

56571

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 059 -2021/SG

Lima, 16 JUN. 2021

**LA SECRETARÍA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN**



VISTOS: El Informe N° 350-2021-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 11 de junio de 2021, emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

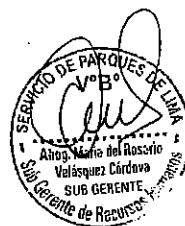
Que, el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo, disponiendo además que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, asimismo el artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMPE), 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;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", con la finalidad de estandarizar y alinear los procesos y los productos del sistema en las entidades públicas, lo cual contribuye al fortalecimiento del servicio civil y la mejora continua de la administración pública;

Que, el numeral 6.1.7 de la referida Directiva establece que, corresponde al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, como uno de los procesos que se desarrollan dentro de este subsistema, el de Bienestar Social¹, el cual 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; tipo asistencias, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros;

¹ Literal e) del numeral 3.7 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.





MUNICIPALIDAD DE
LIMA



Que, la Subgerencia de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral del año 2021, teniendo en consideración la normativa que activa los protocolos de Emergencia Sanitaria debido a la declaración del Estado de Emergencia Nacional por las graves consecuencias del COVID-19;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA se aprobaron los "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19", la misma que tiene como finalidad contribuir con la disminución de riesgo de transmisión de la COVID-19 en el ámbito laboral;

Que, en adición a ello, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 077-2020-SERVIR-PE, se aprobó la Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, con la finalidad de gestionar de manera eficaz la seguridad y la salud de los/as servidores/as, tratando de mantener la productividad necesaria para seguir brindando los bienes y servicios que necesitan los ciudadanos;

Estando a lo expuesto, de conformidad con las normas antes citadas, y en uso de las facultades otorgadas por el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio de Parques de Lima SERPAR – LIMA, aprobado por Ordenanza N° 1955;

Con las visaciones de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y de la Subgerencia de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral del año 2021, que como anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- PUBLICAR, la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional del SERPAR LIMA.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

Cecilia Mónica Espiche Elías
SECRETARÍA GENERAL
Municipalidad Metropolitana de Lima

SERVICIO DE PARQUES - LIMA
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
Transcripción N° 138-5660
para conocimiento y fines cumpla con Transcribir:
Atentamente, 21 JUN 2021

LOURDES E. DÍAZ ROSAS
Sub Gerente de Gestión Documentaria

SGST



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



SERPAR | SERVICIO DE
PARQUES DE LIMA

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL

2021

Firma Digital
V°B

Servicio de Parques de Lima

Firmado digitalmente por
VELASQUEZ CORDOVA Marie Del
Rosario FAU 20145913544 soft
Motivo: Dey V° B
Fecha: 11.06.2021 18:30:25 -05:00



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	DATOS GENERALES.....	5
III.	BASE LEGAL.....	6
IV.	DIAGNÓSTICO	7
V.	ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN:.....	12
6	FINANCIAMIENTO	20
7	CRONOGRAMA.....	20



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL 2021

SERPAR LIMA

I. PRESENTACIÓN

El Servicio de Parques de Lima – SERPAR fue creado como "Servicio de Parques" mediante el Decreto Ley N° 17528 del 21 de marzo de 1969, a través del cual se promulgó la Ley Orgánica del Sector Vivienda, creándose y estableciéndose como Organismo Público Descentralizado de dicha cartera, encargado del planeamiento, estudio, construcción, equipamiento, mantenimiento y administración de los parques metropolitanos, zonales, zoológicos y botánicos con fines culturales y recreacionales.

El Decreto Ley N° 18898 del 30 de junio de 1971, y sus correspondientes modificatorias, incluyeron otras funciones para el Servicio de Parques, como administrar los aportes y/o locales a su cargo y los que ponga a su disposición el Estado o las personas naturales y jurídicas, facultándosele a la subasta de terrenos y exoneración de aportes.

Sin embargo, su transferencia a la administración edil se da solo hasta el 12 de junio de 1981, cuando se emite la Nueva Ley Orgánica del Sector Vivienda (Decreto Legislativo N° 143) la cual señala en su Primera y Segunda Disposición Transitoria, que las funciones y los Parques Zonales del Servicio de Parques, se transferirán a las Municipalidades, así como los recursos asignados. Esta norma fue ejecutada mediante Resolución Suprema N° 237-83-VI-4100, del 4 de noviembre de 1983.

Y solo hasta el 12 de abril de 1984, la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través del Decreto de Alcaldía N° 031 incorporó al Servicio de Parques – SERPAR – Lima, como órgano descentralizado dentro de su estructura.

Así el 5 de abril de 2000, la Municipalidad de Lima aprobó su Reglamento de Organizaciones y Funciones – ROF, mediante el Edicto N° 241 modificado por el Edicto N° 243, el cual es derogado posteriormente por el artículo 2° de la Ordenanza N° 758 que aprueba el Estatuto del SERPAR – LIMA.

Con fecha 25 de agosto del 2005, mediante Ordenanza Municipal N° 812 se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Municipalidad Metropolitana de Lima – MML, que en su art. 192°, establece que SERPAR-LIMA es un organismo descentralizado con autonomía económica, técnica y administrativa, estando sujeto a control directo de su gestión por la MML, sin perjuicio de la acción fiscalizadora de los organismos que conforman el Sistema Nacional de Control.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



El Servicio de Parques de Lima - SERPAR-LIMA tiene entonces, como función la promoción, organización, administración, desarrollo y mantenimiento de los parques metropolitanos, clubes zonales, zoológicos y botánicos de la Provincia de Lima, con fines recreacionales, culturales, deportivos y de preservación del medio ambiente. Así como la regulación, evaluación y control de las áreas verdes que impacten sobre el medio ambiente metropolitano¹.

Actualmente, SERPAR administra once clubes zonales y ocho parques metropolitanos, según detalle:

Parques Zonales: Sinchi Roca (Comas), Lloque Yupanqui (Los Olivos), Cahuide (Ate Vitarte), Huáscar (Villa el Salvador), Huayna Cápac (San Juan de Miraflores), Huiracocha (San Juan de Lurigancho), Santa Rosa (Ancón), Cápac Yupanqui (Rímac), Flor de Amancaes (San Juan de Miraflores), San Pedro (Ancón) y Manco Cápac (Carabaylo).

Parques Metropolitanos: Los Anillos (Ate Vitarte), Los Soldados del Perú (Lima Cercado), Las Malvinas (Lima Cercado), Miguel Baquero (Lima Cercado), Universitario (Lima Cercado), El Migrante (La Victoria), Salvador Allende (San Juan de Miraflores) y La Muralla (Lima Cercado).

En este contexto, Bienestar Social y Clima Laboral de la Subgerencia de Recursos Humanos, desarrolla un papel fundamental, tanto en lo relacionado al bienestar de nuestros servidores como en el mantenimiento de un adecuado clima laboral. Esto se logrará con la ejecución de las diversas actividades dirigidas a los trabajadores y a sus familiares, logrando un equilibrio óptimo entre la salud física, mental y emocional, mediante programas de asistencia médica con enfoque preventivo y actividades motivacionales que favorecen a la integración mediante eventos recreativos-socio-culturales.

¹ Información obtenida en Portal web: <http://www.serpar.gob.pe/historia/>



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*



II. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN: Servicio de Parques de Lima

PERIODO : Año 2021

OFICINA : Subgerencia de Recursos Humanos

PÚBLICO OBJETIVO:

Personal de los regímenes laborales D.L. N° 276, D.L. N° 728, D.L. N° 1057 y personal que brinde servicio dentro de las instalaciones de la entidad.

VISIÓN INSTITUCIONAL:

"Lima, ciudad ecológica, con recreación, educación y cultura".

MISIÓN INSTITUCIONAL:

"SERPAR, organismo de la MML, responsable de gestionar el sistema de parques zonales y metropolitanos, mediante acciones de carácter recreativo, cultural y ambiental, mejorando la calidad de vida de la población"



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Supremo No.005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Supremo No.075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057
- Decreto Legislativo N° 728
- Manual de Organización y Funciones (MOF) de SERPAR
- Alerta epidemiológica AE-013-2020.
- Decreto Legislativo N°4068.
- Decreto Supremo N° 008-2017-TR.
- Resolución Ministerial N° 283-2020- MINSA, "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a Covid-19". Posteriormente modificada por la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA.
- Resolución Ministerial N° 972-2020- MINSA.
- Decreto Supremo N° 009-2021-SA.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



IV. DIAGNOSTICO

Los recursos humanos de una empresa (RRHH), es el área de 'Gestión y administración', el pilar organizacional, que cumple la función de organizar y maximizar los recursos que impulsen cumplir con los objetivos estratégicos.

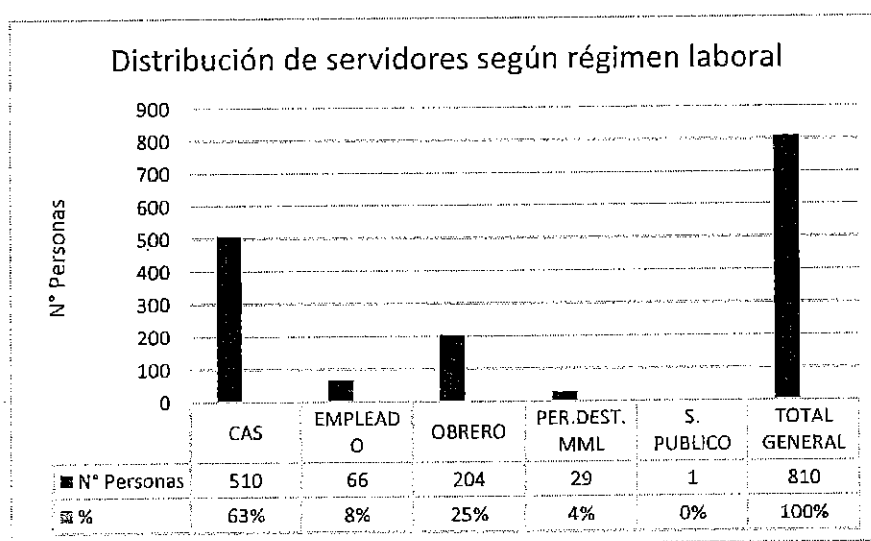
El primer paso para una intervención en el ámbito social, es el conocimiento de las características de nuestro público objetivo. En este sentido se presentan algunas variables socioeconómicas que nos permitirán caracterizar a los colaboradores del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA.

4.1 Características:

4.1.1 Distribución de Servidores Según Modalidad:

SERPAR LIMA cuenta hasta el mes de junio del 2021 con 810 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

Régimen laboral	N° Personas	%
CAS	510	63%
EMPLEADO	66	8%
OBRERO	204	25%
PER.DEST. MML	29	4%
S. PUBLICO	1	0%
TOTAL GENERAL	810	100%





MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

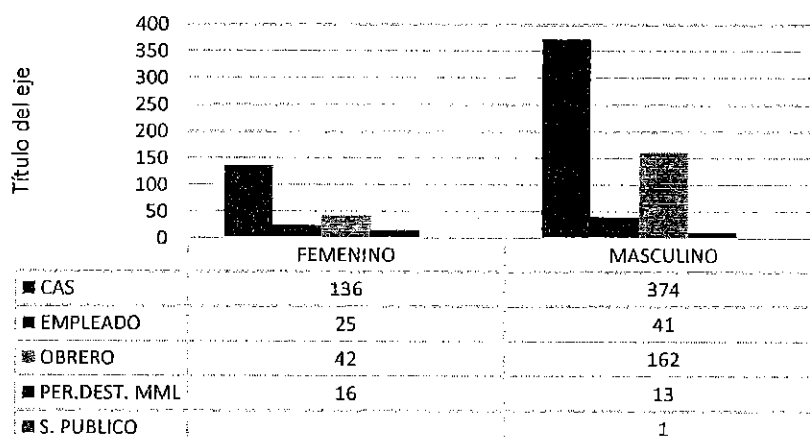


4.1.2. Distribución según género:

Con respecto al género, se observa que en SERPAR LIMA la población es predominantemente masculina representado por el 73%, mientras que el 27% es población femenina.

RÉGIMEN LABORAL	GÉNERO			
	FEMENINO		MASCULINO	
CAS	136	16.78%	374	46.18%
EMPLEADO	25	3.07%	41	5.07%
OBRERO	42	5.18%	162	20%
PER.DEST. MML	16	1.97%	13	1.61%
S. PUBLICO			1	0.14%
Total general	219	27%	591	73%

Distribución por género según régimen laboral

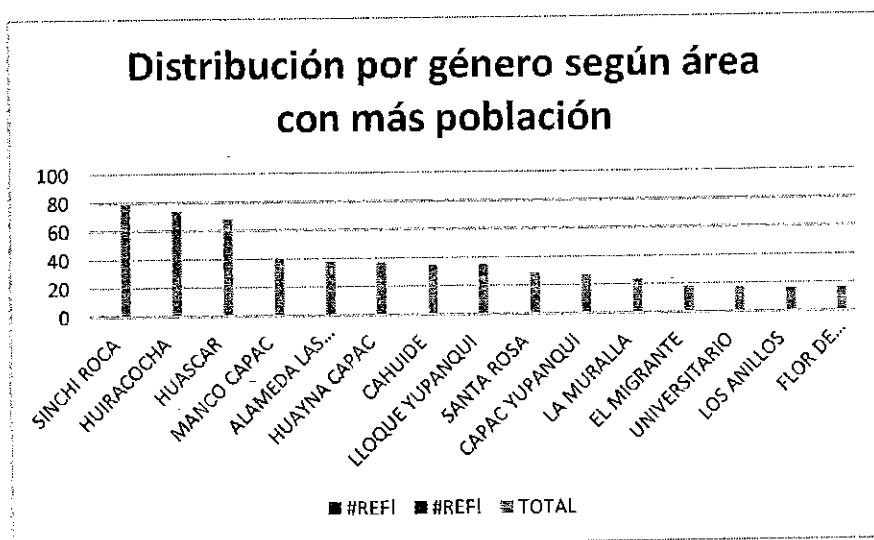




MUNICIPALIDAD DE
LIMA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO SEGÚN ÁREA CON MÁS POBLACIÓN			
ÁREA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
G ÁREAS VERDES	13	75	88
P.Z SINCHI ROCA	16	63	79
P.Z HUIRACOCCHA	27	47	74
P.Z HUASCAR	20	48	68
P.Z MANCO CAPAC	15	26	41
P.M ALAMEDA LAS MALVINAS	6	32	38
P.Z HUAYNA CAPAC	6	31	37
P.Z CAHUIDE	10	25	35
P.Z LLOQUE YUPANQUI	11	24	35
P.Z SANTA ROSA	9	20	29
SGGPS	3	25	28
P.Z CAPAC YUPANQUI	8	19	27
P.M LA MURALLA	7	17	24
P.M EL MIGRANTE	4	14	18
P.M UNIVERSITARIO	5	12	17
P.M LOS ANILLOS	4	12	16
P.Z FLOR DE AMANCAES	3	13	16
SGA		16	16



En cuanto a la distribución por género en los parques zonales y metropolitanos, podemos encontrar que el Parque Zonal Huiracocha es el que tiene mayor población femenina, contando con 27 servidoras, mientras que el Parque Zonal Sinchi Roca es el que tiene mayor población masculina con 63 varones. En cuanto a áreas con más población tenemos a la Gerencia de Áreas Verdes con 75 varones y 13 mujeres.



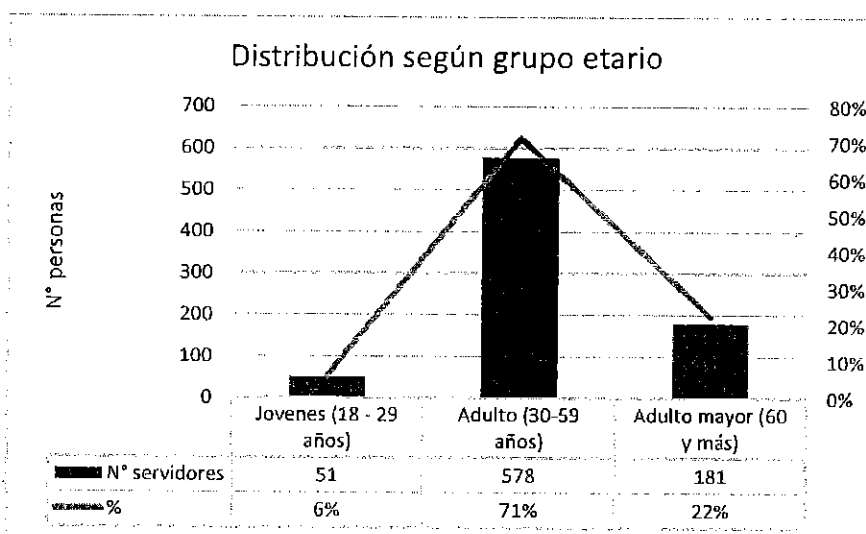
MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



4.1.3 Distribución según grupo etario:

Se identifica que el 71% de los servidores están en el grupo etario adulto (30 a 59 años) y que 22 % equivalente a 181 personas pertenecen al grupo etario de adulto mayor, donde el servidor de mayor edad tiene 83 años. El 6% de la población de SERPAR LIMA está considerado dentro del grupo etario joven.



4.1.4. Distribución según mayor número de servidores en parques:

De los parques zonales y metropolitanos, se identifica que en el Parque Sinchi Roca se concentra la mayor cantidad de colaboradores con un total de 79 trabajadores, en segundo lugar se encuentra el Parque Huiracocha con un total de 74 personas; mientras que el parque con menor cantidad de trabajadores es el Parque Metropolitano Miguel Baqueros con 10 y el Parque Zonal San Pedro con 1 servidor.

PARQUES ZONALES METROPOLITANOS	TOTAL
SINCHI ROCA	79
HUIRACocha	74
HUASCAR	68
MANCO CAPAC	41
ALAMEDA LAS MALVINAS	38
HUAYNA CAPAC	37
CAHUIDE	35
LLOQUE YUPANQUI	35
SANTA ROSA	29
CAPAC YUPANQUI	27

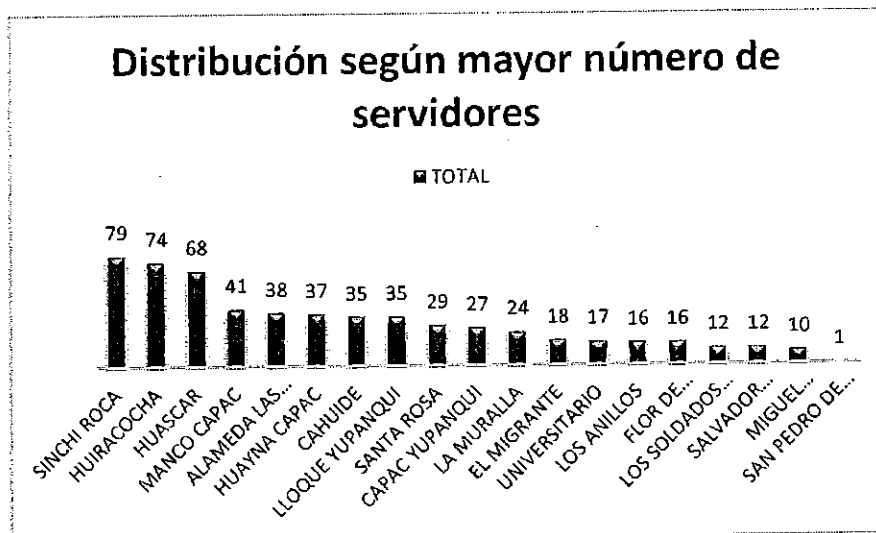


MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



LA MURALLA	24
EL MIGRANTE	18
UNIVERSITARIO	17
LOS ANILLOS	16
FLOR DE AMANCAES	16
LOS SOLDADOS DEL PERU	12
SALVADOR ALLENDE	12
MIGUEL BAQUEROS	10
SAN PEDRO DE ANCON	1



4.1.5. Distribución de ingresos según régimen laboral:

Se tomó en consideración el promedio de remuneraciones de los diferentes regímenes laborales; con lo que se evidencia un promedio relativamente bajo de los mismos, por lo que, debido a este dato, surge la necesidad de ayuda económica que suelen requerir los servidores, por lo cual se realizan colectas solidarias entre los servidores, por circunstancias tales como: enfermedad, accidentes domésticos, fallecimiento o medicinas.

Régimen Laboral	Promedio Mensual
CAS	S/. 1,380.99
EMPLEADO	S/. 3,409.00
OBRERO	S/. 1,934.56
Total promedio general	S/. 1,617.91



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



La población según régimen laboral con mayor número de servidores (63% de la población total) son servidores CAS (no se ha incluido al personal CAS en cargos de confianza), los sueldos de los servidores promedian la suma de S/ 1,380.99, siendo el sueldo más bajo de S/950.00 y el más alto es de S/ 2,500.00.

4.2. Situación de salud

Se tomó en cuenta los descansos, atenciones médicas y casos reportados por Covid-19 presentados por las/los servidores/es en el año 2020.

CONTINGENCIA	N° PRESENTADOS	%
DESCANSOS MÉDICOS	257	24%
MATERNIDAD	5	0%
COVID – 19	473	43%
ATENCIONES MEDICAS	354	33%
TOTAL DE CASOS POR SALUD	1,089	100%

Se realizaron 63 acreditaciones, entre servidores y familiares directos, se apoyó con 13 trámites para lactancia.

N°	Especialidades de atención
1	Traumatología
2	Oftalmología
3	Medicina general
4	Neumología

V. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN:

5.1. Finalidad

Generar estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación en actividades de salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre los servidores y funcionarios encaminados al mejoramiento de su calidad de vida, las mismas que contribuirán en generar un buen ambiente de trabajo.

5.2. Objetivos

- 5.2.1 Fortalecer la integración, la identificación y el compromiso de los trabajadores con SERPAR LIMA, a través del uso del tiempo libre en actividades de salud, deportivos, recreativos y culturales, dentro del marco sanitario.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



- 5.2.2 Lograr la satisfacción, motivación y compromiso del trabajador y sus familiares, a través de Actividades y/o Proyectos de Bienestar propiciando el mejorar las relaciones interpersonales, así como una mayor identificación con la institución, lo que se verá reflejado en el desempeño laboral eficiente y eficaz del servidor.
- 5.2.3 Contribuir a disminuir el estrés laboral de los trabajadores, producto de los problemas o cargas laborales que puedan tener y que hayan acumulado hasta el momento y según las normativas epidemiológicas nos lo permitan.

5.3. Alcance

Está dirigido al personal de los regímenes laborales D.L. N° 276, D.L. N° 728, D.L. N° 1057 y personas que brinden servicios dentro de las instalaciones de la entidad.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



5.4. Indicadores

FICHA DEL INDICADOR		
Objetivo Estratégico Institucional	Fortalecer la gestión institucional de SERPAR LIMA	
Objetivo Temático: Nombre del Indicador	Propiciar las condiciones que contribuyan al desarrollo integral de los/las servidoras/es de SERPAR	
	Porcentaje de actividades realizadas para el beneficio de los/las servidoras/es de SERPAR	
Definición: Tipo de indicador Valor de Línea de Base	El indicador permite medir la cantidad de actividades de bienestar que serán realizadas durante el transcurso del año, a favor de los/os servidoras/es de SERPAR	
	De efectividad	
	Valor	Año
	100%	2021
Logros esperados	Valor	Año
	100%	2021
Justificación	Realizar actividades de bienestar que incrementen los niveles de motivación, productividad y bienestar de las/los servidoras/es y su familia, el cual a su vez va a generar un buen clima laboral, factor determinante en la eficiencia de la gestión institucional.	
Limitaciones y supuestos empleados	Limitaciones	No aplica
	Supuestos	
	$AR = \frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número total de actividades programadas}} \times 100$ AR= Actividades Realizadas	
Periodicidad de las mediciones	Anual	
Fuentes de datos	Informes de actividades	
Unidad Orgánica Responsable	Subgerencia de Recursos Humanos	



5.5. Programas

Los lineamientos que guiarán la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2021, cada programa está constituido por actividades las cuales se plantea desarrollarlo durante el año y están dirigidas al personal de SERPAR LIMA, a su vez se subdividen en:

➤ Programa Motivacional

Se impulsarán acciones que contribuyan a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades de integración, motivacionales y de reconocimiento en las fechas conmemorativas. Asimismo, se promoverá alianzas corporativas para contribuir con el bienestar de las/os servidoras/es.

Las actividades programadas son:

- a) Difusión de actividades programadas y eventos a servidores y familiares, saludos por cumpleaños, fechas conmemorativas, nacimientos, condolencias, obtención de menciones y bienvenida a la institución de manera virtual.
- b) Difusión de enlaces de interés, comunicando links con información relevante de actividades educativas y recreativas que desarrollan entidades públicas y privadas.
- c) Gestión de alianzas interinstitucionales, con empresas de productos de necesidad y servicios básicos, recreación y educativos que brinden precios especiales y facilidades de entrega ante el estado de emergencia.
- d) Realizar campaña escolar, para facilitar la adquisición de útiles escolares a los mejores precios de mercado a través de vales de compra sin intereses.
- e) Realizar talleres de motivación y empoderamiento de la mujer, para potenciar el liderazgo, brindando las herramientas para desarrollar y fortalecer la resiliencia y la inteligencia emocional.
- f) Realizar Taller de Reconocimiento y Motivación Laboral, fortaleciendo la transcendencia e importancia de las/os servidoras/es públicos en la gestión institucional por medio de plataformas virtuales.
- g) Realizar actividad virtual de Integración, con concurso participativo de oficinas.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



EFEMERIDES/CELEBRACIÓN	FECHA CALENDARIO
Día de la amistad y del amor	14 de febrero
Día de la Mujer	8 de marzo
Día de la Secretaria	26 de abril
Día Internacional del Trabajador	1 de mayo
Día de la Madre	2° domingo de mayo
Día del Padre	3° domingo de junio
Fiestas Patrias	28 de julio
Día del Niño	3° domingo de agosto
Día del Adulto Mayor	26 agosto
Aniversario Institucional	23 setiembre
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	25 de noviembre
Día de la Canción Criolla	31 de octubre
La Navidad en SERPAR	2da y 3era semana de diciembre

ACTIVIDADES (*)	FECHA
Campeonato deportivo Serparinas	Inicia en julio
Show de Talentos Serparinos	26 de octubre
Final del Campeonato	23 setiembre
Show Navideño	2da y 3era semana de diciembre

(*) Actividades programadas y condicionadas a las actuales circunstancias de pandemia.

➤ **Programa de atención individualizada y administrativa al servidor**

Estas actividades están direccionadas a orientar, asesorar y apoyar a los colaboradores sobre diferentes tramites de salud. Estas actividades están divididas de la siguiente manera:

Atención al colaborador. –

- Orientación, consejería y asesoría en temas de subsidios, certificados médicos, accidentes laborales y atenciones de salud.
- Seguimiento de casos por enfermedad, accidente de trabajo, casos sociales, licencias de paternidad, licencia sin goce, etc.
- Visitas domiciliarias u hospitalarias, dependiendo de la situación presentada por el servidor.
- Informes sociales para diversas solicitudes: licencia con o sin goce, reprogramación de vacaciones, adelanto.
- Visitas sociales a los parques, brindar asesoría de manera colectiva, observar su situación laboral y responder consultas.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*



Gestiones Administrativas con EsSalud.-

Las coordinaciones con EsSalud son permanentes para los servidores de SERPAR LIMA, en cuanto a los servicios de salud y prestaciones económicas y sociales que se encuentran comprendidas dentro del régimen contributivo de la seguridad social de salud. Entre ellas:

- Subsidio por Incapacidad Temporal
- Subsidio por Maternidad (Pre y Post Natal)
- Subsidio por Lactancia
- Subsidio por Sepelio
- Consulta de inscripciones de derecho habientes e hijos menores de edad.
- Subsanción de canje de descansos médicos particulares de los colaboradores por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT para el trámite de reembolso correspondiente.
- Seguimiento de expediente con código NIT.

➤ Programa de Salud y Bienestar

Promoción de estilos de vida saludables en el trabajador que permitan mantener una adecuada calidad de vida teniendo como objetivo reducir el porcentaje de trabajadores con descansos médicos continuos.

Actividades de Prevención de Salud y Seguridad. –

- La evaluación médica preventiva es anual y se realizará a través de EsSalud y las pólizas de seguros correspondientes.
- Campañas de salud preventiva - promocionales de la salud, como son:
 - ✓ Campaña dermatológica
 - ✓ Campaña odontológica
 - ✓ Campaña nutricional
 - ✓ Campaña oftalmológica
 - ✓ Campaña de vacunación
 - ✓ Campaña de descarte de diabetes, hemoglobina, colesterol y triglicéridos
 - ✓ Campaña despistaje de cáncer



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*



- Sesiones informativas sobre temas de salud como son:

- ✓ Alimentación saludable
- ✓ Prevención de cáncer de mama
- ✓ Prevención de cáncer de piel
- ✓ Salud mental
- ✓ Violencia familiar y sexual
- ✓ Importancia de la Lactancia Materna

➤ **Programa de Beneficios al Colaborador**

Desarrollar acciones en beneficio del trabajador y su familia que le permitan la satisfacción de sus necesidades.

Administración de Empresa Prestadora de Salud – EPS y Seguros. –

- El beneficio de la EPS se brinda a solicitud del servidor, independientemente de su régimen laboral. Es financiado por el trabajador, asumiendo SERPAR LIMA el porcentaje que corresponde por norma (2.25% del 9% destinado a EsSalud). Este servicio es brindado por Sanitas EPS, teniendo contrato vigente desde 01/12/2019, a la fecha se cuenta con 14 afiliados (12 titulares y 2 dependientes).
- De acuerdo al Decreto Legislativo N° 688 – Seguro Vida Ley y sus modificatorias, los trabajadores empleados u obreros tienen derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, desde el inicio de sus labores de trabajo al servicio del mismo.

Coordinaciones con empresas para venta corporativa. -

Se coordina con diversas empresas para que ofrezcan sus diferentes productos a un precio corporativo, inclusive bajo la modalidad de descuento por planilla, como:

- Campaña Escolar (Navarrete y Tailoy)
- Campaña de calzado (Bata)
- Panificadoras (Bimbo, Santa Clara, etc.)

Promoción de cines. -

Con la finalidad de promover el equilibrio entre el espacio laboral y familiar, se coordina con cadenas de cine para la venta de entradas y combos de alimentos, a tarifas preferenciales, la fecha de la visita se comunicará con anticipación virtualmente.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*



Promoción de cadenas de Fast food. -

Consiste en realizar convenios con diferentes centros de comida rápida para la obtención de vales de consumo, descuentos y/o promoción para todo el personal de SERPAR LIMA y sus familiares.

Promoción de espectáculos. -

Consiste en la promoción de eventos relacionados con el arte, teatro y demás espectáculos de sano entretenimiento, a precios de promoción para todo el personal de SERPAR LIMA y sus familiares.

Coordinaciones con instituciones para instalación de módulos.-

Se coordina con diferentes empresas y/o instituciones de diferentes rubros, para la instalación de módulo informativo y de promoción de productos, brindando la facilidad de información mediante los materiales de difusión, productos y servicios a través de venta directa.

Convenios de salud. -

Se coordinará con el Hospital de la Solidaridad (SISOL) para la atención de nuestros colaboradores con descuentos especiales en consultas médicas (Proyecto), a través de un Convenio Interinstitucional.

Colectas Anuales. -

De manera interna y solidaria (entre compañeros de trabajo) como una emergencia familiar o damnificados por desastres naturales y/o climatológico.

➤ Programa para la Prevención de Riesgos Laborales Psicosociales.

Promoción del manejo de emociones positivas con la finalidad de prevenir la formación de riesgos laborales psicosociales que afecten la calidad de vida del trabajador con su entorno laboral y familiar.

- Charlas virtuales para personal con riesgo psicosocial.
- Promoción de pausas activas durante horario laboral.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



- Coordinación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para realizar acciones conjuntas en favor del servidor.
- Realizar campañas preventivas Covid-19.

6. FINANCIAMIENTO

Para la ejecución de las actividades comprendidas en este Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2021, recurriremos de acuerdo al presupuesto institucional anual.

7. CRONOGRAMA

Para conocer la programación de las actividades, se detalla cada una de ellas en el Cronograma del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2021.



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"



CRONOGRAMA DE PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL 2022													
N°	PROGRAMA	ACTIVIDADES											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Programa Motivacional	Día de la amistad y del amor	X										
		Día de la Mujer		X									
		Día de la Secretaria			X								
		Día Internacional del Trabajador				X							
		Día de la Madre					X						
		Día del Padre						X					
		Fiestas Patrias							X				
		Día del Niño								X			
		Día del adulto Mayor									X		
		Aniversario Institucional										X	
		Campeonato deportivo Serparinas										X	
2	Programa de Atención Individualizada y administrativa al servidor	Show de Talentos Serparinos										X	
		Final del Campeonato										X	
		Show Navideño (*)											X
		Atención al colaborador	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
		Gestiones Administrativas con EsSalud	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
3	Programa de Salud y Bienestar	Actividades de Prevención de Salud y Seguridad	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
		Campañas de salud preventiva - promocionales de la salud	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
		Sesiones informativas sobre temas de salud	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
		Administración de Empresa Prestadora de Salud – EPS y Seguros	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
		Coordinaciones con empresas para venta corporativa											
4	Programa de Beneficios al colaborador	Promoción de cines (*)											
		Promoción de cadenas de Fast food (*)											
		Promoción de espectáculos (*)											
		Coordinaciones con instituciones para instalación de módulos (*)											
		Convenios de salud (*)	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
5	Programa de sensibilización, prevención de riesgo psicosocial	Colectas Anuales											
		Charlas virtuales para personal con riesgo psicosocial.											
		Promoción de pausas activas durante horario laboral.											
		Coordinación con Seguridad y Salud en el Trabajo para realizar acciones conjuntas en favor del servidor.	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
		Realizar campañas preventivas Covid-19.			X	X	X						

(*) Actividades supeditadas a la condiciones de salubridad y a las oportunidades comerciales.

