



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 115-2023/SG

Lima, 24 MAR 2023

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



VISTOS: El Informe N° D000201-2023-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 28 de febrero de 2023, 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, programa de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, se aprueba 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, se establece 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;

Que, la Subgerencia de Recursos Humanos ha elaborado la propuesta del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral del año 2023, estando dirigido a todos/os las /os trabajadores del SERPAR con acciones orientadas a fomentar la participación en actividades

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



de salud, culturales, sociales, deportivas y recreativas encaminados al mejoramiento de su calidad de vida, logrando de esta manera elevar los niveles de compromiso e identificación.

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;

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;

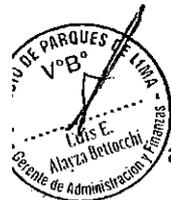
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR**, el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2023 para los / as trabajadores/as del SERPAR LIMA, que como anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR**, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos; la ejecución de las actividades contenidas en el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2023 para los servidores/as, aprobado en el artículo 1 de la presente resolución .

ARTICULO TERCERO. - **DISPONER**, la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional del SERPAR LIMA

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



Miguel Ricardo Alonso Marchena
Secretario General
Municipalidad Metropolitana de Lima

SERVICIO DE PARQUES - LIMA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA Transcripción N° 154-2023 Para conocimiento y fines cumple con Transcribir:..... 9 MAR 2023
Atentamente, Marjorie Edith Paredes Carbajal Sub Gerente de Gestión Documentaria

*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*



SERPAR | SERVICIO DE
PARQUES DE LIMA

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL

2023



ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	DATOS GENERALES.....	5
III.	BASE LEGAL	6
IV.	DIAGNOSTICO	7
V.	MARCO ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN:	8
VI.	FINANCIAMIENTO.....	10
VII.	MATRIZ DE ACTIVIDADES.....	10
VIII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10
IX.	MATRIZ DE ACTIVIDADES – ANEXO 01.....	11



PLAN ANUAL DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL 2023

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 que la incorpora 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, se aprueba la Ordenanza Municipal N° 812 (ROF de la MML) que en su Art. 192° se establece que SERPAR-LIMA es un organismo descentralizado con autonomía económica, técnica y administrativa, estando sujeto a control directo de su gestión por la Municipalidad Metropolitana de Lima, sin perjuicio de la acción fiscalizadora de los organismos que conforman el Sistema Nacional de Control.



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:

Administra actualmente 11 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), San Pedro (Ancón), Santa Rosa (Ancón), Cápac Yupanqui (Rímac), Flor de Amancaes (Villa María del Triunfo) y Manco Cápac (Carabaylo); y 8 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, la Unidad de Bienestar Social de la Subgerencia de Recursos Humanos desarrolla un papel fundamental en el mantenimiento de un adecuado clima laboral. Ello 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/>



II. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN: Servicio de Parques de Lima - SERPAR

PERIODO : Año 2023

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"



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
- Decreto Ley N°17528, Ley Orgánica del Sector Vivienda
- 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°1275-2021- MINSA.
- Decreto Supremo N° 003-2022-SA.



IV. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social 2022, fue aprobado mediante la Resolución de Secretaría General N056-2022/SG de fecha 03 de mayo de 2022, el cual contempla actividades de bienestar social, integración y mejora del clima laboral los que permitieron una interacción personal entre todos los/as trabajadores/as del SERPAR.

Mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, el Gobierno Peruano declara el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19, en ese sentido, las actividades se limitaron, teniendo que realizarlas de manera remota a consecuencia de la situación de aislamiento social que atravesaba el país.

Los programas propuestos en el Plan 2022 fueron programas de atención individualizada y administrativa al colaborador, programa motivacional, programa de salud y bienestar, programa de beneficios al colaborador y programa para la prevención de riesgos laborales psicosociales.

Asimismo, el programa motivacional 2022, contempló dentro de sus actividades a ejecutar fechas conmemorativas de acuerdo a calendario como el día del trabajador, de la mujer, día del padre, de la madre, de la secretaria, fiestas patrias, fiestas de fin de año, etc.; las cuales debido a la coyuntura del momento no pudieron ejecutarse en su totalidad.

El Proyecto de Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2023 de la Subgerencia de Recursos Humanos, contiene programas que van a continuar brindando calidad de vida a todos los/as trabajadores/as del SERPAR, con el fin de fomentar un clima laboral que ayude a desarrollar actitudes que se reflejen en el desempeño laboral.

Se tiene previsto desarrollar los siguientes programas:

- 1.- Programa Motivacional de Asistencia y Promoción Social.
- 2.- Programa de Prevención de la Salud.
- 3.- Programa de Mejora de Clima Laboral.

Al respecto, es preciso señalar que dentro de cada programa están inmersas una serie de actividades de recursos humanos, que cumplen la función de organizar y maximizar los recursos y que impulsen a cumplir con los objetivos estratégicos.



A continuación, se detalla el número de colaboradores por régimen laboral:

Régimen laboral	N° Personas
CAS	437
EMPLEADO	56
OBRERO	202
PER.DEST. MML	0
S. PUBLICO	1
TOTAL	696

V. MARCO 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 colaboradores y funcionarios encaminados al mejoramiento de su calidad de vida, las mismas que contribuirán en generar un buen ambiente de trabajo.

5.2 Objetivo General

Contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los/as trabajadores/as a través de actividades que favorezcan el desarrollo personal, social, laboral, permitiendo elevar los niveles de compromiso y su identificación con el SERPAR.

5.3 Objetivos Específicos

- Fortalecer la integración, la identificación y el compromiso de los trabajadores con SERPAR LIMA, a través de actividades de salud, deportivos, recreativos y culturales, dentro del marco sanitario.
- Lograr la satisfacción, motivación y compromiso del trabajador y sus familiares, a través de actividades y/o proyectos de bienestar propiciando a 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.
- 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 en tanto estén acorde a la realidad actual dentro del contexto de prevención epidemiológica por la COVID-19.



5.4 Alcance

Está dirigido al 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.

5.5 Programas

Los lineamientos que guiarán la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2023 de la Subgerencia de Recursos Humanos, está constituido por las siguientes actividades:

- 1.- **Programa Motivacional de Asistencia y Promoción Social.** - Es importante proporcionar los medios necesarios para mejorar su salud, así como también brindar orientación individualizada a los trabajadores sobre diferentes temas de seguridad social.
 - a) Realizar coordinaciones y dar soporte familiar en la atención de casos sociales.
 - b) Orientar a los/as trabajadores/as sobre los beneficios de la EPS.
 - c) Orientar a los servidores sobre los trámites ante EsSalud.
 - d) Presentar los descansos médicos con subsidio a través de la plataforma VIVA – EsSalud.
 - e) Gestionar de manera presencial aquellos canjes de CITT observados por el área de validación CEVIT – EsSalud.
 - f) Realizar ante EsSalud los trámites de inscripción, adscripción departamental y cambio de lugar de atención según los casos.
 - g) Realizar colectas solidarias de manera interna, previo informe y considerando situaciones de emergencia por salud y/o cambios climatológicos.

- 2.- **Programa de Prevención de la Salud.** - Generar condiciones de vida saludables, destinadas a prevenir la aparición de enfermedades.
 - a) Realizar campañas de chequeo médico preventivo ante EsSalud y EPS.
 - b) Gestionar y ejecutar las campañas de bienestar mental y físico.
 - c) Realizar Campaña Oftalmológica.
 - d) Brindar charla sobre Violencia Familiar y Sexual.
 - e) Ejecutar campaña de nutrición.

- 3.- **Programa de Mejora de Clima Laboral.** - Propiciar acciones de motivación las que se verán reflejadas en el desempeño laboral
 - a) Gestionar convenios institucionales corporativos.
 - b) Brindar saludo institucional por el día de la secretaria.



- c) Brindar saludo institucional por el día del trabajador.
- d) Concurso por Fiestas Patrias "Significado del 28 de Julio"
- e) Actividad por el día del Niño aún por definir
- f) Día del Adulto Mayor
- g) Aniversario Institucional
- h) La Navidad del Niño SERPAR.

VI. FINANCIAMIENTO

Para la ejecución de las actividades comprendidas en este Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2023, incurriremos de acuerdo al presupuesto institucional anual.

VII. MATRIZ DE ACTIVIDADES

Las actividades detalladas en la matriz (anexo 01) contempla la programación a ejecutar del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2023 de la Subgerencia de Recursos Humanos.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Subgerencia de Recursos Humanos es responsable de realizar el monitoreo y evaluación de las actividades programadas en el presente Plan.

Para la evaluación se utilizarán indicadores que midan el grado de satisfacción, del mismo modo, la trabajadora social emitirá el informe correspondiente una vez ejecutada cada actividad.



IX. MATRIZ DE ACTIVIDADES – ANEXO 01

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL 2023														
N°	PROGRAMA	ACTIVIDADES	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Programa Motivacional de Asistencia y Promoción Social	Realizar coordinaciones y dar soporte familiar en atención de casos sociales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Orientar a los trabajadores/as sobre los beneficios de la EPS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Orientar a los trabajadores/as sobre los beneficios de EsSalud	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Solicitar el pago de subsidios a EsSalud a través de la plataforma VIVA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Gestionar de manera presencial los canjes de CITT observados por el área de CEVIT -EsSalud	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Gestionar ante EsSalud los trámites de inscripción, adscripción departamental y cambio de centro de atención según los casos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Coordinar y realizar colectas de manera interna, previo informe de la especialista en trabajo social y considerando situaciones de emergencia por salud y/o cambios climatológicos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Programa de Prevención de la Salud	Realizar campañas de chequeo médico preventivo ante EsSalud y EPS						X					X	
		Realizar Campaña de Bienestar mental y físico.		X			X							
		Realizar Campaña Oftalmológica							X					
		Brindar Charlas sobre Violencia Familiar y Sexual					X	X						
		Coordinar y Ejecutar Campañas de nutrición									X			
		Realizar campaña preventiva de Glucosa							X					
3	Programa de Mejora de Clima Laboral	Gestionar vales de descuento											X	
		Gestionar convenios institucionales corporativos						X						
		Saludo Institucional por el día de la secretaria				X								
		Saludo Institucional por el día del trabajador					X							
		Entrega de presente por el día de la madre					X							
		Realizar un concurso por Fiestas Patrias "Significado del 28 de Julio"							X					
		Día del Niño (Sorteo)								X				
		Día del Adulto Mayor								X				
		Aniversario Institucional									X			
		La navidad del niño SERPAR												X

