



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 020-2022-SERNANP

Lima, 01 de abril de 2022

VISTO:

El Informe N° 096-2022-SERNANP-OA-OPP de fecha 25 de marzo de 2022, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Institución, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, se crea el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio del Ambiente; ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE), el mismo que se constituye en su autoridad técnico-normativa;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de recursos humanos;

Que, de la misma forma la precita Ley, tiene por finalidad 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;

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra comprendido el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, mediante el cual se establecen las relaciones entre la organización y sus servidores civiles, en torno a políticas y prácticas de personas, encontrándose el Bienestar Social entre ellas;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, se 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", donde se establecen los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deberán seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el literal c) del acápite ii) del subnumeral 6.1.7 del numeral 6.1 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, señala que el proceso de bienestar social comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social, los cuales serán recogidos a través del Plan de Bienestar Social correspondiente;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de principio de prevención dispone que el empleador garantizará en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, aunado a ello, el principio de protección establece que los empleadores deberán asegurar las condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, debiendo fomentar condiciones de trabajo que sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 128-2016-SERNANP de fecha 26 de mayo de 2016, se aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, cuyo literal f) del artículo 48 regula como una de las obligaciones del SERNANP, el promover un ambiente laboral, saludable y seguro;

Que, a través del documento del visto, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto manifiesta que recibió la propuesta del “Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social - 2022” presentada por la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos mediante Informe N° 119-2022-SERNANP-OA-RRHH de fecha 16 de marzo de 2022; el cual tiene por objetivo promover la mejora de la calidad de vida y salud de los/as servidores/as del SERNANP y de sus familias, mediante el desarrollo de Programas de Bienestar, que permitan propiciar un buen ambiente laboral, favoreciendo la productividad, así como en atención a la identificación de las políticas institucionales, para lo cual también se ha considerado el contexto social ante el COVID-19;

Que, asimismo, prosigue dicho informe señalando que se ha verificado que las acciones establecidas en el “Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social - 2022”, se encuentran previstas en el Plan Operativo Anual de la Oficina de Administración, y que además, se encuentren alineados al Objetivo Estratégico Institucional 5 (OEI.05: “Modernizar la gestión institucional”) del Plan Estratégico Institucional (PEI 2019-2024), así como, al Plan Operativo Institucional (POI 2022), añadiendo además que su ejecución no demandará presupuesto adicional; por lo que emite opinión técnica favorable al mencionado Plan;

Que, de acuerdo al artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM, la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa del SERNANP, quien actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y apoyo, por lo que le corresponde aprobar la propuesta del “Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2022”, en aplicación a lo dispuesto por el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en torno a que el titular de la Entidad para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la máxima autoridad administrativa;

Con las visaciones de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Administración y de la Oficina de Asesoría Jurídica;



De conformidad con las atribuciones conferidas en el artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2022 del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, cuyo Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración la ejecución y monitoreo del Plan aprobado en el artículo precedente.

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

Regístrese y comuníquese,

SERVICIO NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL 2022


RESPONSABLE
UOF DE PLANEAMIENTO Y
MODERNIZACIÓN DE LA
GESTIÓN - OPP

Firmado digitalmente por:
RUIZ HUANQUI Luis Miguel
FAU 20478053178 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 25/03/2022 09:38:55-0500


JEFE
OFICINA DE PLANEAMIENTO
Y PRESUPUESTO

Firmado por

BAZAN LOPEZ Armando Rufino FAU
20478053178 hard

CN = BAZAN LOPEZ Armando Rufino FAU
20478053178 hard
O = SERVICIO NACIONAL DE ÁREAS
NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO -
SERNANP
SerialNumber = PNOPE-06277911

UNIDAD OPERATIVA FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN



Firmado digitalmente por:
GUERRERO BAUTISTA Andrea
Nataly FAU 20478053178 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/03/2022 09:40:15-0500



1

Firmado digitalmente por:
BECERRA CHAVEZ Luis
Miguel FAU 20478053178 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 24/03/2022 23:55:43-0500

INDICE

I. PRESENTACION	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	6
DIAGNÓSTICO	7
IV. FUNDAMENTACIÓN	8
V. ARTICULACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	8
VI. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS DE ACCIÓN	9
LINEAS DE ACCIÓN	10
7.1 Seguridad y Salud	10
a) Programa en la Gestión de Seguridad y Salud	10
b) Cuida a tu familia	10
c) Simulacros	10
d) Seguridad y salud en el trabajo	10
7.2 Cultura y Clima	11
a) Programa el mejor compañero/a de tu oficina	11
b) Cumpleaños	11
c) Encuesta de clima laboral	11
d) Integridad	11
e) Inducción	11
f) Mejorando mi ambiente laboral	11
g) Actividades de integración virtual	11
7.3 Bienestar	11
a) Programa de atención celebraciones y recreación	11
7.4 Comunicación Interna	12
a) Programa Escucha y Conecta	12
b) Programa Informándote	12
7.5 Ecoeficiencia	12
a) Junto/a/s por el planeta	12
7.6 Género	12
a) Programa acortando brechas	13
7.7 Educación en el Trabajo	13
a) Programa Adquiere conocimientos	13
VII. RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL	13
VIII. REPROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO	13
IX. ANEXOS (Cronograma)	13
X. FINANCIAMIENTO	13

I.- PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP es un Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Ambiente, creado a través del Decreto Legislativo N° 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 buen recaudo 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/as Servidores/as 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/a colaborador/a 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 en este **contexto social frente al COVID-19**, se presenta el Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2022, entendido ante todo como instrumento que busca el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores/as en general, fortaleciendo una cultura que manifieste en sus servidores/as 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, la presente propuesta se enmarca en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que incluye 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/as servidores/as, políticas y prácticas que mejoren el desempeño de las entidades.

El Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2022 tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los/as servidores/as, y para ello, **la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos asume el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el presente Plan con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales en el marco de este actual contexto social**. Asimismo, se ha contado como insumo con los resultados de la encuesta laboral de Clima Laboral del año 2021 en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria originado por el COVID-19, desarrollada de manera institucional.

Cabe precisar que la mejora del ambiente laboral y elevar el nivel de bienestar de los servidores implica el compromiso de la Alta Dirección y la participación activa de los principales líderes de la institución. La clave principal para el logro de resultados es tener la convicción que al mejorar el clima laboral estaremos mejorando los resultados de nuestra institución y adicionalmente, impactando positivamente en la calidad de vida de nuestros/as servidores/as y sus familias.

En base a lo anteriormente expuesto, la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, presenta el Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2022, el cual contiene siete líneas de acción:

1. Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Cultura y Clima.
3. Bienestar.
4. Comunicación Interna.
5. Ecoeficiencia.
6. Género.
7. Educación en el Trabajo.

II.- ASPECTOS GENERALES

2.1.- Finalidad

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social - 2022, 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, que tiene bajo su administración.

2.2.- Objetivos

2.2.1.- Objetivo General

Promover la mejora en la calidad de vida y salud de los/as servidores/as del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, y sus familias a través de programas de Bienestar propiciando un buen ambiente laboral favoreciendo la productividad laboral, identificados con las políticas institucionales.

2.2.2.- Objetivos Específicos

- Contribuir a través de acciones participativas a la prevención y promoción de la salud fomentando conciencia de una mejor calidad de vida en el actual contexto social.
- Reforzar sentido de pertinencia y compromiso con los objetivos de la Institución.
- Brindar atenciones personalizadas y grupales a través de eventos y celebraciones.
- Colaborar a que los/as servidores reciban información oportuna y precisa sobre la pandemia y las nuevas normativas.
- Fortalecer una cultura de ecoeficiencia de los servidores públicos en el SERNANP.
- Avanzar hacia la igualdad de oportunidades y del respeto del derecho de hombres y mujeres.
- Contribuir a que los/as servidores/as reciban información oportuna, relevante y de interés.

2.2.3.- Alcance

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social para el año 2022, comprende a los/as servidores/as del SERN1276ANP, de acuerdo al siguiente detalle:

REGIMEN	NORMA	CANTIDAD
LABORAL	Decreto Legislativo N° 728	32
	Decreto Legislativo N° 1057	1,218

2.3.- Vigencia

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social - 2022, entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y rige durante el año 2022.

2.4.- Público Objetivo y Vigencia

Todos/as los/as servidores/as que trabajan en la institución (SERNANP) que suman en total 1250 y se dividen de la siguiente manera:

- Sede Central: 221 servidores/as
- Áreas Naturales Protegidas y Unidades Operativas Administrativas¹: 1029 servidores

¹ SERNANP cuenta con 19 Unidades Operativas Administrativas y 76 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 2022,

2.5.- 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 y Desarrollo Social 2022.

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.

Decreto Legislativo N° 1505, que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19.

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

Artículo 48°, literal f). - Promover un ambiente laboral, saludable, seguro y promover la camaradería.

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 prioritariamente el desarrollo de los/as servidores/as a través de un proceso de integración, mejoramiento de la calidad de vida laboral del servidor dentro de la Entidad.

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:

- 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.

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

IV.- DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar y Desarrollo Social se sustentan en un diagnóstico de tipo social sobre Clima Laboral, que buscó conocer las percepciones de los/as colaboradores/as del SERNANP con relación a los aspectos que impactan en la calidad del desempeño del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria y la gestión adoptada por la institución frente a ello, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan de Bienestar y Desarrollo Social.

Cabe precisar que en la encuesta laboral del SERNANP 2021, se tomo en consideración las siguientes secciones:

- a) Inserción al puesto de trabajo y trabajo en equipo.
- b) Relación y liderazgo con el inmediato superior.
- c) Crecimiento en el trabajo.
- d) Equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- e) Condición laboral y salud ocupacional.
- f) Género.
- g) Relaciones de bienestar (factor de riesgos psicosociales).

Asimismo, de acuerdo con el análisis del diagnóstico de clima laboral de una muestra del 31% de los/as servidores/as del SERNANP, se encontró lo siguiente:

- El índice de la pregunta sobre si conocen las políticas de la institución es de 41,4% muy de acuerdo y de 42,7 % de acuerdo, frente a porcentajes negativos de 2,6% y 2,3% que opinan lo contrario.
- El índice de trabajo en equipo es de 43,2% muy de acuerdo y de 37,5% de acuerdo frente a porcentajes negativos de 2,1% y 5,4% que opinan lo contrario.
- El índice de que si reciben apoyo y confianza de compañeros de trabajo es de 42,4 % muy de acuerdo y 40,6% de acuerdo, frente a porcentajes negativos de 1% y de 5,9 % que opinan lo contrario.
- El índice del aspecto de comunicación en el equipo de trabajo es de 41% muy de acuerdo y de 37.1 % de acuerdo, frente a resultados negativos de 7,2 % y 1,5 % que opinan lo opuesto.
- El índice de retroalimentación que brinda el jefe/a es de 35,4 % muy de acuerdo y de 36,4% de acuerdo frente a resultados negativos de 4.1% y 10.6% que opinan lo contrario.
- En la Unidad de crecimiento en el trabajo el índice es de 19.1% muy de acuerdo y de 39,8% de acuerdo, frente a resultados negativos de 5,2 % y 10,3%.
- En el indicador sobre sentido de indentificación y pertenencia es de un 71.1%
- El índice de satisfacción general de los servidores respecto al trabajo remoto es favorable por el tema que pueden estar cerca a su familia, pero tambien tienen un indicador alto respecto que debido a esta nueva modalidad se han incrementado los horarios de trabajo.
- Es importante señalar que en materia de recursos humanos es necesario promover políticas orientadas a reducir los aspectos que pueden afectar el desempeño de los/as colaboradores/as. Desde la jornada laboral, horarios, condiciones para el desarrollo de las tareas (equipamiento, PCs, equipos ergonómicos, otros), hasta aquellos orientados a promover el equilibrio entre lo laboral y la familia.
- Por otro lado, SERNANP concentra los puntajes en favorables en las unidades y/o dimensiones relacionadas con Mi entidad, Mi equipo y Mis recursos.
- La existencia de condiciones distintas respecto a los roles en el hogar, constituye un factor inequitativo en perjuicio de las mujeres con relación a su desarrollo, roles en el hogar, tiempos para el descanso, entre otros. Es necesario desarrollar las capacidades para promover el enfoque de género en los/as colaboradores/as.
- Si la percepción es favorable del trabajo remoto, es necesario contar con liderazgos que promuevan y desarrollen equipos coordinados, cohesionados y con objetivos comunes a fin de enfrentar los retos propios institucionales.
- Cabe precisar, que en el desarrollo y/o fortalecimiento de sinergias al interior y fuera del MINAM (y sus organismos adscritos), constituye una dimensión del trabajo en equipo que debería fortalecerse, con el fin de incrementar el resultado / impacto de las intervenciones sectoriales, sobre todo en tiempos de la actual coyuntura.

- El SERNANP ha tenido una rápida y adecuada adaptación al trabajo remoto, lo que ha permitido la continuación de la operatividad en términos de sus objetivos institucionales

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 y la mujer 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 y Desarrollo Social que fortalezca la identificación de los/as servidores/as con la Entidad, fomentando 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 y Desarrollo Social 2022 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.

En ese sentido, con Resolución Presidencial N° 087-2021-SERNANP, se aprobó el Plan Estratégico Institucional 2019-2024³ 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”.

Asimismo, con Resolución Presidencial N° 270-2021-SERNANP, se aprobó el Plan Operativo Institucional 2022⁴ 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 en la actividad N° 5: Implementación del Sistema administrativo de gestión de recursos humanos en la Acción Central “Gestión Administrativa”.

En este contexto, el Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2022 está alineado al Objetivo Estratégico Institucional 5 (OEI.05: “Modernizar la gestión institucional”) del Plan Estratégico Institucional (PEI) del SERNANP 2019 - 2024 y el Plan Operativo Institucional (POI) 2022, 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.

³ Aprobado el 23.04.2021

⁴ Aprobado el 29.12.2021

Alineamiento con los instrumentos de gestión del SERNANP

Tabla N° 1



VII.- OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS DE ACCION

El Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2022 propone el desarrollo de siete (07) 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	Contribuir a través de acciones participativas a la prevención y promoción de la salud fomentando conciencia de una mejor calidad de vida.	Seguridad y Salud
OE 2	Reforzar sentido de pertinencia y compromiso con los objetivos de la Institución.	Cultura y Clima
OE 3	Brindar atenciones personalizadas y grupales a través de eventos y celebraciones.	Bienestar
OE 4	Colaborar a que los servidores reciban información oportuna y precisa sobre la pandemia y las nuevas normativas.	Comunicación Interna

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN	LÍNEAS DE ACCIÓN
OE 5	Fortalecer una cultura de ecoeficiencia de los servidores públicos en el SERNANP	Ecoeficiencia
OE 6	Avanzar hacia la igualdad de oportunidades y del respeto del derecho de hombres y mujeres.	Género
OE 7	Contribuir a que los servidores reciban información oportuna, relevante y de interés.	Educación en el Trabajo

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 2022 ha delimitado o estructurado siete líneas de acción: 1. Seguridad y Salud, 2. Cultura y Clima, 3. Bienestar, 4. Comunicación Interna, 5. Ecoeficiencia, 6. Género, 7. Educación en el Trabajo.

7.1 Seguridad y Salud

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 ha planteado el siguiente programa:

a) **Programa de Gestión de Seguridad y Salud** que comprende lo siguiente:

- Lista actualizada a nivel nacional de las/os servidores/as que sufran de enfermedades (cormobiliades) y numeros de madres gestantes y en etapa de lactancia, números de discapacitados
- Lista actualizada de los hijos/as de los/as servidoras a nivel nacional, conyuges y/o concubino/a.
- 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, Inscripciones en el T-Registro derechohabientes de SUNAT a nivel nacional.
- Asesorar e informar sobre el acceso a las licencias laborales y beneficios y coberturas de pólizas de seguros corporativos y personales (SCTR, VIDA LEY, Accidentes Personales) y otros temas como jubilación.
- Programa mi salud y mi vida (sectorial)
- Campañas de vacunación sectorial (influenza, hepatitis B y Difteria, tetano (DT), neumococo y fiebre amarilla.
- Semana de la Salud (sectorial)
- Prevención de COVID-19: Vigilancia, seguimiento y encuestas epidimeológicas, declaraciones juradas.
- Pausas activas 2022.

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

b) El programa cuida a tu familia comprende lo siguiente:

- Capacitación Teórico - Práctico: Plan de contingencias Brigadas de Emergencia: Prevención y Protección Incendio, Primeros Auxilios, Evacuación y Rescate, Evacuación y Rescate.

c) El programa de Simulacros comprende lo siguiente:

- Simulacro a nivel nacional

d) El programa de Seguridad y salud en el trabajo comprende lo siguiente:

- Las 04 capacitaciones al año sobre temas de SST

7.2 Cultura y Clima

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

a) Programa de reconocimiento. Consiste en una práctica diseñada para premiar y felicitar a los servidores/as, por consiguiente, se presenta la siguiente actividad:

- El mejor compañero/a de tu oficina.
- Cumpleaños

b) Encuesta laboral consiste en medir lo siguiente:

- Grado de satisfacción de los/as servidores/as a través de los ítems

c) El programa de Integridad comprende lo siguiente:

- La trivia de la Integridad

d) Programa de Inducción comprende lo siguiente:

- La inducción estará dirigida para los nuevos ingresos.

e) El programa Mejorando mi ambiente laboral, comprende lo siguiente:

- Frases para mejorar el ambiente laboral.

f) Actividades de integración Virtual, se desarrollada lo siguiente:

- Gymkana Virtual

7.3 Bienestar

Esta línea de acción busca un ambiente laboral agradable y de reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social.

a) Programas de atención, celebraciones y recreación.

Este programa busca analizar la importancia de la recreación laboral y su efecto motivacional, y la participación activa de los/as servidores/as del SERNANP, por consiguiente, presentamos las siguientes actividades:

- Muéstranos tu Talento Virtual (sectorial)
- Actividades sectoriales: Día del trabajo, día de la mujer, día de la Madre, día del Padre, día del niño, Aniversario de la Institución, fiestas patrias, la canción criolla, navidad y efemeridades.
- Programa de beneficios
- Día del guardaparque
- Cuéntanos tu emprendimiento
- Teletrabajo

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
- ✓ Semana Santa: 14 y 15 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.

7.4 Comunicación Interna

Esta línea de acción busca transmitir correctamente a los servidores/as 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 “Escucha y Conecta”.

Este programa consiste en desarrollar actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia de los colaboradores en el SERNANP, por consiguiente, presentamos las siguientes actividades:

- Programa de comunicación para llegar a todos los públicos.
- Boletín al día con SERNANP.

b) Programa Informándote.

En este programa se desarrollará las siguientes actividades:

- Fechas especiales: Virtual, cumple, día de la madre, día del padre, aniversario y efimeridades.
- Juegos y dinámicas para hablar en público.
- Relanzamiento del Intranet: Elaboración de piezas gráficas informativas respecto a los seguros (Vida Ley, ESSALUD, Accidentes Personales, EPS, SCTR), Campaña O acoso, cumpleaños, calendario institucional, licencia permisos y contancias, páginas de boletas de pago virtual, los valores institucionales, flujograma de ingreso, asistencia, actividades de bienestar, integridad, Salud y Seguridad en el Trabajo, género, etc.

7.5 Ecoeficiencia.

Esta línea de acción impulsa una cultura de Ecoeficiencia.

a) Juntos/as por el planeta

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

- video sobre la conciliación entre el trabajo y la familia.
- Ecotips y actividades que incentivar las 3R: Reducir, reutilizar, reciclar.

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:

- Igualdad de género.
- Video y/o piezas graficas de Canal de denuncias.
- Charla sobre violencia de género.
- Lactancia materna.
- Charla sobre hostigamiento sexual

7.7 Educación en el trabajo.

Esta línea de acción contempla el mantener informado a los/as servidores/as sobre diversos temas de interés o relevantes.

a) Programa “Adquiere conocimientos”.

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

- Martes de Recursos Humanos.
- Herramientas digitales para desarrollar de manera adecuada al trabajo remoto.

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 Operativa 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 Operativa 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 2022.

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.- ANEXOS (Cronograma)

El presente Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2022 está sujeto al cumplimiento de las líneas de acción que contienen el Anexo N° 01, de acuerdo a su programación.

XI.- FINANCIAMIENTO

El desarrollo y ejecución de las actividades previstas en el presente Plan de Bienestar y Desarrollo Social 2022, se realizará con la participación y el apoyo de profesionales de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos y la Unidad Operativa Funcional de Imagen Institucional y Comunicación Social, el mismo que no demanda presupuesto.

PLAN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL 2022																						
OBJETIVO GENERAL: Promover la mejora en la calidad de vida y salud de los servidores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, y sus familias a través de programas de Bienestar propiciando un buen ambiente laboral favoreciendo la productividad laboral identificados con las políticas institucionales.																						
Objetivos Especificos	Linea de Acción	Programas	N°	Actividades	Indicador	Descripción	Meta	Audiencia	Canal/ Medio	PRESUPUESTO *	CRONOGRAMA											
											Ene	Febr	Mz	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Set	Oct	Nov	Dic
Contribuir a través de acciones participativas a la prevención y promoción de la salud fomentando conciencia de una mejor calidad de vida.	Seguridad y Salud	Programa en la Gestión de Seguridad y Salud	1	Lista actualizada a nivel nacional de las/os servidores/as que sufran de enfermedades (cormobilidades) y numeros de madres gestantes y en estapa de lactancia, numeros de discapacitados	N° de Registros	Se llevará un control a nivel nacional en excel de los/as servidoras/as que sufran de enfermedades	100% de personal registrado	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			2	Lista actualizada de los hijos/as de los/as servidoras a nivel nacional, conyuges y/o concubino/a	N° de Registros	Se actualizara el cuadro en excel de manera mensual la data de los/as familiares de los/as servidores y se debera compartir con el jefe inmediato y bienestar	100% de personal registrado (derechohabientes)	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			3	Realizar las gestiones Administrativas ante ESSALUD: a) Inscrición 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, Inscipciones en el T-Registro derechohabientes SUNAT a nivel nacional.	N° de atenciones	Se llevará un registro en excel de los descansos por mes, subsidios y registros de los derechohabientes ante Essalud y T-Registro,	100% de solicitudes atendidas	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº
			4	Asesorar e informar sobre el acceso a las licencias laborales y beneficios y coberturas de polizas de seguros corporativos y personales (SCTR, VIDA LEY, Seguro de viajes, Accidentes Personales) y otros temas como jubilacion	N° de atenciones	Se llevara un control en excel sobre el numero de atenciones	100% de solicitudes atendidas	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			5	Programa mi salud y mi vida (sectorial)	N° de Participantes	Se coordinará con ESSALUD para el programa que impartira talleres relacionados a temas de salud y tambien al COVID 19, asi como programas de vacunacion. Creado con la finalidad de contribuir a la disminución de los factores de riesgo cardiovasculares, mejorar los estilos de vida saludables y brindar educación de acuerdo al contexto sanitario actual en el servidor/ra	04 talleres impartidos al año	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0			X	X	X	X						
			6	Campañas de vacunación sectorial (Influenza, Hepatitis B y Difteria Tétano (DT), neumococo y fiebre amarilla	% de participación	Se coordinará con ESSALUD para la campaña de vacunación sectorial	10% de participación	Sede Central(para personal y sus familiares)	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada.	0		X										
			7	Semana de la Salud sectorial en in situ de Minam	% de participación	Se coordinará con ESSALUD y otras entidades publicas para el desarrollo de la actividad	10 % de participación	sede central	Correo electrónico, plataforma zoom, watsap corporativo para comunicaciones en cascada.	0						X						
			8	Prevención de COVID-19: Vigilancia, seguimiento y encuestas epidimeológicas, declaraciones juradas.	N° Registro Contagiados N° Registro de Alta N° Registro de Reinfectados	Reporte en excel para enviar al médico ocupacional y Bienestar.	100% del reporte actualizado a nivel nacional	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			9	Pausas activas 2022	% de participación	se realizará activaciones a traves de la tecnica del claun (dirigidas)	10% de participación	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0			X		X		X			X		
		Cuida a tu familia	10	Capacitación Teórico - Práctico: Plan de contingencias Brigadas de Emergencia: Prevención y Protección Incendio, Primeros Auxilios, Evacuación y Rescate, Evacuación y Rescate.	% de participación	La brigada debera capacitarse a traves de la plataforma de Sanitas	20% de participación activa a nivel nacional	Sede Central y ANPs	Via Zoom	0					X				X			
		Simulacros	11	Simulacro a nivel nacional	N° de comunicados enviados	se enviara ecards sobre los simulacros anuales del INDECI y las medidas a tomar antes, durante y después de algun siniestro	3 comunicados	Sede Central y ANPs	Via Zoom	0				X			X					

PLAN DE BIENESTAR Y DESARROLLO SOCIAL 2022																						
OBJETIVO GENERAL: Promover la mejora en la calidad de vida y salud de los servidores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, y sus familias a través de programas de Bienestar propiciando un buen ambiente laboral favoreciendo la productividad laboral identificados con las políticas institucionales.																						
Objetivos Específicos	Linea de Acción	Programas	N°	Actividades	Indicador	Descripción	Meta	Audiencia	Canal/ Medio	PRESUPUESTO *	CRONOGRAMA											
											Ene	Febr	Mz	Ab	My	Jn	Jul	Ag	Set	Oct	Nov	Dic
Normativas		Programa informandote	29	Juegos y dinamicas para hablar en público	% de participación	Se enviará una grafica acompañado de un formulario de google para las inscripciones y tebdra una duración de 1 hora	100% de participación de las personas inscritas	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0				X								
			30	Relanzamiento de INTRANET. Elaboración de piezas graficas informativas respecto a los seguros (Vida Ley, ESSALUD, Accidentes Personales, EPS, SCTR), Campaña O acoso, cumpleaños, calendario instucional, licencia permisos y contancias, paginas de boletas de pago virtual, los valores institucionales	N° de mensajes y comunicados enviados	Se realizará el rediseño en conjunto con la UOF de comunicaciones, UOF de recursos humanos y el UOFTIC	100% de realizacion de los temas citados	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0		X	X									
Fortalecer una cultura de ecoeficiencia entre los/as servidores/as públicos en el SERNANP	Ecoeficiencia	Eco eficiencia	31	video sobre la conciliación entre el trabajo y la familia	N° de comunicado audiovisual enviado	Se realizará un video sobre como	01 video elaborado	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0				X								
			32	Ecotips y actividades que incentivar las 3R: Reducir, reutilizar, reciclar	% de participación	Se realizara diseños, así mismo se coordinara con entidades publicas o privadas para dar charlas sobre el tema y realizar actividades colaborativas entre trabajadores.	01 taller y 4 ecotips socializados	Sede Central y ANPs	Correo electrónico ,watsap corporativo para comunicaciones en cascada, Zoom	0			X		X		X			X		
Avanzar hacia la igualdad de oprtunidades y del respeto del derecho de hombres y mujeres	Genero	Programa acortando brechas	33	Igualdad de género	% de participación	Se realizarán las coordinaciones con el Ministerio de la Mujer para el desarrollo de Capacitaciones virtuales.	10% de participación	Sede Central y ANPs	Plataforma Zoom	0												X
			34	Video y/o piezas graficas de Canal de denuncias	N° de mensajes y comunicados enviados	Se coordinara con comunicaciones para la elaboracion de comunicados	3 comunicados enviados	Sede Central y ANPs	Plataforma Zoom	0				X		X			X			
			35	Charla sobre violencia de genero	% de participación	Se realizará las respectivas coordinaciones con algunas instituciones publicas para impartir las capacitaciones	10% de participación	Sede Central y ANPs	Plataforma Zoom	0			X									
			36	Lactancia materna	N° de mensajes y comunicados enviados	Se realizará ecards sobre la lactancia materna en coordinación con UOF de Comunicaciones	03 comunicados enviados	Sede Central y ANPs	Correos electronicos, intranet	0						X		X			X	
			37	Charla sobre hostigamiento sexual	% de participación	Se realizará las respectivas coordinaciones con algunas instituciones publicas para impartir las capacitaciones	10% de participación	Sede Central y ANPs	Plataforma Zoom	0							X					
Contribuir a que los/as servidores/as reciban información oportuna, relevante y de interes.	Educación en el Trabajo	Programa Adquiere conocimientos	38	Martes de Recursos Humanos	% de participación 20% de participación activa a nivel nacional	Charlas sobre prevención de enfermedades infecciosas, nivel de riesgo asociado a tareas, medidas de control, covid,etc, Se coordinarán. Asimismo se coordinara charlas virtuales con otras instituciones dirigido al personal del SERNANP	20% de participacion a nivel nacional	Sede Central y ANPs	plataforma Zoom	0			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			39	Herramientas digitales para desarrollar de manera adecuada el trabajo remoto	% de participación	Se realizará las respectivas coordinaciones con algunas instituciones publicas y/o privadas para impartir las capacitaciones	10% de participación	Sede Central y ANPs	plataforma Zoom	0							X					

* En relación al Presupuesto, se realizará con la participación y el apoyo de profesionales de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, el mismo que no demanda presupuesto.