



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 035 - 2025/GG

18 FEB. 2025

LA GERENCIA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN

VISTO, el Informe N° D000154-2025-SERPAR-LIMA-ORH del 27 de enero de 2025, emitido por la Oficina de Recursos Humanos, el Memorando N° D0000161-2025-SERPAR-LIMA-OGAF del 28 de enero de 2025, emitido por la Oficina General de Administración y Finanzas, el Informe N° D0000188-2025-SERPAR LIMA-OGPPM del 06 de febrero de 2025 emitido por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° D000046- SERPAR-LIMA-OGAJ de fecha 18 de febrero de 2025 emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio de Parques de Lima, cuyas siglas son SERPAR LIMA, es un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica y técnica, de conformidad con el Estatuto de SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza N° 1784-MML, de fecha 25 de marzo de 2014, y modificada por Ordenanza N° 2639 de fecha 11 de julio de 2024, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama, el mismo que será reemplazado por el Manual de Operaciones (MOP) correspondiente;

Que, mediante Decreto de Alcaldía N° 011, de fecha 11 de julio 2024, se efectuó la aprobación del Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA. Asimismo, su Primera Disposición Complementaria Final dispuso la adecuación progresiva a la nueva estructura orgánica;

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993, 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, 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 trabajadores y sus familias;

Que, el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dispone que el sistema antes mencionado comprende, entre otros, al subsistema de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales;

Que, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, referido al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, señala que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas





y Sociales, comprende las relaciones entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, siendo uno de los procesos dentro de este subsistema, el de Bienestar Social;

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 Social, 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, siendo la elaboración de un Plan de Bienestar Social uno de los productos esperados con relación al proceso antes mencionado;

Que, a través del Informe N° D000154-2025-SERPAR-LIMA-ORH del 28 de enero de 2025, la Oficina de Recursos Humanos remite la propuesta del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral del año 2025, estando dirigido a todos los servidores civiles del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA cuya finalidad es 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 calidad de vida, las mismas que contribuirán en generar un buen clima laboral;

Que, mediante el Memorando N° D0000161-2025-SERPAR-LIMA-OGAF del 28 de enero de 2025, la Oficina General de Administración y Finanzas sustenta la necesidad de aprobar el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA en la medida que el mismo comprende el desarrollo de programas y actividades que contribuyen al mejoramiento de clima organizacional y calidad de vida de los servidores y sus familias;

Que, mediante Informe N° D0000188-2025-SERPAR LIMA-OGPPM del 06 de febrero de 2025, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización emitió su opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, según documento de Vistos, emite opinión favorable a la propuesta del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza N° 1784-MML que aprueba el Estatuto de SERPAR LIMA, modificada a través de la Ordenanza N° 2639; el Manual de Operaciones de SERPAR LIMA, aprobado mediante Decreto de Alcaldía N° 011-2024-MML y con los vistos de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; Oficina General de Administración y Finanzas, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina General de Asesoría Jurídica;





SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 para los servidores civiles del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, que como anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.



ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución de las actividades contenidas en el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 para los servidores civiles, aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la Oficina de Sistemas y Tecnologías de la Información publique la presente Resolución en el Portal Institucional de la entidad.

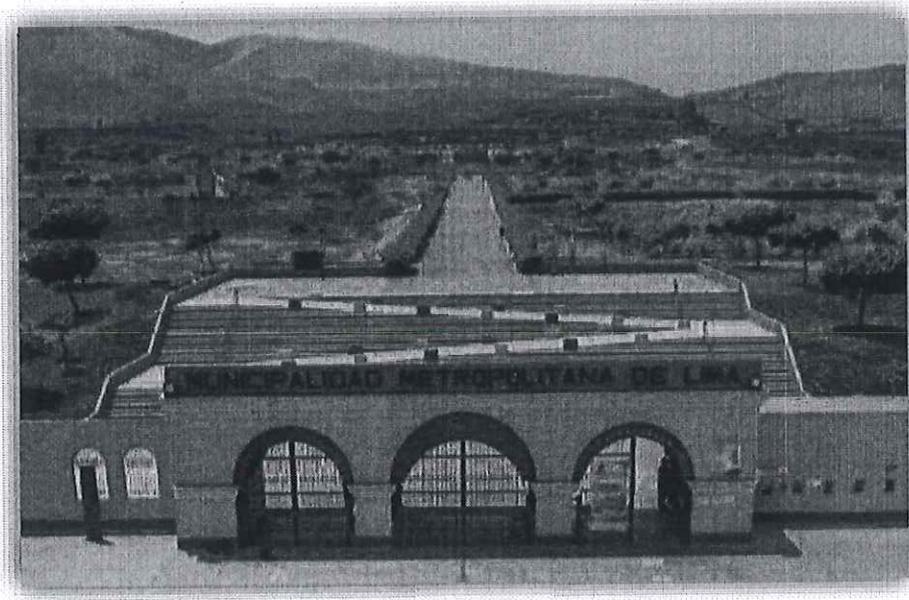
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE




SERPAR Claudia Ruiz Canchapoma
Servicio de Parques de Lima Gerente General
Municipalidad Metropolitana de Lima



SERPAR | SERVICIO DE PARQUES DE LIMA



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

2025

CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	DATOS GENERALES	5
III.	BASE LEGAL	5
IV.	DIAGNOSTICO	6
V.	MARCO ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN:.....	6
VI.	FINANCIAMIENTO.....	9
VII.	MATRIZ DE ACTIVIDADES	10
VIII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10



PLAN ANUAL BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL 2025

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, sólo 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.

Ahora bien, mediante Ordenanza N° 1784-MML, de fecha 25 de marzo de 2014, se aprobó el Estatuto de SERPAR LIMA, el cual fue modificado por Ordenanza N° 2639 de fecha 11 de julio de 2024, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y

Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama, el mismo que será reemplazado por el Manual de Operaciones (MOP) correspondiente.

Asimismo, mediante Decreto de Alcaldía N° 011 del 11 de julio 2024, se efectuó la aprobación del Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima, -SERPAR LIMA. Asimismo, su Primera Disposición Complementaria Final dispuso la adecuación progresiva a la nueva estructura orgánica;

El Servicio de Parques de Lima (SERPAR-LIMA) tiene, entonces, como finalidad gestionar el sistema de parques zonales y metropolitanos, mediante programas y proyectos que promueven el verde urbano, fortaleciendo la integración social, la educación ciudadana y la recreación saludable.

Actualmente, SERPAR administra 11 (once) Parques Zonales y 8 (ocho) Parques Metropolitanos:

- Parque Zonal Sinchi Roca (Comas),
- Parque Zonal Lloque Yupanqui (Los Olivos),
- Parque Zonal Cahuide (Ate Vitarte),
- Parque Zonal Huáscar (Villa el Salvador),
- Parque Zonal Huayna Cápac (San Juan de Miraflores),
- Parque Zonal Huiracocha (San Juan de Lurigancho),
- Parque Zonal San Pedro (Ancón),
- Parque Zonal Santa Rosa (Ancón),
- Parque Zonal Cápac Yupanqui (Rímac),
- Parque Zonal Flor de Amancaes (Villa María del Triunfo),
- Parque Zonal Manco Cápac (Carabayllo),
- Parque Metropolitano Los Anillos (Ate Vitarte),
- Parque Metropolitano Los Soldados del Perú (Lima Cercado),
- Parque Metropolitano Las Malvinas (Lima Cercado),
- Parque Metropolitano Miguel Baquero (Lima Cercado),
- Parque Metropolitano Universitario (Lima Cercado),
- Parque Metropolitano El Migrante (La Victoria),
- Parque Metropolitano Salvador Allende (San Juan de Miraflores) y
- Parque Metropolitano La Muralla (Lima Cercado)

En este contexto, el área de Bienestar Social de la Oficina de Recursos Humanos desarrolla un papel fundamental en mantener un adecuado clima laboral con la ejecución de diversas actividades dirigidas a los trabajadores, logrando un equilibrio óptimo entre la salud física mental y emocional, mediante programas recreacionales, motivacionales, socio- culturales y de prevención que favorecen la integración y bienestar del personal en la institución.



II. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN : Servicio de Parques de Lima - SERPAR
PERIODO : Año 2025
OFICINA : Oficina 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 servicios 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° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Ley N° 17528, Ley Orgánica del Sector Vivienda
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, aprueba el TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad laboral, su Reglamento y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1057, Ley que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Decreto Supremo N° 008-2017-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

- Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, aprobado por Decreto de Alcaldía N° 011.

IV. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social y Clima Laboral 2024, fue aprobado mediante la Resolución de Secretaría General N° 028-2024/SG de fecha 28 de febrero 2024, 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 de SERPAR.

Los programas propuestos en el plan de Bienestar Social y Clima Laboral fueron: Programa Aprendiz de los Seguros de Salud, Programa de prevención de la Salud y Programa de Mejora del Clima Laboral; con la finalidad de cumplir los mismos, se desarrollaron actividades de integración, campañas de vacunación y charlas motivacionales.

El Proyecto de Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 de la Oficina de Recursos Humanos, contempla 02 programas, los mismos que tienen como objetivo continuar brindando calidad de vida a todos los/as servidores/as de SERPAR, fomentando un clima laboral apropiado que ayude a desarrollar actitudes que se reflejen en un mejor desempeño laboral.

Se tiene previsto desarrollar los siguientes programas:

- 1.- Programa Serpar Te Cuida
- 2.- Programa Serpar Te Motiva.

Al respecto, es preciso señalar que dentro de cada programa se desarrollarán 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.

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 servidores y funcionarios encaminados al mejoramiento de calidad de vida, las mismas que contribuirán en generar un buen clima laboral.

5.2 Objetivo General

Desarrollar programas de integración y confraternidad con alcance a todos los/as servidores/as. Contribuir al desarrollo y mejoramiento de su calidad de vida, a través de actividades que favorezcan el desarrollo personal, social, laboral, permitiendo elevar los niveles de compromiso y su identificación con el Servicio de Parques de Lima SERPAR-LIMA.



5.3 Objetivos Específicos

- 5.3.1 Fortalecer la integración, identificación y compromiso de los/as servidores/as con la Entidad, a través de actividades de motivación, recreación, salud y culturales, dentro del marco normativo.
- 5.3.2 Lograr la satisfacción y compromiso de los/as servidores/as a través de actividades y/o proyectos de bienestar propiciando la mejora de las relaciones interpersonales, clima laboral, así como la identificación con la Entidad.
- 5.3.3 Contribuir a disminuir el estrés laboral de los/as servidores/as, mediante pausas activas, actividades físicas motivacionales, logrando un mejor desempeño laboral en sus áreas de trabajo.



5.4 Alcance

Está dirigido a trabajadores de los regímenes laborales D.L. N° 276, D.L. N° 728, D.L. N° 1057 y personal que brinde servicios a la institución.



Cuadro N° 1
Distribución de servidores(as) por régimen laboral

REGIMEN LABORAL	N° PERSONAS	%
CAS	457	65%
OBRERO	197	28%
EMPLEADO	51	7%
TOTAL	705	100%

Cuadro N° 2
Distribución de servidores(as) según género

GENERO	N° PERSONAS	%
MASCULINO	510	72%
FEMENINO	195	28%
TOTAL	705	100%

Cuadro N° 3
Distribución de servidores(as) según edad

RANGO DE EDAD	N° PERSONAS	%
20 - 40	139	20%
41 - 60	392	56%
61 - 79	174	25%
TOTAL	705	100%

5.5 Programas

Los lineamientos que guiarán la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 de la Oficina de Recursos Humanos, está constituido por las siguientes actividades:

5.5.1 Programa "Serpar Te Cuida"

Programa orientado a prevenir enfermedades y mejorar la calidad de vida de los servidores(as).

- a) Orientación sobre los diferentes seguros a los que están afiliados de acuerdo a ley (SCTR, VIDA LEY, ESSALUD).
- b) Capacitación sobre la plataforma Viva EsSalud (Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado) para la realización de trámites de seguros y prestaciones económicas, validación de CMP.
- c) Gestionar Propuestas de Seguros Médicos Particulares de Salud (EPS).
- d) Promover el Chequeo Médico Preventivo anual establecido por EsSalud
- e) Campañas de vacunación COVID, Hepatitis B, Neumococo, Influenza (según esquema del MINSA).
- f) Realizar talleres sobre estilo de vida saludable, a fin de prevenir y/o controlar las enfermedades no transmisibles (HTA, Diabetes, Colesterol y triglicéridos, etc.)
- g) Realizar charlas presenciales o virtuales sobre prevención de enfermedades oncológicas.
- h) Promover las pausas activas, a través de la gimnasia laboral
- i) Realizar capacitaciones sobre Primeros auxilios
- j) Realizar talleres sobre salud mental: control del estrés e inteligencia emocional

- k) Brindar información para el autocuidado de la salud mental, a través de mailing.

5.5.2 Programa "Serpar Te motiva"

Programa que busca desarrollar acciones de motivación, con la finalidad de impactar positivamente en el rendimiento y compromiso de los/as servidores/as con la Entidad.

- a) Desarrollar actividades en fechas festivas durante el año: día de la mujer, día del trabajador, día de la madre, día del padre, fiestas patrias, Aniversario de la Entidad, Olimpiadas, Navidad.
- b) Saludar a los servidores por su onomástico, a través de mail corporativo
- c) Desarrollar actividades de conmemoración de aniversarios de los parques y efemérides.
- d) Realizar ferias dentro de la institución para beneficio de los servidores(as) que promuevan productos saludables, así como campañas de salud.
- e) Capacitaciones sobre Sistema Previsional (ONP y AFP), seguros personales dirigido a los servidores(as) de manera presencial o virtual
- f) Establecer convenios y/o promociones corporativas con alcance a los/as servidores/as y sus familiares directos (cines, restaurantes, gimnasios, librerías, instituciones educativas, centros médicos, etc.)
- g) Evaluación de clima laboral en las Parques y sedes administrativas, con la finalidad de medir la satisfacción profesional de los servidores(as) dentro de la Institución.
- h) Agasajar a los hijos de los servidores(as) con motivo de las celebraciones navideñas.
- i) Campaña solidaria de reforestación para combatir el cambio climático "Siembra un árbol, adopta una vida"



VI. FINANCIAMIENTO

La ejecución de las actividades comprendidas en este Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025, se desarrollarán de acuerdo al presupuesto institucional anual.



VII. MATRIZ DE ACTIVIDADES

La matriz de actividades (anexo 01) contemplan la programación de las diferentes actividades a desarrollar como parte del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Laboral 2025 de la Oficina de Recursos Humanos.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Oficina 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.



