVO GENERAL**

Mejorar las condiciones de bienestar laboral de los/las servidores/as civiles, mediante la implementación de actividades que contribuyan con el desarrollo humano y mejoramiento del clima organizacional, en el marco de las disposiciones emitidas por el Ente Rector, sobre clima laboral y cultura organizacional.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 5.2.1. Desarrollar acciones preventivas y coordinadas, a fin de mantener un control permanente de la salud de los/as servidores/as civiles.
- 5.2.2. Llevar a cabo actividades de reconocimiento, recreativas y celebraciones, así como promover campañas y alianzas con empresas, a fin de contribuir con la salud física y emocional de los servidores/as civiles y de sus familiares directos, incentivar la integración, trabajo en equipo y motivación de los integrantes.
- 5.2.3. Garantizar la debida y adecuada gestión de las prestaciones económicas a través de los diferentes seguros con que cuenten los/as servidores/as civiles para el otorgamiento oportuno de los beneficios que les correspondan.
- 5.2.4. Desarrollar actividades 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

6.1. Cultura Organizacional

Cultura Organizacional es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización.

6.2. Clima laboral

El clima laboral es la percepción colectiva de satisfacción de los/las servidores/as civiles sobre el ambiente de trabajo.

6.3. 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.

6.4. Estrés Laboral

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente).

6.5. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia que tienen los empleados 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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 2024, se elaboraron teniendo como referencia las recomendaciones de la encuesta de clima laboral que se realizó a los/las servidores/as del PNCBMCC, siendo también 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 abril del 2024 a 70 servidores/as del PNCBMCC, se consideraron nueve dimensiones, las cuales se muestran a continuación:



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

Resultados Cuantitativos de la encuesta:

El índice de **satisfacción general** fue de 69,6 % en la aplicación de la encuesta en abril 2024.

En relación a la encuesta, se concluyó lo siguiente:

- ✓ La dimensión con mayor porcentaje de favorabilidad o la mejor valorada es Cultura Organizacional con 80,0 %.
- ✓ Es valorado el ambiente de trabajo por ser ordenado y limpio.
- ✓ Los trabajadores se sienten bienvenidos cuando ingresan a laborar al programa.
- ✓ Se valora el interés público del programa, su contribución a la comunidad y el respeto por las personas.
- ✓ Los trabajadores sienten al programa como un lugar especial para trabajar.

En las recomendaciones se detallan acciones que se deben contemplar en el Plan de Bienestar Social, las cuales atienden las urgencias detectadas en la encuesta de clima laboral.



- ✓ La dimensión con más oportunidad de mejora es la de “Reconocimiento, recompensa y desarrollo”.
- ✓ Se debe mejorar la comunicación dentro las unidades y entre las unidades.
- ✓ Se debe mejorar el reconocimiento, retribución y brindar oportunidades de desarrollo.

VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN

El Plan de Bienestar Social 2025, está conformado por cinco (5) Líneas de Acción, con sus respectivas actividades, que se plantean a continuación:

- Acciones de Seguridad Social y Bienestar Social.
- Acciones de Prevención y Promoción de la Salud.
- Acciones de Integración y Recreación Cultural.
- Acciones de Reconocimiento, Clima laboral y Estimulo Laboral
- Acciones de Responsabilidad Social.

IX. EVALUACIÓN DE RESULTADOS, MONITOREO DE ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN.

La medición y evaluación son tan importantes como el Plan mismo, que permite obtener información y analizar el éxito, eficiencia, eficacia y la identificación de oportunidades de mejora de las actividades del Plan de Bienestar Social 2025.

X. 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 las actividades sociales que forman parte del Plan de Bienestar Social.

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 las actividades señaladas.

- Área de Administración y Finanzas

**XI. PRESUPUESTO**

Para implementar y ejecutar el Plan de Bienestar Social 2025 del PNCBMCC, para algunas actividades se requiere de presupuesto, que será gestionado en su oportunidad.

XII. PROGRAMACIÓN

Las actividades del Plan de Bienestar Social 2025, se encuentran descritas conforme a la Ficha Técnica en (Anexo 1) y con una ejecución debidamente planificada a través del Cronograma de Programación de Actividades, así como en el marco de la normativa vigente y la disponibilidad presupuestal acorde al año fiscal 2025.

XIII. RESPONSABILIDADES

El Área de Administración de Finanzas, a través de Recursos Humanos, es el responsable de desarrollar, implementar y realizar el seguimiento del presente Plan de Bienestar Social 2025 del PNCBMCC.

XIV. ANEXO

Anexo N° 1: Cronograma de Programación de actividades de Bienestar Social - 2025



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”.

				Línea de Acción N° 3: Acciones de integración, recreación cultural													
14	Acciones de promoción del equilibrio de los roles laborales y familiares. (Online).			X	X	X					X	X	X	X			-
15	Concurso de dibujo y pintura para hijos/as de los servidores del PNCBMCC. (Online).							X							X		500,00
16	Día del servidor público) Comunicado interno con diseño)					X											--
17	Entrega de escarapelas por Fiestas Patrias y comunicado interno por correo electrónico.							X									250,00
18	Concurso decoración por fiestas patrias o navidad.							X							X		300,00
19	Saludo de bienvenida a las/los servidoras/es civiles. (correo electrónico institucional).			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		-
20	Taller de Integración por el Aniversario del PNCBMCC (Comunicado virtual)							X									5 000,00
				Línea de Acción N° 4: Acciones de Reconocimiento, Clima y Estímulo Laboral													
21	Jornada Motivacional y de integración (Online) Día del Trabajador o Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Navidad	Fortalecer la identidad y compromiso institucional, así como la camaradería y confraternidad al interior de la comunidad laboral del Programa.				X									X		Área de Administración y Finanzas 3 000,00



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”.

22	Saludo a las/los servidoras/es civiles por el día de su profesión y cumpleaños reconociendo su labor, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. (correo electrónico institucional).	Saludo virtual a través del correo institucional de Recursos Humanos.	Propiciar el reconocimiento a las/os servidoras/es civiles en fechas conmemorativas, evidenciando especialmente su aporte a la institución.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
23	Celebración con los cumpleaños del mes reconociendo su labor, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. (Comunicado del compartir)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
24	Expresar nuestra solidaridad y condolencias a las/los servidoras/es civiles, por la pérdida de un familiar directo a través de los canales de comunicación interna (correo electrónico institucional).			De acuerdo con la necesidad													-
25	Reconocimiento a los trabajadores por tiempo de servicio: que cumplen 5 años, 10 años, 15 años.						X										
26	Celebración Día de la Madre y Día del Padre					X	X										1 450,00
27	Saludo de felicitación a las/los servidoras/es civiles por el nacimiento de su hijo/a, mediante los canales de comunicación interna (correo electrónico institucional o periódico mural).			De acuerdo con la necesidad			X							X			-

