

## SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N.º 001-004-00004794

Lima, 5 de mayo de 2022.

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Edicto N.º 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 la Ordenanza N.º 1698, modificada por la Ordenanza N.º 1881, la Jefatura del SAT tiene como principal objetivo dirigir, controlar y supervisar el funcionamiento de la Entidad. Adicionalmente, 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, el artículo 17 de la Ley N.º 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 empleados y su familia;

Que, por su parte, el artículo 6 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento de sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, asimismo, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, en torno al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, refiere que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, el mismo que considera los siguientes procesos a) Relaciones laborales individuales y colectivas; b) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); c) Bienestar Social; d) Cultura y Clima Organizacional y, e) Comunicación Interna;

Que, el subnumeral 6.1.7 del numeral 6.1 del punto 6 de la Directiva N.º 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE,



establece los procesos que comprende el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, entre los cuales se encuentran, el de Cultura y Clima Organizacional y el de Bienestar Social;

Que, en dicho contexto normativo, con Memorando N.º D000099-2022-SAT-GCA de fecha 3 de mayo de 2022, la Gerencia Central de Administración de Recursos en atención al Informe N.º D000143-2022-SAT-GRH de la Gerencia de Recursos Humanos, remite la propuesta del Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022 del SAT, y solicita la emisión de la resolución jefatural correspondiente, precisando que se cuenta con la opinión favorable de disponibilidad presupuestal;

Que, el referido plan de bienestar constituye un instrumento de gestión que permite cumplir con el indicador estratégico institucional "Satisfacción general del colaborador del SAT" mediante la ejecución de los programas y actividades a cargo del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal, alineadas al POI 2022 del SAT y conforme a la "Guía para la Prevención ante el coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral"; y, tiene como objetivo general fortalecer los niveles de motivación, productividad y bienestar de los servidores/as del SAT;

Que, en ese sentido, resulta necesario emitir la resolución jefatural que formalice la aprobación del Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022 del SAT;

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.º 1698 y modificada por la Ordenanza N.º 1881;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Aprobar el Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022 del SAT, que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2º.-** 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](http://www.sat.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

  
Miguel Filadelfo Roa Villavicencio  
Jefe del Servicio de Administración Tributaria



**PLAN ANUAL DE  
BIENESTAR SOCIAL,  
CLIMA ORGANIZACIONAL  
Y DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES**

2  
0  
2  
2

**ÁREA FUNCIONAL  
DE BIENESTAR Y DESARROLLO  
DE PERSONAL**

**GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
GERENCIA CENTRAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS**

## ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	ANTECEDENTES.....	3
3	FUNDAMENTACIÓN .....	4
4	BASE LEGAL .....	5
5	ALCANCE.....	6
6	VIGENCIA .....	7
7	OBJETIVOS.....	7
7.1	Objetivo General.....	7
7.2	Objetivos específicos .....	7
8	DIAGNÓSTICO SOCIAL DEL PERSONAL DEL SAT.....	8
8.1	Características Generales.....	8
8.1.1	Distribución de servidoras/es según modalidad .....	8
8.1.2	Distribución según grupo etario, sexo y modalidad .....	8
8.2	Composición familiar del servidor del SAT.....	8
8.2.1	Distribución de servidores padres y madres de familia en el SAT .....	8
8.2.2	Distribución según número de hijos por padre/madre.....	9
8.2.3	Distribución según edad de hijos/as de las/los servidores/as del SAT.....	9
8.3	Situación de Salud .....	9
8.3.1	Distribución de servidores/as por diagnóstico presentado por atenciones en Medisat	9
8.4	Actividades a implementar o reforzar .....	10
9	ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LÍNEAS DE ACCIÓN .....	11
10	PROGRAMAS Y ACTIVIDADES .....	11
11	RESPONSABILIDAD Y RECURSOS.....	14
11.2	Responsabilidad .....	14
11.3	Recursos:.....	14
12	EVALUACIÓN .....	14
13	PRESUPUESTO .....	14
14	ANEXO 01: FICHA TÉCNICA DE LAS ACTIVIDADES Y PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES .....	16

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES 2022  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA**

## **1 INTRODUCCIÓN**

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GSDRH denominada: “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, estipula que la Gestión de los Recursos Humanos está conformado por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Relaciones Humanas y Sociales, en la que compresa el proceso de Bienestar Social y Cultura y Clima Laboral.

El Servicio de Administración Tributaria - SAT fue creado mediante los Edictos N° 225 y N° 227, publicados el 17 de mayo y 04 de octubre de 1996, respectivamente, como un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima - MML, con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera. Asimismo, tiene como finalidad: organizar, administrar, fiscalizar y recaudar todos los ingresos tributarios; así como, recaudar ingresos por conceptos no tributarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

El Marco Estratégico del SAT 2020-2023 está orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2020-2023 de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través del indicador de la acción estratégica institucional de la MML denominado: *Porcentaje promedio de metas cumplidas en los Planes Operativos Institucionales de las EMs y OPDs de la MML, de la cual se desglosa la estrategia institucional del SAT de código EI.03: Gestión eficiente de los Procesos del Servicio de Administración Tributaria de Lima en el Marco de la Modernización del Estado*, que tiene como indicador: *Satisfacción general del colaborador SAT*, mediante el cual establece que el alcance de la Meta asciende a un 79.0% para el ejercicio 2022, y el cumplimiento de la misma se encuentra a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos. Por lo tanto las acciones del Plan de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022 se encuentran orientadas al cumplimiento del indicador de satisfacción general del colaborador SAT.

Por lo tanto, el SAT en la línea de acción de gestión del proceso de Bienestar Social, Cultura y Clima Laboral del Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, propone el Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y Prevención de Riesgos Psicosociales 2022, con la finalidad de gestionar los programas de tipo atención individualizada y administrativa, asistencial, preventivo de riesgos laborales psicosociales, entre otros bajo la modalidad virtual, a través de canales de medios electrónicos en favor de los servidores/as del SAT. Asimismo, se tomará en consideración para el presente Plan los lineamientos establecidos en el Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID del SAT, así como la normativa en materia de prevención de la COVID-19.

## **2 ANTECEDENTES**

El Servicio de Administración Tributaria - SAT fue creado mediante los Edictos N° 225 y N° 227, publicados el 17 de mayo y 04 de octubre de 1996, respectivamente, como un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima – MML. Asimismo, tiene como finalidad: organizar, administrar, fiscalizar y recaudar todos los ingresos tributarios; así como, recaudar ingresos por conceptos no tributarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Conforme a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, comprende siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Relaciones Humanas y Sociales, en el cual está enmarcando los procesos: Cultura y Clima laboral, y Bienestar Social.

En ese sentido, el Plan de Bienestar Social, clima organizacional y de prevención de riesgos psicosociales 2022, es un documento de gestión indispensable que permite cumplir con el indicador estratégico institucional “Satisfacción general del colaborador del SAT” mediante la ejecución en la modalidad virtual de los programas y actividades a cargo del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal alineadas al POI 2022 del SAT, y conforme a la “Guía para la Prevención ante el coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral” mediante Resolución Ministerial N° 055-2020-TR.

### **3 FUNDAMENTACIÓN**

El contexto actual establece los protocolos de Emergencia Sanitaria a través del Decreto Supremo N° 003-2022-SA, el Gobierno dispuso la prórroga de la declaratoria de la emergencia sanitaria por la presencia de la COVID-19 en nuestro país, las instituciones públicas y privadas están dando los lineamientos para el retorno de forma progresiva a las actividades laborales, en ese sentido se ha determinado que las actividades del Plan de Bienestar deberán adecuar sus estrategias en la ejecución de las actividades, motivo por el cual la ejecución de todas las actividades de congregación social deberán ser bajo las disposiciones normativas vigentes, con la finalidad de salvaguardar la salud pública de los servidores/as del SAT en el periodo del estado de emergencia, por esta razón es que presentamos el Plan de Bienestar Social, clima organizacional y de prevención de riesgos psicosociales 2022 documento de Gestión que se adapta a las nuevas exigencias del contexto nacional obedeciendo en estricto lo dispuesto por el Poder Ejecutivo y recomendaciones emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El Plan de Bienestar Social, Clima organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022, es un instrumento de gestión que contribuye al cumplimiento de las estrategias institucionales del SAT, en concordancia con la Política de Modernización del Estado, generando el fortalecimiento integral de sus recursos humanos, teniendo en cuenta el bienestar social y la salud laboral de sus servidores/as. En ese sentido, de acuerdo a la coyuntura actual que atraviesa nuestro País, las acciones de la Gerencia de Recursos Humanos se han direccionado a través de los diversos canales de comunicación interna utilizando las diversas herramientas digitales con los que cuenta a fin de mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de sus servidores(as).

Asimismo, es importante tener en consideración que la pandemia del COVID-19, está generando secuelas en la salud mental de las personas, quienes presentan emociones de miedo a la muerte, sentimientos de soledad, tristeza e irritabilidad debido a que se han presentado altos índices de contagio y que a raíz de los programas de vacunación han disminuido, pero aún no se ha logrado detener el contagio de la población, asimismo recordar que años anteriores los índices de muerte han sido considerables y lo que conlleva a que la humanidad ha vivido 2 años con diferentes situaciones. Esta situación genera emociones y pensamientos negativos en las personas y se extiende amenazando la salud mental de los/las trabajadores/as en contextos laborales y sociales.

El cambio y la adaptación a nuevos comportamientos en el trabajo presencial o remoto, los nuevos hábitos en casa, añadido el miedo al contagio generan altos niveles de estrés, ansiedad y disminución de la motivación laboral, que pueden perjudicar el desempeño óptimo de los/las trabajadores/as. En ese sentido, el Plan de Bienestar Social, Clima organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022 constituye un instrumento que permite al SAT enfrentar de forma adecuada la

prevención de la salud mental de sus trabajadores, promoviendo el bienestar mediante la promoción del cuidado, autocuidado y cuidado mutuo para mitigar el impacto de la pandemia del COVID - 19.

Bienestar Social en el ámbito laboral contribuye a generar y consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, desarrollando relaciones humanas armoniosas como resultado de un estado de bienestar integral de sus recursos humanos. En este proceso, no se puede obviar el motivo principal de los servidores/as, la “familia”; por lo tanto, se buscará promover el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los servidores/as teniendo en cuenta la coyuntura actual donde la entidad prioriza la ejecución del “trabajo remoto o mixto” y progresivamente se impulsará el retorno seguro a las actividades laborales del personal considerado como “condición vulnerable”, que actualmente se encuentra con licencia con goce haber.

Cabe señalar que la necesidad de mejorar la cobertura de salud de los servidores/as del SAT, constituye una preocupación de la entidad, como lo establece la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social, que ha establecido que las entidades públicas podrán optar por contratar a favor de sus servidores/as planes o programas de salud a una Entidad Prestadora de Salud, y ha precisado que dichos planes como mínimo deberán contemplar como principales beneficiarios a los servidores(as) de la entidad conjuntamente con sus derechohabientes, por lo tanto y ante la coyuntura de la Pandemia Mundial de la Covid-19 donde la salud es la principal arma de valor de las personas, los lineamientos del Plan de Bienestar deberán dirigir acciones que busquen la mejora de los planes del salud para el servidor(a) y su familia.

En ese sentido, el presente Plan Anual, plasma las Líneas de acción, Programas y Actividades alineadas al Plan Operativo Institucional 2022 que se desarrollarán desde el Área Funcional de Bienestar y Desarrollo del Personal durante el año 2022, los cuales permitirán responder a las necesidades y expectativas de nuestros servidores/as, así como alcanzar los objetivos institucionales propuestos.

La Gerencia de Recursos Humanos ejecuta y propicia el fortalecimiento integral de los recursos humanos del SAT a través de la ejecución de actividades indicadas en la presente propuesta, considerando las competencias y valores institucionales a través de la planificación, elaboración, programación, ejecución y evaluación de proyectos y programas educativos, sociales constituidos en charlas y talleres virtuales, campañas de vacunación, con una atención personalizada de casos sociales que se desarrollen a causa de la COVID 19, factores de estrés y ansiedad, todo esto en coordinación con equipos interdisciplinarios y organismos multisectoriales.

#### **4 BASE LEGAL**

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- c) Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- d) Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- e) Decreto legislativo N° 1057, “Decreto Legislativo que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios” y su modificatoria aprobada por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- f) Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"
- h) Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. N° 040-2014-PCM"
- i) Ley N° 28542, "Ley de Fortalecimiento de la Familia".
- j) Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (EsSalud).
- k) Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- l) Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- m) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- n) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- o) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- p) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- q) LEY N° 30947, Ley de Salud Mental.
- r) Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, que aprobó la "Guía para la Prevención ante el coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral"
- s) Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, mediante el cual declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.
- t) Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control del COVID-19. Este plazo ha sido sucesivamente prorrogado por los Decretos Supremos N° 020, 027 y 031-2020-SA;
- u) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0006-2022-SERVIR/PE, mediante el cual se aprueba por delegación, la "Guía Operativa para la gestión de Recursos Humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19 V.3."
- v) Acta N° 0015-CSST-SAT-2021-2023, que aprobó el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19.

## 5 ALCANCE

El Plan anual de bienestar social, clima organizacional y de prevención de riesgos psicosociales 2022, está dirigido a los servidores/as del Servicio de Administración Tributaria de Lima.

Las actividades programadas en el presente documento están dirigidas a las/los servidores del régimen laboral regulados por los Decretos Legislativos N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057. Además, comprende a practicantes pre - profesionales y profesionales.

**Tabla 1 Cantidad de servidores/as del SAT**

Régimen	Norma	Cantidad
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	311
	Decreto Legislativo N° 1057	395
Practicantes	Ley N° 28518	0
<b>TOTAL</b>		<b>706</b>

Nota: Información al 01 de febrero del 2022, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

Dado el estado de emergencia sanitaria El Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022, extiende su alcance a todos los servidores/as del Servicio de Administración Tributaria – SAT, que se encuentran bajo Licencia con goce de haber (trabajadores en situación de vulnerabilidad- de acuerdo a la normativa vigente) así como los que prestan servicios bajo la modalidad remota o mixta en la Sede Principal, Agencias y Depósitos de Lima Metropolitana.

## **6 VIGENCIA**

El presente Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022 entra en vigencia con eficacia anticipada al 01 de febrero del 2022 y rige durante el año 2022.

## **7 OBJETIVOS**

### **7.1 *Objetivo General***

Fortalecer los niveles de motivación, productividad y bienestar de los servidores/as del SAT, preservando la salud de los mismos a través del desarrollo de actividades preventivas, recreativas, educativas que convoquen la participación de los servidores/as que se encuentran trabajando bajo la modalidad presencial, mixta o remota, respetando las medidas progresivas de retorno a la “normalidad social”, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento del Clima Organizacional de la entidad con servidores/as identificados con los objetivos y políticas institucionales, alineados al nuevo contexto actual.

### **7.2 *Objetivos específicos***

- a. Desarrollar acciones, de motivación dirigidas a los servidores/as de la Institución, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral.
- b. Propiciar el equilibrio entre la vida familiar y laboral, como el principal soporte para su desarrollo personal y profesional.
- c. Brindar orientación, atención y acompañamiento individualizado a los servidores/as del SAT sobre temas preventivos de salud, seguros personales, casos sociales y situaciones generadas a causa de la Pandemia de la COVID-19.
- d. Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que los servidores/as cuenten con una mejor calidad de vida.
- e. Acercar beneficios corporativos a través de la modalidad “virtual”, a través de convenios y/o alianzas de cooperación interinstitucionales que no representen algún costo para la entidad.
- f. Impulsar la promoción de buenas prácticas de prevención y atención de riesgos psicosociales así como de salud mental en nuestros servidores(as) los mismos que incluyan acciones de promoción de manejo de emociones positivas y otros aspectos que permitan prevenir los riesgos psicolaborales como el estrés, la depresión, entre otros que se vienen evidenciando durante la Pandemia de la COVID 19 en nuestro país.

## 8 DIAGNÓSTICO SOCIAL DEL PERSONAL DEL SAT

Los programas contenidos en el Plan, se elaborado teniendo como referencia las características de los servidores/as del SAT, el reporte de descansos médicos del 2021 y las opiniones de las necesidades e intereses manifestados a través de la encuesta de clima organizacional 2021, siendo estos datos los principales insumos para las propuestas de las diferentes actividades previstas en el cronograma respectivo.

### 8.1 Características Generales

#### 8.1.1 Distribución de servidoras/es según modalidad

Régimen	Norma	Cantidad
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	311
	Decreto Legislativo N° 1057	395
Practicantes	Ley N° 28518	0
<b>TOTAL</b>		<b>706</b>

Nota: Información al 01 de febrero del 2022, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

#### 8.1.2 Distribución según grupo etario, sexo y modalidad

GRUPO ETARIO	MUJER	MUJER %	HOMBRE	HOMBRE %
19-29 AÑOS	63	19.38%	40	10.50%
30-39 AÑOS	148	45.53%	117	30.70%
40- 49 AÑOS	86	26.46%	135	35.43%
50-59 AÑOS	24	7.38%	70	18.37%
60-69 AÑOS	4	1.23%	16	4.19%
70-+ AÑOS	0	0%	3	0.78%
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>46,04%</b>	<b>381</b>	<b>53,96%</b>

Fuente y elaboración: Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos. Información al 01 de Febrero de 2022.

### 8.2 Composición familiar del servidor del SAT

#### 8.2.1 Distribución de servidores padres y madres de familia en el SAT

SERVIDORAS/RES	CANT	%
Madres	133	19%
Padres	186	26%
Solteros/as	387	55 %
<b>Total</b>	<b>706</b>	<b>100%</b>

Fuente y elaboración: Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos. Información al 01 de Febrero de 2022.

### 8.2.2 Distribución según número de hijos por padre/madre

HIJOS/AS	CANT	%
1 hijo/a	215	68.91%
2 hijos/as	69	22.12%
3 hijos/as	20	6.41%
4 hijos/as	8	2.56%
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>

Fuente y elaboración: Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos. Información al 01 de Febrero de 2022.

### 8.2.3 Distribución según edad de hijos/as de las/los servidores/as del SAT

GRUPO ETARIO	N°	%
Menor de 1 año a 5	99	18.42%
6-10 años	122	22.67%
11-15 años	110	20.44%
16-20 años	88	16.35%
21-25 años	48	8.92%
26 a más	71	13.20%
<b>Total</b>	<b>538</b>	<b>100%</b>

Fuente y elaboración: Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos. Información al 01 de Febrero de 2022.

## 8.3 Estado Situacional de Salud de los servidores/as del SAT

Se tomó en cuenta los descansos médicos presentados por los servidores/as en el 2021.

Los diagnósticos más reiterativos presentados en los/las servidores/as del SAT fueron el de COVID 19, en mayor proporción, seguido de ello se presentaron servidores/as con enfermedades respiratorias, con enfermedades óseo musculares, con enfermedades digestivas, con enfermedades como ansiedad, depresión y otros.

A continuación, el detalle de los diagnósticos presentados:

### 8.3.1 Distribución por diagnóstico presentado los servidores/as y por atenciones en Medisat

DIAGNÓSTICOS	ATENCIÓNES A SERVIDORES	PORCENTAJE
COVID - 19	337	7.18%
Lumbalgia	328	6.99%
Cefalea	750	15.98%
Dispepsia	188	4.01%
Náuseas y vómitos	94	2.00%
Resfrió común	381	8.12%
Faringitis	378	8.05%

Post vacuna	275	5.86%
Otras Enfermedades respiratorias	141	3.00%
Otras Enfermedades digestivas	187	3.98%
Enfermedad dental	46	0.98%
Enfermedad Oseo Muscular	422	8.99%
Salud Mental	368	7.84%
Toma de Presión Arterial	282	6.01%
Aplicación de inyectables	328	6.99%
Curación	188	4.01%
<b>TOTAL ATENCIONES</b>	<b>4693</b>	<b>100.00%</b>

Fuente y elaboración: Personal médico de Medisat. Información al 01 de febrero de 2022.

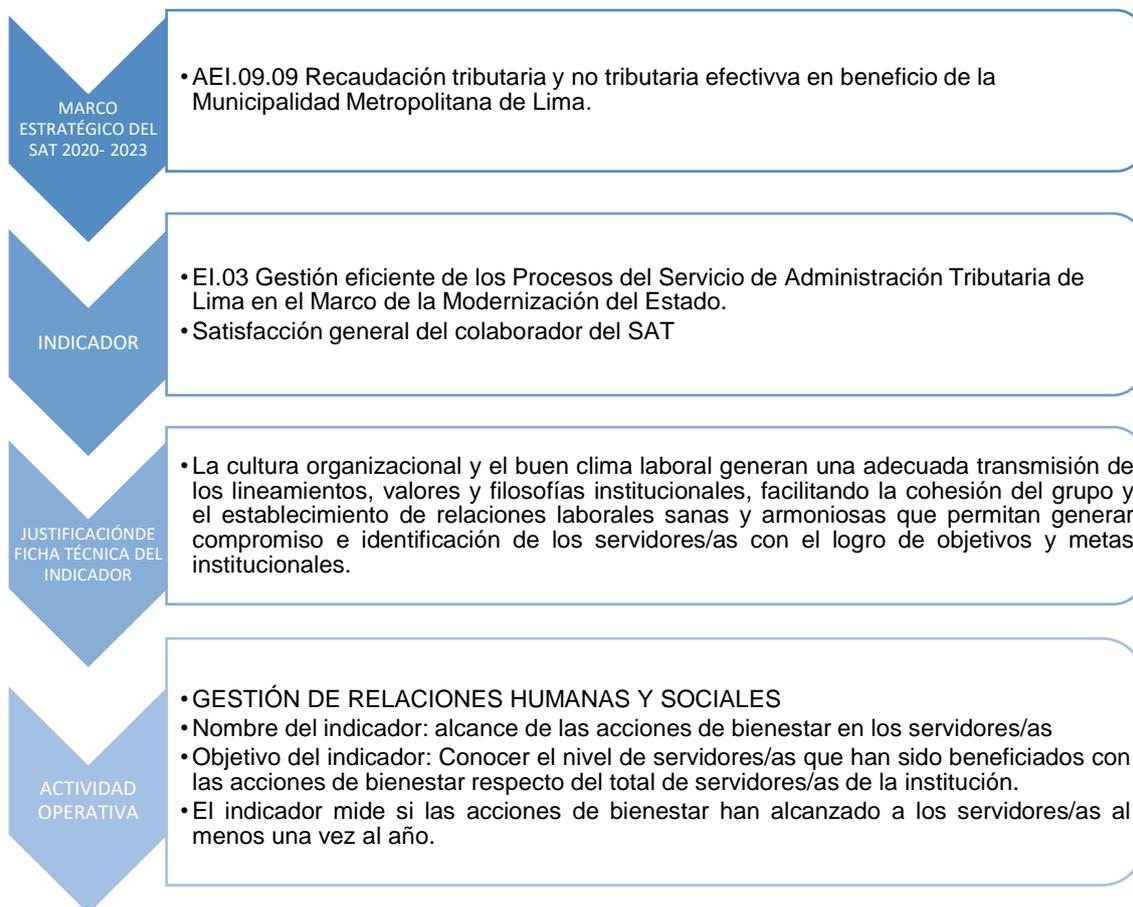
Respecto a la cantidad de atenciones realizadas a cargo del tópico institucional (Medisat) se observa que la mayor cantidad de atenciones es con un 15.98% por cefaleas, el 8.99% de atenciones médicas se dieron por Enfermedad Óseo Muscular y un 8.12% por resfrío común.

#### 8.4 Actividades a implementar o reforzar

De acuerdo a la Encuesta de Clima Organizacional 2021<sup>1</sup>, aplicada en el mes de noviembre de 2021 al 92% de los servidores/as del SAT, los resultados reportados en el Informe de aplicación de Encuesta de clima Laboral se obtuvieron las siguientes recomendaciones:

- Generar acciones de reconocimiento institucional a favor de los servidores por las metas logradas. Reconocimiento por la campaña masiva, por años de servicio, por desempeño y trabajo operativo.
- Gestionar capacitaciones sobre temas relacionados al desarrollo de la tecnología, que ayude a los servidores en proceso de adaptación a la digitalización en la administración pública.

## 9 ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LÍNEAS DE ACCIÓN



## 10 PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

Los lineamientos que guiarán la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social, clima organizacional y prevención de riesgos psicosociales 2022 del SAT y que están debidamente concordados con los siguientes programas a desarrollar:

OBJETIVOS	PROGRAMAS
Desarrollar acciones, de motivación dirigidas a los servidores/as de la Institución, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral.	PROGRAMA DE BIENESTAR, PROMOCIÓN DE LA SALUD Y MOTIVACIÓN <i>Lineamiento de acción:</i> A través de nuestros canales internos de comunicación virtual, charlas virtuales, entre otros, se desarrollarán acciones de motivación dirigidas a los servidores/as que contribuyan en la mejora de la salud emocional y el bienestar general.
	PROGRAMA DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL <i>Lineamiento de acción:</i>

	<p>Fomento de actividades que permitan fortalecer los vínculos entre los servidores/as, para mejorar la convivencia en los equipos de trabajo.</p> <p>PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL</p> <p><u>Lineamiento de acción:</u> Promover actividades que mejoren el clima laboral para para mejorar la convivencia entre los servidores/as e incrementar el desempeño e identificación del servidor con la entidad.</p>
<p>Propiciar el equilibrio entre la vida familiar y laboral, como el principal soporte para su desarrollo personal y laboral.</p>	<p>PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR</p> <p><u>Lineamiento de acción:</u> Propiciar equilibrio entre la vida familiar y laboral de los servidores/as desarrollando actividades en la modalidad virtual en la que participen la familia, valorizando su importancia frente a las consecuencias dejadas por la Pandemia de la COVID 19.</p>
<p>Brindar orientación, atención y acompañamiento individualizado a los servidores (as) del SAT sobre temas preventivos de salud, seguros personales, casos sociales y situaciones generadas a causa de la Pandemia de la COVID-19.</p>	<p>PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y ADMINISTRATIVA AL SERVIDOR (A)</p> <p><u>Lineamiento de acción:</u> Brindar atención oportuna, personalizada, humana y de calidad al servidor(a) a través de herramientas tecnológicas y de telecomunicación destinadas a brindar orientación personal y administrativa así como el acompañamiento en diferentes circunstancias que lo solicite</p> <p>PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN POR MAYORÍA DE EDAD</p> <p><u>Lineamiento de acción:</u> Brindar acompañamiento en el proceso de desvinculación por mayoría de edad, generando espacios de mayor comunicación sobre cómo será el proceso y generar un puente de apoyo con la familia del servidor. La institución podrá reconocer los años de servicio a través de gestos y actividades, que permitan que el trabajador se sienta realizado por tantos años de servicio.</p>
<p>Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que el trabajador cuente con una mejor calidad de vida.</p>	<p>PROGRAMA DE EDUCATIVO INFORMATIVO</p> <p><u>Lineamiento de acción:</u> Promover a través de los canales internos de comunicación y vía “on line” estilos de vida saludables en el trabajador que permitan mantener una adecuada calidad de vida teniendo como objetivo reducir el</p>

	<p>porcentaje de trabajadores afectados a causa de la Pandemia de la Covid 19.</p>
<p>Acercar beneficios corporativos a través de la modalidad virtual a través de convenios y/o alianzas de cooperación interinstitucionales que no representen algún costo para la entidad.</p>	<p>PROGRAMA DE BENEFICIOS AL SERVIDOR(A)  <u>Lineamiento de acción:</u> Generar, a través de convenios y/o alianzas de cooperación interinstitucionales a costo cero, acercar beneficios corporativos al servidor(a) a través de la modalidad virtual.</p> <p>PROGRAMA DE COOPERACIÓN MUTUA  <u>Lineamiento de acción:</u> Generar coordinaciones para la cooperación de las actividades que se realizarán a costo cero, y en retribución a los servicios brindados la institución proveerá de canales internos para difundir los servicios que los cooperadores ofrecen, gestándose así una relación de cooperación con una visión de “ganar – ganar”, esto permitiría que la ayuda sea auto sostenible en beneficio del servidor/a.</p>
<p>Impulsar la promoción de buenas prácticas de prevención y atención de riesgos psicosociales así como de salud mental en nuestros servidores(as) los mismos que incluyan acciones de promoción de manejo de emociones positivas y otros aspectos que permitan prevenir los riesgos psicolaborales como el estrés, la depresión, entre otros que se vienen evidenciando durante la Pandemia de la Covid 19 en nuestro país</p>	<p>PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES RELACIONADOS A FACTORES EMOCIONALES.  <u>Lineamiento de acción:</u> Impulsar la promoción de buenas prácticas de prevención y atención de riesgos psicosociales así como de salud mental en nuestros servidores(as) los mismos que incluyan acciones de promoción de manejo de emociones positivas y otros aspectos que permitan prevenir el estrés, ansiedad, depresión, disminución de motivación laboral, entre otros que se vienen evidenciando durante la Pandemia de la COVID 19 en nuestro país.</p> <p>PROGRAMA DE LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD MENTAL  <u>Lineamiento de acción:</u> Brindar acompañamiento profesional para los servidores que reporten problemas de salud mental motivados por una mala convivencia en el ámbito laboral, y facilitar herramientas que mejoren la interrelación en los equipos de trabajo.</p>

En el Anexo 01, se detalla las actividades que se realizarán en los programas del Plan de Bienestar y Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022 y el cronograma de actividades a desarrollar en el presente Plan.

## 11 RESPONSABILIDAD Y RECURSOS

### 11.2 Responsabilidad

El Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal, que está a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos, será la encargada de desarrollar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades programadas.

### 11.3 Recursos:

#### - Recursos Tecnológicos:

Están referidos a los equipos informáticos, software, aplicativos, el portal del IntraSAT, correos institucional [Bienestar@sat.gob.pe](mailto:Bienestar@sat.gob.pe), [medisat@sat.gob.pe](mailto:medisat@sat.gob.pe), [descansomedicosat@sat.gob.pe](mailto:descansomedicosat@sat.gob.pe), encuestas virtuales, capacitaciones en plataformas educativas u otros similares que permitan la automatización de los procesos y mayor agilidad en el procesamiento y análisis de la información.

#### - Recursos Humanos:

En este rubro se señala a las personas que forman parte del proceso de aprobación, implementación y ejecución de los programas señalados.

- Apoyo técnico de la Oficina de Imagen Institucional
- Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

## 12 EVALUACIÓN

Para conocer el nivel de satisfacción de los servidores del SAT se efectuará el monitoreo del cumplimiento de las actividades del Plan, considerando la evaluación trimestral del cumplimiento de las actividades; sin embargo, en coordinación con la Oficina de Planificación y estudios Económicos se realizará el seguimiento mensual del Plan en concordancia con los establecido en el POI.

Del mismo modo, otro mecanismo de medición anual será a través de la evaluación del Clima Laboral que se realizará al mes de noviembre de 2022, instrumento que permitirá medir el impacto de las actividades ejecutadas, considerando el cumplimiento de la meta de 79.0% del indicador: **Satisfacción general del colaborador SAT.**

## 13 PRESUPUESTO

Es importante mencionar que no se cuenta con un presupuesto asignado a las actividades vinculadas al Plan de Bienestar y Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2022, por lo cual, las actividades y programas a desarrollar serán realizados de manera virtual, en el contexto de la pandemia COVID-19, las cuales no irrogarán gastos.

Sin perjuicio a lo antes expuesto, se solicitará la apertura de presupuesto institucional y/o asignación presupuestal en caso se solicite actividades de fortalecimiento y mejora de clima laboral y bienestar familiar, que respeten los protocolos de bioseguridad y que permitan la interacción progresiva con los servidores/as del SAT, considerándose las más importantes para los servidores/a del SAT y la entidad, revisemos el siguiente cuadro:

DETALLE	OBJETIVO	MODALIDAD	MES	PPTO. S/.
Gestión de Bienestar Social (actividades de integración en el marco del fortalecimiento del clima laboral)	Fortalecimiento del clima laboral entre los servidores y la entidad a través de actividades de integración	Presencial	abril	S/ 18,000.00
	Proteger la salud mental de los servidores del SAT y fortalecer la convivencia de los servidores con su entorno laboral	Presencial y virtual	Desde abril a diciembre	S/ 18,000.00
	<b>TOTAL</b>			<b>S/ 36,000.00</b>

1 14. ANEXO 01: FICHA TÉCNICA DE LAS ACTIVIDADES Y PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

N°	PROGRAMA	ACTIVIDADES	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	PROGRAMA DE BIENESTAR, PROMOCIÓN DE LA SALUD Y MOTIVACIÓN	ELABORACIÓN DE VIDEO INSTITUCIONAL FECHAS ESPECIALES (DÍA DE LA MUJER, DÍA DE LA MADRE, DÍA DEL PADRE, ANIVERSARIO DEL SAT, OTROS DE ACUERDO A CALENDARIO)					X	X	X					X
		CHARLAS VIRTUALES SOBRE EL CUIDADO DE LA SALUD O RELACIONADOS AL ÁMBITO LABORAL		X		X		X		X		X		X
		CAMPAÑAS DE VACUNACIÓN Y/O INMUNIZACIÓN				X			X					
		PRUEBAS DESCARTE COVID 19		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		DIFUSIÓN DE COMUNICADOS RECORDANDO LA BUENA CONVIVENCIA ENTRE LOS SERVIDORES, COMUNICADOS SOBRE PRESENTACIÓN DE DESCANSO MÉDICO Y LICENCIAS			X			X			X			X
		DIFUSIÓN DE COMUNICADOS DE ACTIVIDADES QUE GESTIONA EL SAT, QUE PROMUEVAN EL BIENESTAR GENERAL DE LOS SERVIDORES(AS)						X			X			X
		REALIZAR UN REPORTE DE LAS ATENCIONES ANUALES DE MEDISAT												X

2	PROGRAMA DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL	CAMPEONATO DEPORTIVO DE INTEGRACIÓN PARA LOS SERVIDORES DEL SAT				X										
3	PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL	ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL POR MOTIVO DE NACIMIENTO, FALLECIMIENTO Y CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR, ACTIVIDAD SUJETA QUE SE PRESENTEN LOS EVENTOS REFERIDOS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	DIFUSIÓN DE TALLERES DE VACACIONES 2021 DE LA CORPORACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA		X			X			X				X		
		DIFUSIÓN DE COMUNICADOS CON PAUTAS PARA ESTABLECER UN BALANCE ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, PRINCIPALMENTE DIRIGIDO AL PERSONAL QUE REALIZA LABORES EN MODALIDAD REMOTO.				X			X				X			
		PROGRAMA DE REFORZAMIENTO Y MOTIVACIÓN, QUE ESTARÁ DIRIGIDO A LOS HIJOS/AS DE LOS SERVIDORES DEL SAT				X		X		X		X		X		
		ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL SAT JUNTO A SU FAMILIA										X				
5	PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y ADMINISTRATIVA AL SERVIDOR (A)	ATENCIÓN, SEGUIMIENTO DE CASOS SOCIALES Y ACOMPAÑAMIENTO AL SERVIDOR(A) EN CASO DE EMERGENCIAS, FALLECIMIENTO DE FAMILIAR Y EN DESASTRES		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL AL TRABAJADOR CON DIAGNOSTICO DE COVID 19 , SOSPECHOSO DE COVID Y CONTACTO DIRECTO DE COVID 19, ACTIVIDAD SUJETA A CASOS ACTIVOS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		COLECTAS VOLUNTARIAS A FAVOR DE LOS SERVIDORES QUE LOS REQUIERAN, PREVIA ENTREVISTA SOCIAL, ACTIVIDAD SUJETA A CASOS ACTIVOS					X			X				X		

		ELABORAR UN REPORTE SOBRE LOS DIAGNÓSTICOS DE LOS DESCANSOS MÉDICO EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES													X	
		ELABORAR UN REPORTE DE LOS DE LOS DIAGNÓSTICOS CON MÁS RECURRENCIA EN SUBSIDIOS													X	
		ACOMPañAMIENTO ANTE TRÁMITES DE LICENCIAS POR PATERNIDAD, MATERNIDAD, FACLLECIMIENTO, ENFERMEDAD DE FAMILIAR		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN POR MAYORÍA DE EDAD	REALIZAR ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO, EL CUMPLIMIENTO DE ESTA ACTIVIDAD ESTÁ SUJETO A LA EDAD DE LOS SERVIDORES SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE PARA EL PROCESO DE DESVINCULACIÓN			X		X		X		X				X	
7	PROGRAMA EDUCATIVO INFORMATIVO	ORIENTACIÓN SOBRE EL USO Y MANTENIMIENTO DEL LACTARIO DE ACUERDO A LA NORMATIVA VIGENTE Y EL CONTEXTO ACTUAL.				X				X					X	
		DIFUSIÓN DE COMUNICADOS SOBRE TIPS DE SALUD, TIPS PARA UNA BUENA ALIMENTACIÓN, FORTALECER EL SOPORTE EMOCIONAL DE LOS SERVIDORES, ENTRE OTROS.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	PROGRAMA DE BENEFICIOS AL SERVIDOR(A)	ACTIVACIONES VIRTUALES CON BENEFICIOS CORPORATIVOS A FAVOR DE LOS SERVIDORES.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		CONVENIO Y/ O ACUERDO INTERINSTITUCIONALES PARA OBTENER DESCUENTOS CORPORATIVOS Y ADQUISICIÓN GIF CARD DIGITALES		X	X	X			X							X
9	PROGRAMA DE COOPERACIÓN MUTUA	COORDINAR CON EMPRESAS Y/O CIUDADANOS QUE OFREZCAN UN SERVICIO A CERO COSTO EN BENEFICIO PARA EL SERVIDOR O LA ENTIDAD Y EN RETRIBUCIÓN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DIFUNDIRÁ SOBRE LOS SERVICIOS QUE BRINDA, LA DIFUSIÓN SERÁ TRAVÉS DE LOS CANALES INTERNOS			X	X		X	X		X	X				X

10	PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES RELACIONADOS A FACTORES EMOCIONALES.	CHARLAS VIRTUALES PARA EL PERSONAL - SENSIBILIZACIÓN DE TEMAS ACTUALES Y SOPORTE EMOCIONAL CON LA COLABORACIÓN DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA			X		X		X		X		X	2	
		ACOMPANAMIENTO PSICOLÓGICO PARA PERSONAL CON DIAGNÓSTICO DE COVID , SOSPECHA Y CONTACTO DIRECTO.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		DIFUSIÓN A TRAVÉS DE COMUNICACIÓN INTERNA DE FRASES MOTIVACIONALES Y POSITIVAS QUE PROMUEVAN LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PREVENGAN EL ESTRÉS.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		REALIZAR UN CUESTIONARIO L PERSONAL PARA CONOCER SI VIVEN SOLOS O CON SUS PADRES, ETC											X		
		PROGRAMA DE GIMMASIA LABORAL ON LINE (PAUSAS ACTIVAS)				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	PROGRAMA DE LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD MENTAL	EJECUTAR TALLERES SOBRE HERRAMIENTAS PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA LABORAL				X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		ATENCIÓN SICOLÓGICA A CARGO DE UN PROFESIONAL PARA LOS SERVIDORES				X	X	X	X	X	X	X	X	X	

**ELABORADO POR**

**SAT** Firma Digital  
Servicio de Administración Tributaria de Lima

Firmado digitalmente por QUISPE  
RIVERA Gian Marcos FAU  
20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 23.03.2022 09:56:20 -05:00

Gian Marcos Quispe Rivera  
Responsable (e) del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal

**REVISADO Y APROBADO**

**SAT** Firma Digital  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

Firmado digitalmente por  
CUSIHUALLPA RIOS Elizabeth  
Janeth FAU 20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 23.03.2022 15:18:02 -05:00

Elizabeth Janeth Cusihuallpa Rios  
Gerente de Recursos Humanos

**SAT** Firma Digital  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

Firmado digitalmente por JAIMES  
JAIMES Robert Alejandro FAU  
20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 06.05.2022 10:18:51 -05:00

Robert Alejandro Jaimes Jaimes  
Gerente Central de Administración y Recursos

**SAT** Firma Digital  
Servicio de Administración Tributaria de Lima

Firmado digitalmente por ROA  
VILLAVICENCIO Miguel Filadelfo FAU  
20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 06.05.2022 10:59:54 -05:00

Miguel Filadelfo Roa Villavicencio  
Jefe del SAT