



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

# 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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



**BOSQUES**  
en tus manos

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026



## CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	FINALIDAD .....	4
III.	BASE LEGAL.....	5
IV.	ALCANCE .....	6
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.....	10
X.	RECURSOS .....	10
XI.	PRESUPUESTO.....	10
XII.	PROGRAMACIÓN.....	10
XIII.	RESPONSABILIDADES.....	10
XIV.	ANEXOS.....	11



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026

### 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 para generar un buen ambiente de trabajo que favorezcan la integración del personal mediante programas que favorezcan a 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 practicantes y el mejoramiento de su calidad de vida, a



través del diseño e implementación de programas y atención de acciones de tipo asistencial, cultural, deportivo, entre otros, 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 Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- 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 2026, es de alcance y cumplimiento para todos los/as servidores/as civiles del PNCBMCC, pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y al personal bajo modalidades formativas que comprende el D.L. 1401 de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla N° 1:** Cantidad de servidores y practicantes al 28 de enero de 2026

RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Decreto Legislativo N° 1057	105	100 %
D.L. 1401 - Practicantes	2	100 %

**Tabla N° 2:** Distribución por Género

GÉNERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Femenino	41	38 %
Masculino	66	62 %

#### V. OBJETIVOS

##### 5.1. OBJETIVO GENERAL

Optimizar las condiciones de bienestar laboral de los/las servidores/as civiles y practicantes mediante la implementación de acciones, programas y actividades que contribuyan a la atención de las necesidades y al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y practicantes, logrando la satisfacción en el ambiente de trabajo, lo cual contribuirá a contar con servidores y practicantes plenamente identificados e integrados con los objetivos y políticas institucionales.

##### 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 y practicantes.
- 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 y practicantes 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.
- 5.2.5. Brindar apoyo social a los servidores y practicantes que lo requieran, a fin de atender sus necesidades y/o dificultades, de manera oportuna, así como apoyo social, acompañamiento y soporte en casos sociales, según corresponda.

## 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 y practicantes 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 nivel de satisfacción de las necesidades personales, profesionales y sociales de los miembros de una organización en relación con el trabajo que desempeñan. La calidad de vida laboral comprende diversos factores, tales como las condiciones de trabajo, el reconocimiento de la labor realizada, los sistemas de recompensas y compensaciones, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros, los cuales inciden directamente en el desempeño, compromiso y bienestar de los trabajadores.

La calidad de vida laboral tiene como objetivo contribuir al bienestar integral de las personas en el entorno de trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables, motivadores y alineados con el desarrollo humano y organizacional.

**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 2026 han sido elaboradas tomando como referencia los resultados de la Encuesta de Clima Laboral aplicada en el año 2025 a los/las servidores/as del PNCBMCC, los cuales constituyen los principales insumos para la definición de las actividades propuestas y la elaboración del cronograma respectivo.

**Actividades a implementar o reforzar**

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Clima Laboral, aplicada en el año 2025 a un total de 89 servidores y servidoras del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático (PNCBMCC), se evaluaron nueve (9) dimensiones, cuyos resultados constituyen la base para la identificación y priorización de las actividades a implementar o reforzar, las cuales se presentan a continuación:

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





El índice de satisfacción general alcanzó el 78 % en la aplicación de la encuesta realizada durante los meses de mayo y junio de 2025. Asimismo, se evidenció una mejora significativa del clima laboral, reflejada en un incremento del 9 % en las respuestas favorables respecto al año 2024, lo que denota un avance relevante en la percepción del entorno laboral por parte de los colaboradores

En relación con los resultados de la encuesta, se concluye lo siguiente:

- La dimensión mejor valorada fue Cultura Organizacional, alcanzando un 88,0 % de favorabilidad.
- Los trabajadores manifiestan sentirse bienvenidos al momento de su incorporación al programa.
- Se reconoce y valora el enfoque de interés público del programa, así como su contribución a la comunidad y el respeto por las personas.
- Los trabajadores perciben al programa como un lugar especial y atractivo para trabajar, lo que fortalece el sentido de pertenencia institucional.

En el marco de los resultados de la Encuesta de Clima Laboral, se formulan las siguientes recomendaciones, las cuales deberán ser consideradas en el Plan de Bienestar Social, en atención a las principales urgencias y brechas identificadas.

- Las dimensiones con mayor oportunidad de mejora corresponden a *“Reconocimiento, recompensa y desarrollo”* y *“Ambiente físico”*, por lo que se recomienda priorizar acciones específicas orientadas a su fortalecimiento.
- Se requiere fortalecer los canales y mecanismos de comunicación interna, tanto al interior de las unidades como entre las distintas unidades organizacionales.
- Es necesario mejorar los mecanismos de reconocimiento y retribución, así como promover oportunidades de desarrollo profesional, con el fin de incrementar la motivación y el compromiso del personal.
- La percepción de integridad institucional se mantiene como un componente clave del clima laboral, por lo que se recomienda continuar y reforzar las acciones orientadas a su consolidación.

## VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN

El Plan de Bienestar Social 2026, está conformado por cinco (5) Líneas de Acción, con sus respectivas actividades, las cuales se detallan a continuación:

**Línea de Acción N° 1:** Acciones de Seguridad Social y Bienestar Social.

**Línea de Acción N° 2:** Acciones de Prevención y Promoción de la Salud.

**Línea de Acción N° 3:** Acciones de Integración y Recreación Cultural.

**Línea de Acción N° 4:** Acciones de Clima laboral y Estimulo Laboral

**Línea de Acción N° 5:** Acciones de Reconocimiento.



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

La medición, el monitoreo y la evaluación constituyen componentes esenciales del Plan de Bienestar Social 2026, en tanto permiten recopilar información objetiva y sistemática para analizar el grado de cumplimiento, la eficiencia y eficacia de las actividades implementadas, así como identificar oportunidades de mejora continua.

Este proceso facilitará la toma de decisiones informadas, el ajuste oportuno de las acciones previstas y la rendición de cuentas, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar del personal y a la mejora sostenida del clima laboral.

## 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 la implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social 2026 del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático (PNCBMCC) no se requiere la asignación de recursos presupuestales adicionales, dado que las actividades previstas serán desarrolladas con recursos humanos, logísticos y materiales existentes en la entidad.

## XII. PROGRAMACIÓN

Las actividades del Plan de Bienestar Social 2026 se encuentran descritas conforme a la Ficha Técnica consignada en el Anexo 1, y cuentan con una ejecución debidamente planificada a través del Cronograma de Programación de Actividades, el cual se desarrollará en concordancia con la normativa vigente.

## XIII. RESPONSABILIDADES

El Área de Administración y Finanzas, es responsable de desarrollar, implementar, coordinar y realizar el seguimiento del Plan de Bienestar Social 2026 del Programa Nacional



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático (PNCBMCC), en el marco de sus competencias y de la normativa vigente.

#### **XIV. ANEXO**

Anexo N° 1: Cronograma de Programación de actividades de Bienestar Social - 2026



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ANEXO N° 1 Cronograma de Actividades

N°	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVOS	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL – 2026											RESPONSABLE	PRESUPUESTO S/			
				PERIODO DE EJECUCIÓN															
				FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DIC					
				<b>Línea de Acción N° 1: Acciones de Seguridad Social y Bienestar Social</b>															
1	Orientar y asesorar a los/as servidores/as civiles acerca de los requisitos para la inscripción de derechohabientes u otros trámites en EsSalud. (Online).	Comprende actividades de bienestar y la gestión de seguros, prestaciones económicas, atenciones médicas otorgadas por EsSalud, Minsa y/o Centros médicos Particulares, apoyo social en la atención de casos sociales	Brindar asistencia técnica y orientación oportuna a las/los servidoras/es civiles del PNCBMCC, acerca de la inscripción de derechohabientes y demás gestiones que se realizan en EsSalud.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00	
2	Gestionar Prestaciones Económicas en EsSalud: Subsidios por maternidad, subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, lactancia y otros trámites frecuentes ante EsSalud. (Online).			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00
3	Elaborar expedientes y gestionar ante EsSalud de los canjes de descansos médicos y acreditaciones de derechohabientes de los/as servidores/as civiles del PNCBMCC. (Online).			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00
4	Atender y orientar en materia de seguridad social a los/as servidores/as civiles del PNCBMCC. (Online).			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00
5	Capacitación a todo el personal virtual o presencial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo coordinado con el MINTRA.			X	X	X	X											Área de Administración y Finanzas	0,00



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

6	Administrar e informar sobre el seguro EPS: afiliaciones, bajas, reembolsos, etc., pagados por los/las servidores/as civiles del PNCBMCC afiliados al mismo. (Online)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00
7	Comunicaciones informativas sobre la importancia de la lactancia materna a través de los canales de comunicación interna (correo electrónico institucional).				X					X					Área de Administración y Finanzas	0,00
8	Comunicado interno sobre la Licencia por paternidad.					X									Área de Administración y Finanzas	0,00
9	Visitas a los/ las servidoras por teletrabajo y de salud.			X						X					Área de Administración y Finanzas	0,00
<b>Línea de Acción N° 2: Actividades de Prevención y Promoción de la Salud</b>																
10	Pausas activas (gimnasia laboral o bailoterapia u otros) (comunicados online o ejercicios dentro de la oficina).	Actividades preventivas de salud	Prevenir diversas enfermedades y su detección de manera temprana, así como la promoción de hábitos saludables de consumo en las/os servidoras/es con el objetivo de mejorar su calidad de vida.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00
11	Difusión de comunicados digitales informativos sobre cuidado de la piel, salud bucal, nutrición, primeros auxilios, entre otros temas de interés, a través del correo electrónico institucional.	Línea de Difusión, información, prevención de enfermedades y alimentación saludable.	Prevenir las enfermedades mediante el sistema de vacunación entre los servidores y practicantes.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00
12	Campaña de vacunación en coordinación con el MINAM.	Actividades preventivas de salud	Prevenir el cáncer en las mujeres, el control y atención especializada del cáncer de mama y de cuello uterino, y su detección de manera temprana, en las servidoras.					X				X			Área de Administración y Finanzas	0,00
13	Comunicados digitales en el marco de la Ley N° 31561 "Ley de Prevención del Cáncer en las Mujeres y del Fortalecimiento de la atención Especializada Oncológica" (mediante correo electrónico institucional).	Línea de Difusión, información, prevención del cáncer en las mujeres.		X		X		X		X		X		X	Área de Administración y Finanzas	0,00





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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

20	Celebración con los cumpleaños del mes reconociendo su labor, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. (Comunicado del compartir)		que estimula la satisfacción y bienestar de los/as servidores/as y fortalece el trabajo en equipo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00		
21	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	Área de Administración y Finanzas	0,00	
22	Celebración Día de la Madre y Día del Padre (Comunicado virtual)						X	X										Área de Administración y Finanzas	0,00	
23	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	Área de Administración y Finanzas	0,00	
<b>Línea de Acción N° 5: Actividades de Reconocimiento</b>																				
24	Fechas especiales para reconocer al/la servidor/a en sus diferentes roles, como: mujer, servidor público, madre, padre, ciudadano peruano, servidor MINAM, et	Saludo virtual a través del correo institucional de Recursos Humanos	Promover y fortalecer una cultura de integridad y comportamiento ético en la entidad, mediante el reconocimiento formal y simbólico a servidores,														X	X	Área de Administración y Finanzas	0,00



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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

25	Reconocimiento a los trabajadores por tiempo de servicio: que cumplen 5 años, 10 años, 15 años.		equipos y áreas que destaquen por su conducta íntegra, transparente y ejemplar en el ejercicio de la función pública														De acuerdo con la necesidad							Área de Administración y Finanzas	0,00
																		<b>TOTAL</b>				<b>0,00</b>			