SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N.° 001-004-00004429

Lima, 6 de marzo de 2020.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Edicto N.° 225, se creó el Servicio de Administración Tributaria – SAT, como organismo público descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de Derecho Público Interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones - ROF del SAT, aprobado mediante Ordenanza N.° 1698, modificada por la Ordenanza N.° 1881, la Jefatura del Servicio de Administración Tributaria tiene como principal objetivo dirigir, controlar y supervisar el funcionamiento de la Entidad. Asimismo, el literal c) del artículo 13 de la citada norma señala que la referida jefatura tiene entre sus funciones específicas la de aprobar los planes propuestos que requieran de su suscripción por normatividad;

Que, mediante Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N.° 30057, el cual establece en su artículo 12, que las Oficinas de Recursos Humanos, son las responsables de conducir la capacitación en su Entidad; en virtud a ello, la planifican, ejecutan y evalúan;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", la misma que en el punto 6.4. de su acápite 6 desarrolla el Ciclo del Proceso de Capacitación, precisando que dicho ciclo tiene como primera etapa la de Planificación, y de acuerdo al numeral 6.4.1. del referido punto la mencionada etapa está constituida por cuatro fases, siendo la última de ellas la Fase de "Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP";

Que, por su parte, en el subnumeral 6.4.1.4. del acápite 6 de la citada directiva se establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Asimismo, señala que su elaboración parte del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que tiene una vigencia anual y que se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, con Memorando N.° D000024-2020-SAT-GCA de fecha 5 de marzo de 2020, la Gerencia Central de Administración de Recursos, en

atención al Informe N.° D000086-2020-SAT-GRH, traslada dicho informe, que contiene el expediente del Plan de Desarrollo de las Personas - DPD 2020, y solicita que se emita la resolución jefatural que disponga la aprobación del PDP;

Que, adicionalmente, en virtud a lo establecido en el literal b) del subnumeral 6.4.1.1 del acápite 6 de la acotada directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación, conformado mediante Resolución Jefatural N.° 001-004-00003985, ha validado el referido plan, tal como se evidencia del Acta de Reunión N.° 725-081-00000002, de fecha 4 de marzo de 2020;

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima ROQUE MARTÍN MENDIZABAL RODRIGUEZ GERENTE DE ASUNTOS JURÍDICOS

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio de Administración Tributaria - PDP SAT 2020;

Estando a lo dispuesto en el artículo 12 y el inciso c) del artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del SAT, aprobado mediante Ordenanza N.° 1698, modificada por la Ordenanza N.° 1881; así como la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 141-2016-SERVIR-PE;

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima MARCO FLORES SANTANA GERENTE CENTRAL DE NORMATIVA

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio de Administración Tributaria - PDP SAT 2020, que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Remitir copia de la presente resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe; de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3°.- Encargar al responsable del Portal de Transparencia del SAT la publicación de la presente resolución en la página Web de la Entidad: www.sat.gob.pe.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Miguel Filadelfo Roa Villavicencio
Jefe del Servicio de Administración Tributaria

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2020

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

CONTENIDO

1 ASPECTOS GENERALES 4

1.1 Marco Estratégico Institucional 4

1.1.1 Misión 4

1.1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales 4

1.1.3 Estructura Orgánica 4

2. PROCESO DE CAPACITACIÓN – ETAPA DE PLANIFICACIÓN 1

2.1. Número de Servidores Civiles 1

2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC 1

3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 3

3.1. Finalidad 3

3.2. Las acciones de capacitación. 3

3.3. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - Matriz PDP .. 5

3.4. Evaluación de la Capacitación 5

3.5. Distribución Presupuestal 6

4. ANEXOS 6

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

PRESENTACIÓN

El Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, es un organismo público descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, creado mediante los Edictos N° 225 y N° 227 y modificatorias, aprobados por el Concejo Metropolitano de Lima y publicados el 17 de mayo y 04 de octubre de 1996, respectivamente; cuenta con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera.

Asimismo, el Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, tiene como finalidad organizar, administrar, fiscalizar y recaudar todos los ingresos tributarios y no tributarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima, así como cumplir con las expectativas de los servicios prestados a los ciudadanos.

En cumplimiento de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se debe elaborar y presentar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Con ese propósito, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP (2020) del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT ha sido elaborado teniendo como referencia los diversos insumos de capacitación que promuevan el cumplimiento de las estrategias institucionales establecidas en el Marco Estratégico Institucional (2020- 2023), las mismas que se construyen a partir de las Acciones Estratégicas del Plan Estratégico de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP (2020) del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, constituye un instrumento fundamental que permitirá el cierre de brechas y/o desarrollo de competencias o conocimientos de los servidores civiles que integran la entidad, para así contribuir al logro de los estrategias institucionales y mejorar la calidad de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima – JOAQUE MARTÍN ENDIZABAL RODRIGUEZ – Jefe de Asuntos Jurídicos

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima – OSCAR MISHA BUSTAMANTE – Jefe de Oficina II de Planificación y Estudios Económicos

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima – DANIEL SHERON CABEZAS – Gerente Central de Operaciones

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima – ELIZABETH J. CUSIHUALLPA RIOS – Gerente de Recursos Humanos

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima – MARCO FLORES SANTANA – Gerente Central de Normativa

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima – MIGUEL FILADELFO ROA VILLAVICENCIO – Jefe

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

1 ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco Estratégico Institucional

1.1.1 Misión

"Recaudar ingresos por conceptos tributarios y no tributarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través de un servicio eficiente y de calidad, orientado al ciudadano".

1.1.2 Estrategias Institucionales

EI.01 – Recaudación Tributaria y No Tributaria permanente y efectiva en el Servicio de Administración Tributaria de Lima.

EI.02 – Prestación de Servicios acorde a las expectativas de los Usuarios del Servicio de Administración Tributaria de Lima.

EI.03 – Gestión eficiente de los Procesos del Servicio de Administración Tributaria de Lima en el Marco de la Modernización del Estado.

1.1.3 Estructura Orgánica

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima ROQUE MARTÍN MENDIZABAL RODRIGUEZ GERENTE DE ASUNTOS JURIDICOS

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima ELIZABETH J. CUSIHUALLPA RIOS GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

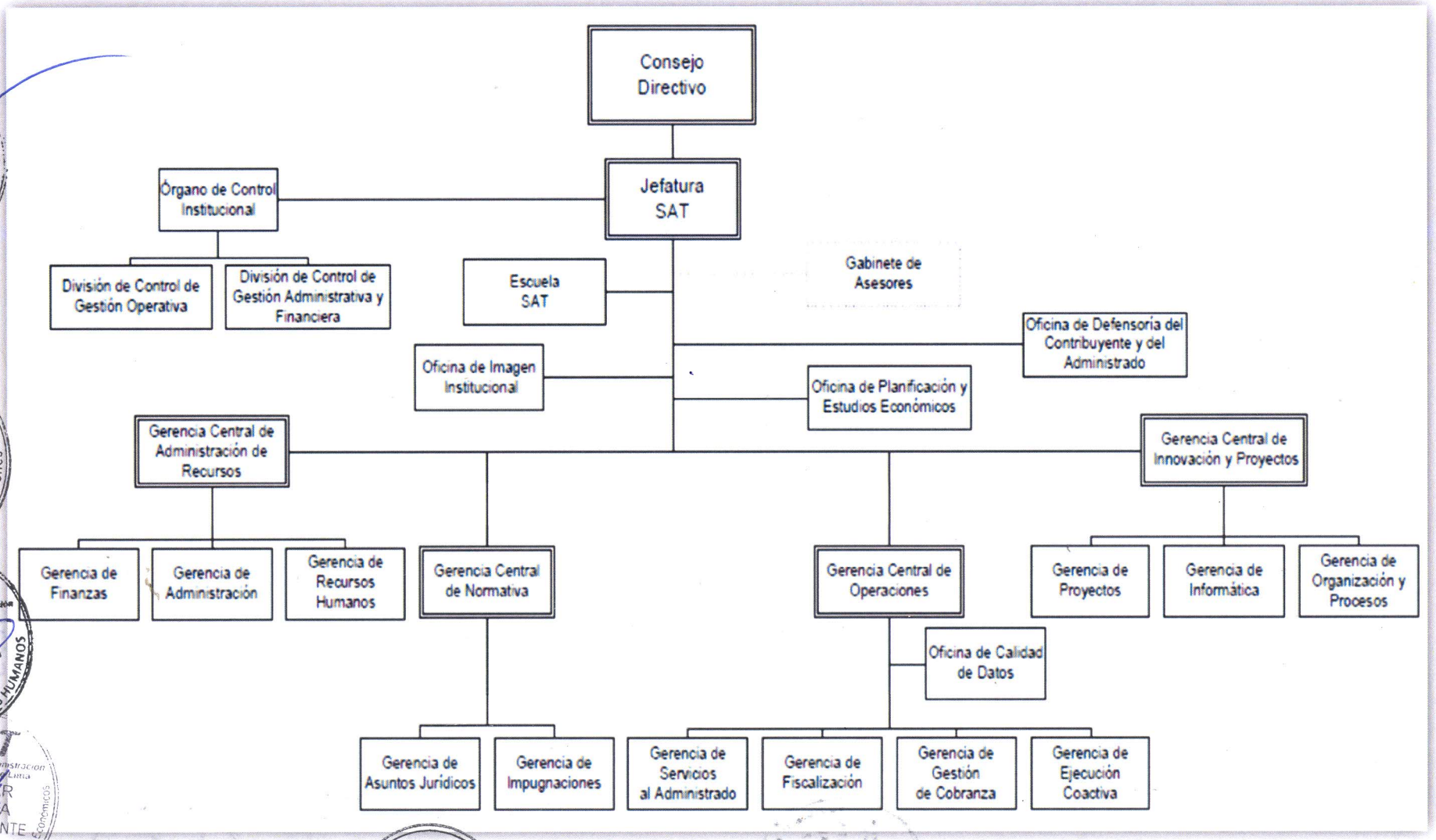
SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima DANIEL SHERON CABEZAS Gerente Central de Operaciones

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima OSCAR MISHA BUSTAMANTE Jefe de Oficina II de Planificación y Estudios Económicos

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima MARCO FLORES SANTANA GERENTE CENTRAL DE NORMATIVA

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA MIGUEL FILADELFO ROA VILLAVICENCIO JEFE

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA



SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
ROQUE MARTÍN MENDIZABAL RODRIGUEZ
GERENTE DE ASUNTOS JURÍDICOS

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
DANIEL SHERON CABEZAS
Gerente Central de Operaciones

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
ELIZABETH J. CUSIHUALLPA RIOS
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
OSCAR MOLINA BUSTAMANTE
Jefe de Oficina de Planificación y Estudios Económicos

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
MARCO FLORES SANTANA

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
MIGUEL FILADELFO ROA VILLAVICENCIO

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

2. PROCESO DE CAPACITACIÓN – ETAPA DE PLANIFICACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020 es aplicado a todos los servidores que laboren en los Órganos y/o Unidades Orgánicas del Servicio de Administración Tributaria de Lima –SAT.

2.1. Número de Servidores Civiles

Las disposiciones contenidas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2020, tendrán alcance a todos los servidores comprendidos en los diferentes regímenes de contratación laboral.

Al 10 de febrero del 2020, el SAT de Lima cuenta con un total de ochocientos diez servidores, los cuales se distribuyen de acuerdo al siguiente detalle:

RÉGIMEN LABORAL	N° SERVIDORES CIVILES
D.L. 1057	479
D.L. 728	331
TOTAL GENERAL	**810**

* Fuente: Gerencia de Recursos Humanos, febrero 2020.

2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC

Es un proceso sistemático, que tiene como fin recolectar, identificar y priorizar necesidades de capacitación a partir de las estrategias institucionales, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que se ejecutarán durante el ejercicio 2020. En el SAT de Lima, dicho proceso se realizó entre los meses de diciembre del 2019 y enero del 2020, para cuyo efecto se utilizó el formato "Matriz de Requerimiento de Capacitación 2020" (Anexo N° 01).

A continuación detallamos las actividades que se desarrollaron para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación:

a) Se realizó un mapeo institucional, identificando por cada Órgano y/o Unidad Orgánica, las Áreas Funcionales que la conforman, a fin de contemplar en el diagnóstico a todos los servidores del SAT.

b) Se elaboró la "Matriz de Requerimiento de Capacitación" (Anexo 01) con un instructivo para el correcto llenado.

c) Se solicitó a cada Gerente/ Jefe, designar a un "Coordinador de Capacitación" por cada Área Funcional, Unidad Orgánica y/o Órgano, según corresponda.

d) La Gerencia de Recursos Humanos – Área Funcional de Bienestar brindó asistencia sobre el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con todos los responsables designados, dándoles a conocer el Proceso de Capacitación, la línea de trabajo por Gerencia/ Oficina, el Rol de la Gerencia de Recursos Humanos, el uso de la herramienta "Matriz de Requerimiento de Capacitación 2020" y el plazo de presentación.

e) La fase de consolidación y priorización de las Matrices de Requerimientos entre las distintas Áreas Funcionales se realizó en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos, y se llevó a cabo de acuerdo al siguiente detalle:

PRESENTACIÓN de requerimientos de capacitación de las **ÁREAS FUNCIONALES** de cada Gerencia inmediata

↓

EVALUACIÓN Y CONSOLIDACIÓN de requerimientos de capacitación en base a criterios de pertinencia, perfil del puesto, marco estratégico y funciones del área por parte de la **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

↓

PRESENTACIÓN de Reporte General de requerimientos de capacitación ante la **GERENCIA INMEDIATA u OFICINA** correspondiente, para la **PRIORIZACIÓN** correspondiente de los requerimientos de Capacitación.

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima ROQUE MARTÍN MENDIZABAL RODRIGUEZ GERENTE DE ASUNTOS JURIDICOS

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima DANIEL SHERON CABEZAS Gerente Central de Operaciones

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima ELIZABETH J. CUSIHUALLPA RIOS

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima OSCAR MISHA BUSTAMANTE Jefe de Oficina II de Planificación y Estudios Económicos

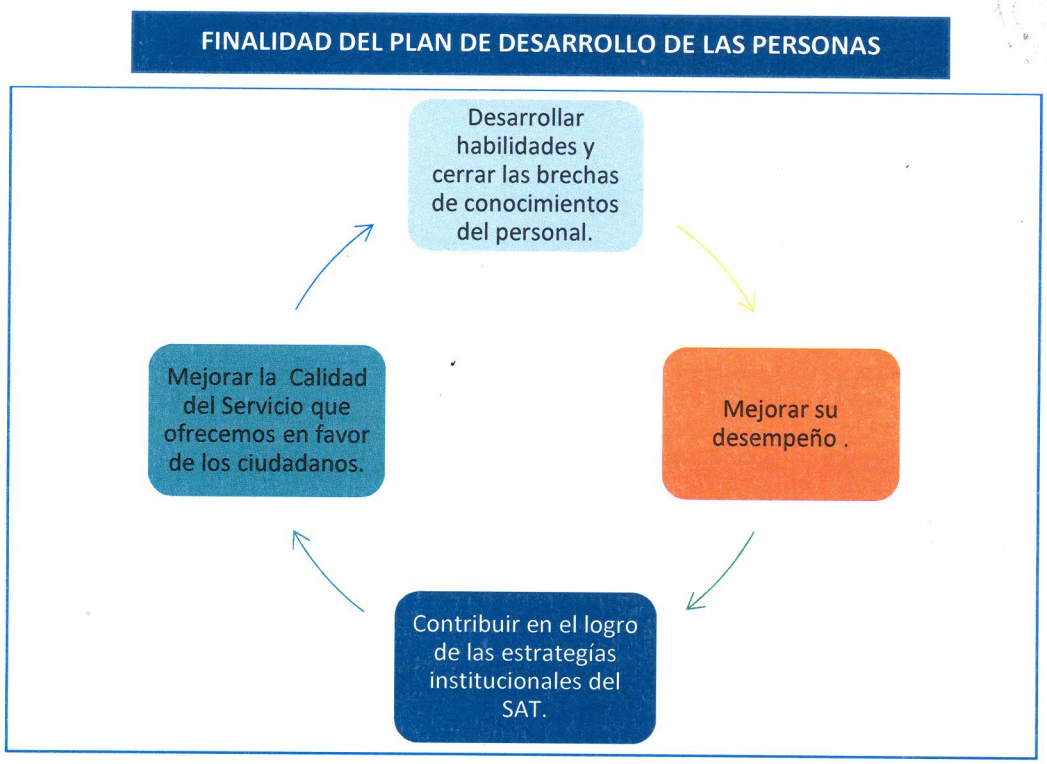
SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima MARCO FLORES SANTANA GERENTE CENTRAL DE NORMATIVA

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA MIGUEL FILADELFO ROA VILLAVICENCIO JEFE

3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

3.1. Finalidad

El Plan de Desarrollo de las Personas Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, tiene por finalidad desarrollar habilidades y cerrar las brechas de conocimientos de nuestro personal, logrando la mejora del desempeño que coadyuve al logro de las estrategias institucionales a fin de mejorar la calidad de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos, cuya medición se reflejará en el cumplimiento de los indicadores institucionales.



3.2. Las acciones de capacitación.

Las diversas acciones de capacitación programadas en la Matriz del PDP del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, se programan de acuerdo a las necesidades de capacitación de los Órganos y/o Unidades Orgánicas de la Entidad y a otros insumos de capacitación que durante el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se han identificado.

Para el presente ejercicio fiscal, el presupuesto será distribuido para realizar actividades de capacitación transversales en los cuales podamos contar con una participación masiva del personal, así como acciones de capacitación para áreas

específicas, las mismas que estarán alineadas al perfil del beneficiario y coadyuvarán al logro de las estrategias institucionales.

La Gerencia de Recursos Humanos realizará las gestiones para que las acciones de capacitación, en su mayoría conferencia, sean dictadas por profesionales de entidades externas, Asimismo se gestionará que las capacitaciones en materia tributaria sean impartidas por nuestros profesionales, con la finalidad de generar costos adicionales al presupuesto asignado al Plan de Desarrollo de las Personas 2020.

Las acciones de capacitación programadas en la Matriz del PDP del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT (Anexo 02), cumple con los aspectos señalados en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Resolución N° 141-2016-SERVIR/PE.

No se consideran acciones de capacitación:

- Los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional.
- Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conllevan a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación.
- Las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión.
- La inducción.
- Las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica.
- Los estudios primarios y secundarios.

3.3. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - Matriz PDP

Comprende la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas por cada Gerencia Central/ Oficina en base a logro de las estrategias institucionales y el cumplimiento de cada actividad designada en el Plan Operativo Institucional.

En tal sentido, en concordancia con lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" – SERVIR, a continuación adjuntamos en el la Matriz del PDP 2020 (**Anexo N°2)**, el detalle de las acciones de capacitación para el ejercicio 2020.

RESUMEN MATRIZ PDP	
INDICADORES	**PDP 2020**
Total de acciones de capacitación(*)	18
Total de acciones a ejecutar mensualmente	2
Total de beneficiarios (**)	727
Tasa de cobertura de capacitación estimada	90.00%
(*) Existen actividades de capacitación que para su ejecución pueden ser divididas por grupos, principalmente las que tengan una cantidad de beneficiarios masiva. **(**)** Cantidad de beneficiarios que considera la participación de una persona en más de una acción de capacitación.	

3.4. Evaluación de la Capacitación

Las capacitaciones que se tienen previsto ejecutar en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas serán evaluadas en los siguientes niveles.

N°	NIVEL DE EVALUACIÓN	OBJETIVO	HERRAMIENTA
1	Reacción	Permite medir la satisfacción del servidor participante, respecto a la capacitación recibida.	Encuesta de Satisfacción.
2	Aprendizaje	Permite medir los conocimientos adquiridos por el servidor.	Herramienta que proponga el proveedor de la capacitación.
3	Aplicación	Permite saber si el servidor aplica, en el desarrollo de su puesto o función de trabajo, lo aprendido en la capacitación recibida.	Formato de Propuesta de Aplicación – Evaluación de Capacitación – PDP (Cód. GRH-ABD-FO006, Versión 1).

3.5. Distribución Presupuestal

A fin de tener una referencia objetiva de las acciones de capacitación priorizadas a incluir en la Matriz PDP, y considerando que el presupuesto estimado para este año es de ciento cincuenta mil soles (S/. 150,000), la asignación del mismo, se realizó en base a la distribución de cursos transversales y cursos específicos para las Gerencias Centrales u otros Órganos, tomando como referencia el costo promedio del mercado.

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL	
TRANSVERSALES	S/. 20,800.00
ESPECÍFICOS	S/. 129,200.00
TOTAL	S/. 150,000.00

*Nota. Realizado por el Área Funcional de Bienestar – Gerencia de recursos Humanos, Marzo 2020.

4. ANEXOS

- Anexo N°1: "Matriz de Requerimientos de Capacitación 2020"
- Anexo N° 2: "Matriz Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020".

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

ANEXO N° 01 - MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN 2020

(Para su llenado ver las consideraciones)

N	ÓRGANO, UNIDAD ORGANICA Y/O ÁREA FUNCIONAL	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	ORIENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	JUSTIFICACIÓN	ORDEN DE PRIORIDAD	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		PROPUESTA DE NIVEL DE EVALUACIÓN			MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL
											De Aprendizaje	De Desempeño	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN			
	NOMBRE DEL ÁREA	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	NOMBRE EXACTO DEL PUESTO	NOMBRE COMPLETO	SEÑALAR A QUE A QUE OBJETIVO ESTÁ ORIENTADO LA EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	INDICAR EL POSIBLE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	INDICAR EL TIPO DE CAPACITACIÓN	DESCRIBIR LA IMPORTANCIA DE LA EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SELECCIONAR EL ORDEN DE PRIORIDAD	INDICAR EL FACTOR POR EL CUAL HA SIDO DEFINIDA LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FORMULAR EL OBJETIVO DE CAPACITACIÓN, SEA DE APRENDIZAJE O DESEMPEÑO	FORMULAR EL OBJETIVO DE CAPACITACIÓN, SEA DE APRENDIZAJE O DESEMPEÑO	MARCAR LA PROPUESTA DE NIVEL DE EVALUACIÓN			INDICAR SI ES PRESENCIAL, SEMIPRESENCIAL O VIRTUAL.	INDICAR SI EL MOMENTO DE EJECUCIÓN ES EN EL PRIMER, SEGUNDO, TERCERO CUARTO TRIMESTRE.	CONSIDERAR EL COSTO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN DE MANERA INDIVIDUAL.

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
ELIZABETH I. CUSIHUALLPA RIOS
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
DANIEL SHERON CABEZAS
Gerente Central de Operaciones

SAT Servicio de Administracion Tributaria de Lima
OSCAR MIGUEL BUSTAMANTE
Jefe de Oficina II de Planificación y Estudios Económicos

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
ROQUE MARTÍN MENDIZABAL RODRIGUEZ
GERENTE DE ASUNTOS JURIDICOS

SAT Servicio de Administración Tributaria de Lima
MARCO FLORES SANTANA
GERENTE CENTRAL DE NORMATIVA

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
MIGUEL FILADELFO ROA VILLAVICENCIO
JEFE