

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N.º 001-004-00005178

Lima, 5 de marzo de 2024.

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", aprobada 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, mediante Proveído N.º D000361-2024-SAT-JEF del 1 de marzo de 2024, la Jefatura del SAT, en atención al Informe N.º D000017-2024-SAT-GCA de la Gerencia Central de Administración de Recursos, el Informe N.º D000063-2024-SAT-GRH de la Gerencia de Recursos Humanos y el Informe N.º D000048-2024-SAT-ABD del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal, solicita se elabore la resolución jefatural que apruebe el Plan Anual de Bienestar, Cultura y Clima Organizacional Año 2024 del SAT;

Que, asimismo, en el Informe N.º D000048-2024-SAT-ABD se indica que el citado plan contempla actividades que fomentan la integración laboral y familiar de los servidores; así como la prevención de su salud física y mental, las cuales pretenden ayudar a fortalecer el equilibrio de su vida personal, laboral y familiar. Igualmente, se puntualiza que los programas y actividades contenidos en este se elaboraron teniendo en cuenta el perfil social, las necesidades e intereses de los servidores, información obtenida de sus respuestas, opiniones y sugerencias, recogidas de la Encuesta de Clima Laboral 2023, Encuesta de Riesgo psicosocial 2024 y Diagnóstico social del personal del SAT al 11 de enero de 2024;

Que, en ese sentido, resulta necesario emitir la resolución jefatural que formalice la aprobación del Plan Anual de Bienestar, Cultura y Clima Organizacional Año 2024 del SAT;

Estando a lo dispuesto en el artículo 12 y el literal 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;

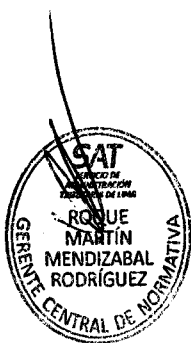
SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan Anual de Bienestar, Cultura y Clima Organizacional Año 2024 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.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

María del Pilar Caballero Estella
Jefa del Servicio de Administración Tributaria



SAT SERVICIO DE
ADMINISTRACIÓN
TRIBUTARIA DE LIMA

PLAN ANUAL DE BIENESTAR, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

AÑO 2024



MUNICIPALIDAD DE
LIMA

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

ÍNDICE

1	Introducción.....	2
2	Fundamentación	3
3	Base Legal	3
4	Alcance	4
	4.1.1 Distribución de servidoras/es según modalidad	5
5	Vigencia.....	5
6	Objetivos.....	5
	6.1 Objetivo General.....	5
	6.2 Objetivos específicos	5
7	Diagnóstico social del personal del SAT.....	6
	7.1 Características Generales	6
	7.1.1. Distribución de servidoras/es del SAT según modalidad.....	6
	7.1.2. Distribución de servidores del SAT según grupo etario, sexo y modalidad..	7
	7.2 Composición familiar del servidor del SAT	8
	7.3 Estado Situacional de Salud de los servidores/as del SAT	10
	7.4 Resultados de la Encuesta de clima laboral 2023	12
8	Líneas de Acción	13
	8.1 Línea de Acción 1: Bienestar Social.....	14
	8.2 Línea de Acción 2: Clima Organizacional Saludable	16
	8.3 Línea de Acción 3: Cultura Organizacional - Sentido de pertenencia e identificación	18
9	Recursos	20
10	Coordinaciones Externas	21
11	Financiamiento	21
12	Evaluación, seguimiento y ejecución	21
13	Matriz de actividades y presupuesto.....	21

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

1 Introducción

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. El SAT tiene como 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".

La Gerencia de Recursos Humanos del SAT de Lima tiene a cargo la gestión de los procesos de soporte del SAT, en conjunto con las disposiciones establecidas por 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 Marco Estratégico del SAT 2022-2026 Ampliado está orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2020-2026 Ampliado 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 80.8% para el ejercicio 2024, y el cumplimiento de la misma se encuentra a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos. Por lo tanto, las acciones del Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT – 2024, se encuentran orientadas al cumplimiento del indicador de satisfacción general del colaborador SAT.

Por lo tanto, el ámbito de acción del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo se encuentra enmarcado en la gestión de los procesos de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional que se encuentran en el Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, en esa dirección es que se propone el Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024, con la finalidad de gestionar programas que fomenten el Bienestar de los trabajadores(as) de la entidad.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

2 Fundamentación

El Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024, es un instrumento de gestión que contribuye al cumplimiento de las estrategias institucionales del SAT, en concordancia con la Política de Modernización del Estado, fomentando la satisfacción general de sus servidor(es), a través del fortalecimiento integral de sus recursos humanos, teniendo en cuenta el bienestar social y la salud laboral de sus servidores/as.

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 2024 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.

El presente Plan busca contribuir 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, se reconoce que el motivo principal de los servidores/as es la “familia”; por lo tanto, se buscará promover el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los servidores/as progresivamente impulsando el retorno seguro a las actividades laborales.

En ese sentido, el presente Plan Anual, plasma las Líneas de acción, Programas y Actividades alineadas al Plan Operativo Institucional 2024 que se desarrollarán desde el Área Funcional de Bienestar y Desarrollo del Personal durante el año 2024, 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, actividades de integración, campañas de vacunación, con una atención personalizada de casos sociales, factores de estrés y ansiedad, todo esto en coordinación con equipos interdisciplinarios y organismos multisectoriales.

3 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.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

- 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.
- w) Informe Técnico N° 202-2017-SERVIR/GDSR- "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

4 Alcance

El Plan anual de bienestar social, promoción de clima organizacional y de prevención de riesgos psicosociales 2024, 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.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

4.1.1 Distribución de servidoras/es según modalidad

Régimen	Norma	Cantidad
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	337
	Decreto Legislativo N° 1057	373
Practicantes	Ley N° 28518	37
TOTAL		747

Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

Dado el estado de emergencia sanitaria El Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2024, extiende su alcance a todos los servidores/as del Servicio de Administración Tributaria – SAT, incluido aquellos que prestan servicios bajo la modalidad remota o mixta en la Sede Principal, Agencias y Depósitos de Lima Metropolitana.

5 Vigencia

El presente Plan de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2024 se ejecutará durante el ejercicio fiscal 2024.

6 Objetivos

6.1 Objetivo General

Fortalecer los niveles de motivación, productividad y bienestar de los servidores/as del SAT, preservando la salud física y mental 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.

6.2 Objetivos específicos

- Fomentar la cultura organizacional deseada en los servidores del SAT y de esta manera promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.
- 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.
- Propiciar el equilibrio entre la vida familiar y laboral, como el principal soporte para su desarrollo personal y profesional. De esta manera lograr el compromiso con los logros de objetivos institucionales propuestos.
- Brindar orientación, atención y acompañamiento individualizado a los servidores/as del SAT sobre temas preventivos de salud, seguros personales y asociadas a situaciones de salud.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

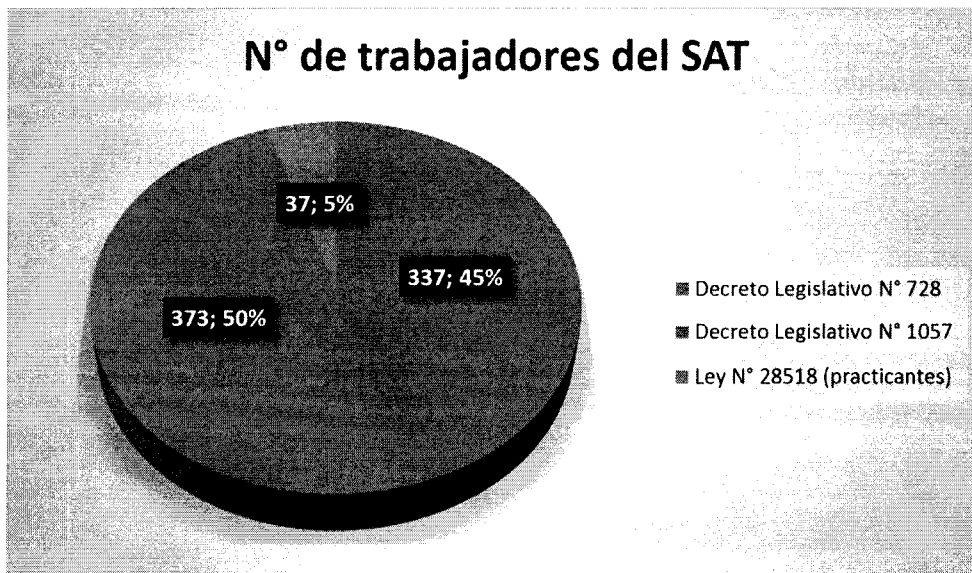
- e. Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que los servidores/as cuenten con una mejor calidad de vida.
- f. Acercar beneficios corporativos a través de la modalidad virtual y presencial, a través de convenios y/o alianzas de cooperación interinstitucionales que no representen algún costo para la entidad.
- g. 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.

7 Diagnóstico social del personal del SAT

Los programas contenidos en el Plan, se diseñan teniendo como referencia las características de los servidores/as del SAT, el reporte de descansos médicos del 2023 y las opiniones de las necesidades e intereses manifestados a través de la Encuesta de Clima Organizacional 2023 y la encuesta de riesgos psicosociales 2023, siendo estos datos los principales insumos para las propuestas de las diferentes actividades previstas en el cronograma respectivo.

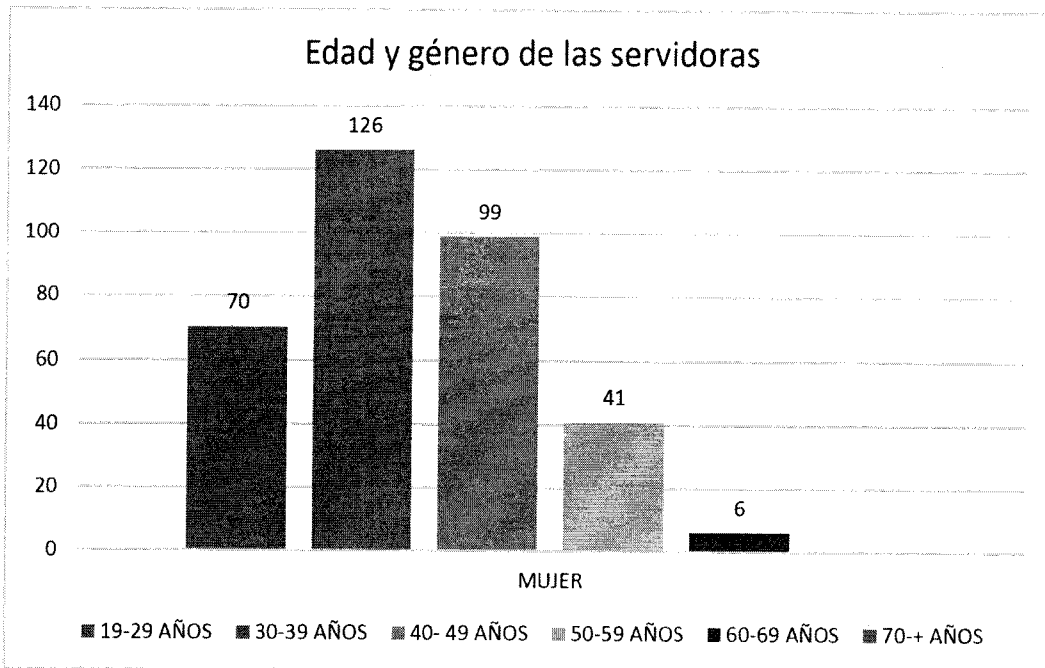
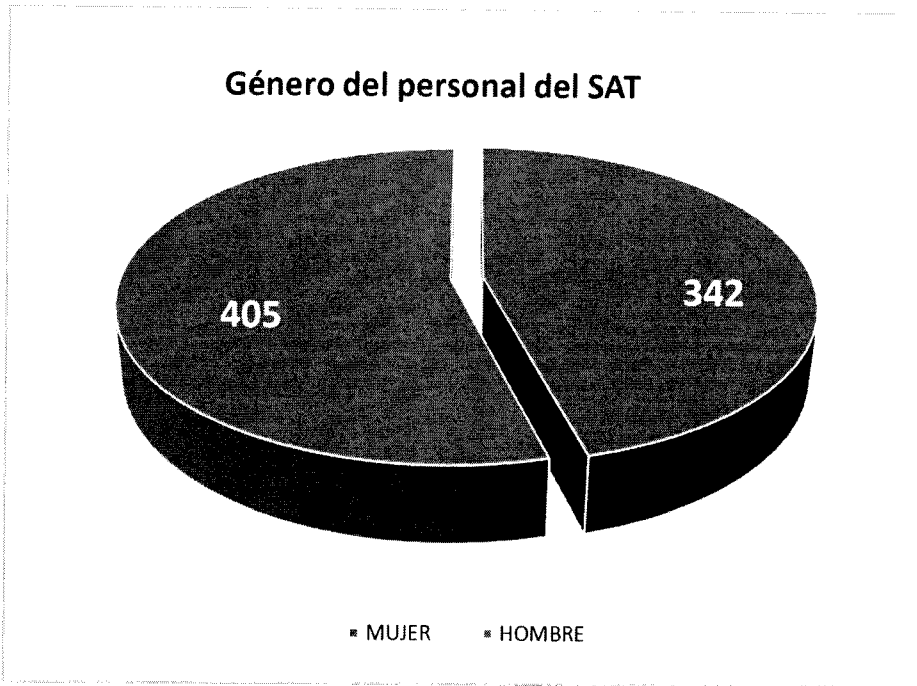
7.1 Características Generales

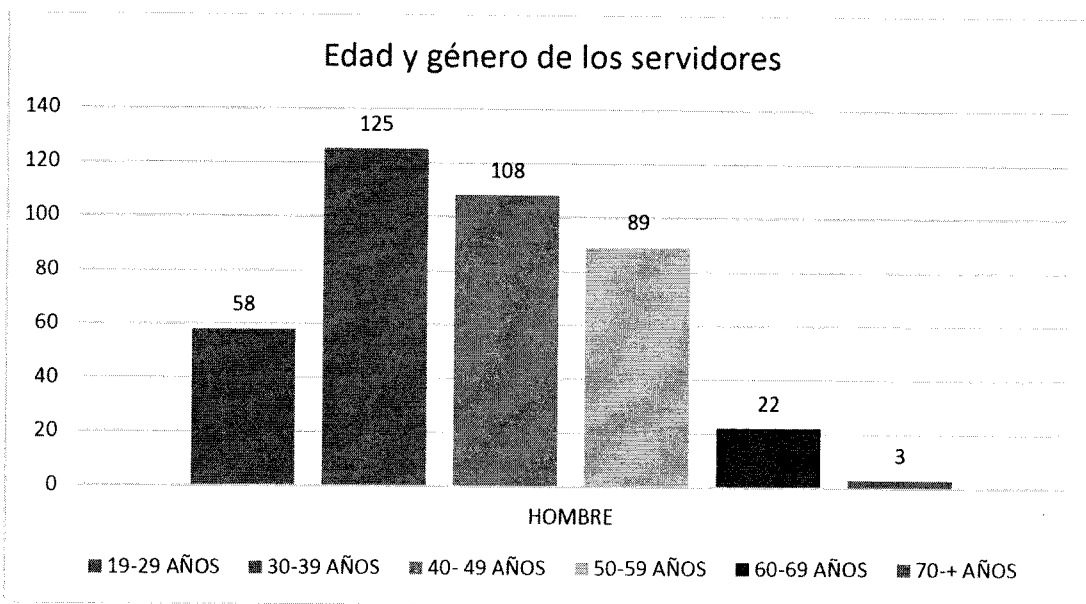
7.1.1. Distribución de servidoras/es del SAT según modalidad



Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

7.1.2. Distribución de servidores del SAT según grupo etario, sexo y modalidad

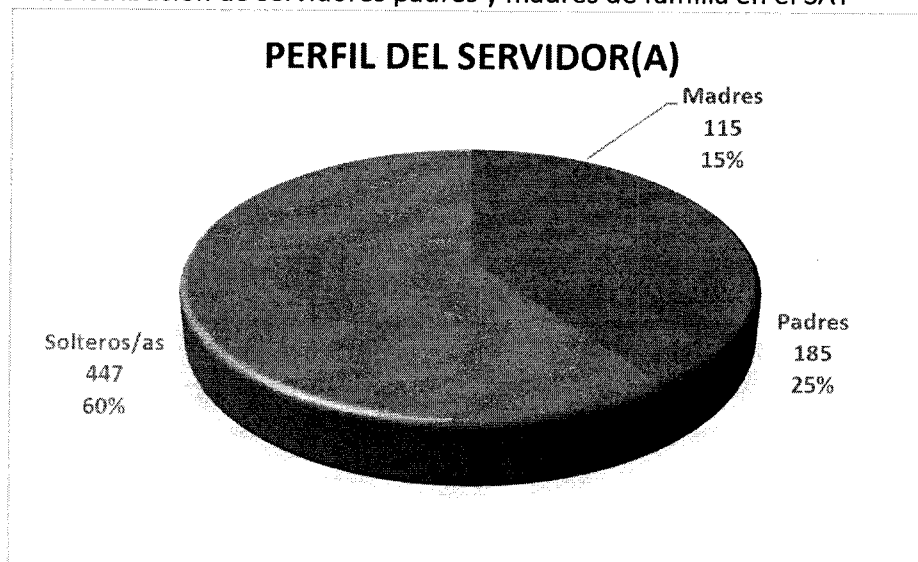




Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

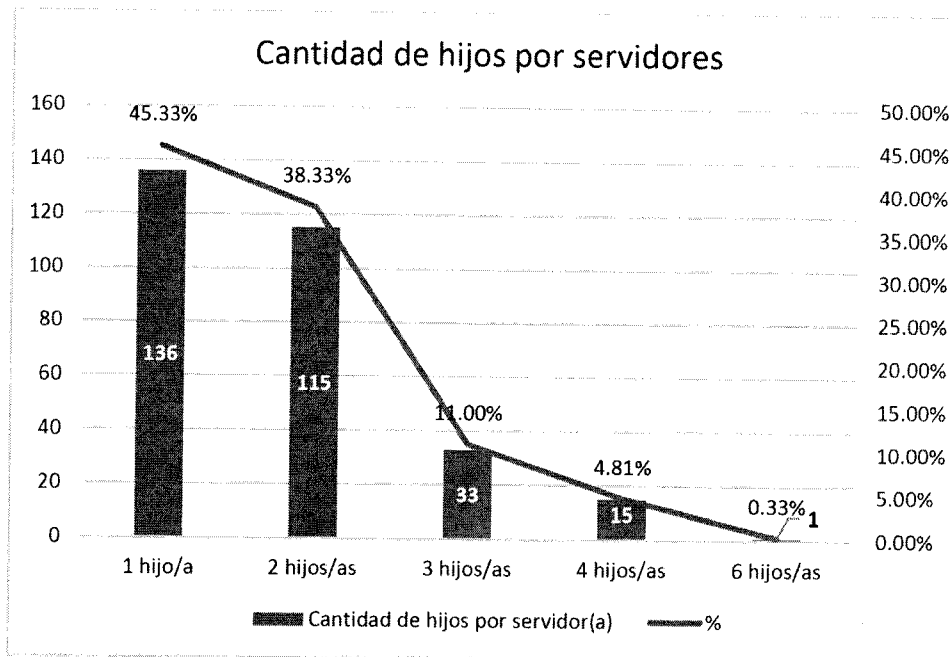
7.2 Composición familiar del servidor del SAT

7.2.1. Distribución de servidores padres y madres de familia en el SAT



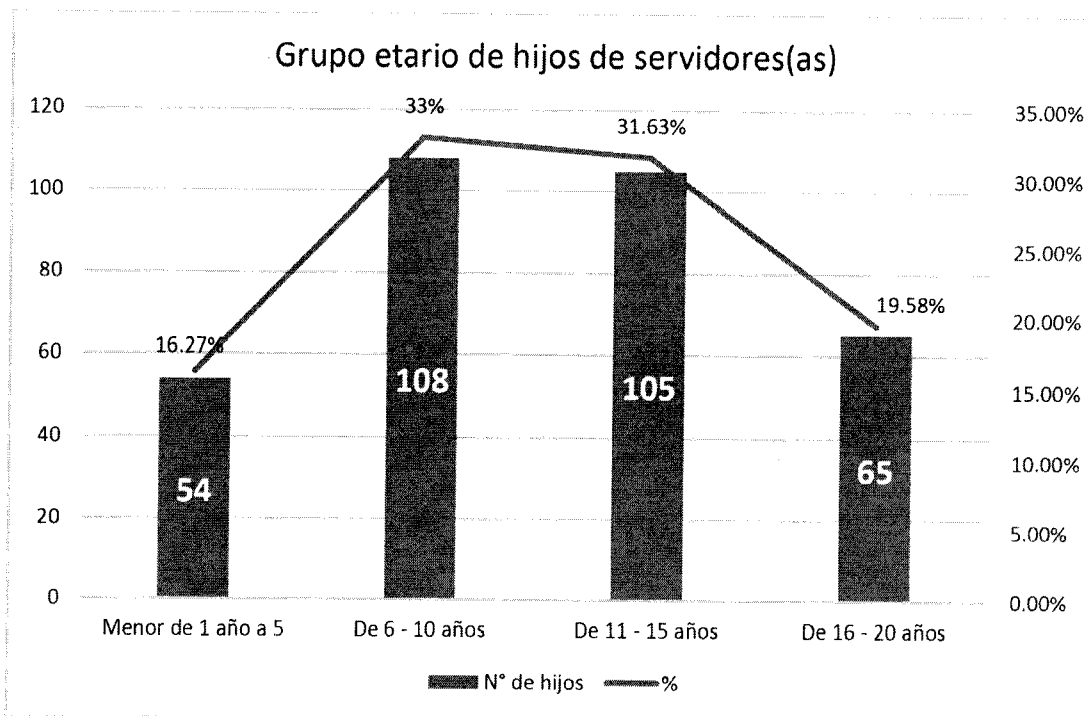
Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

7.2.2 Distribución según número de hijos por padre/madre



Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

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

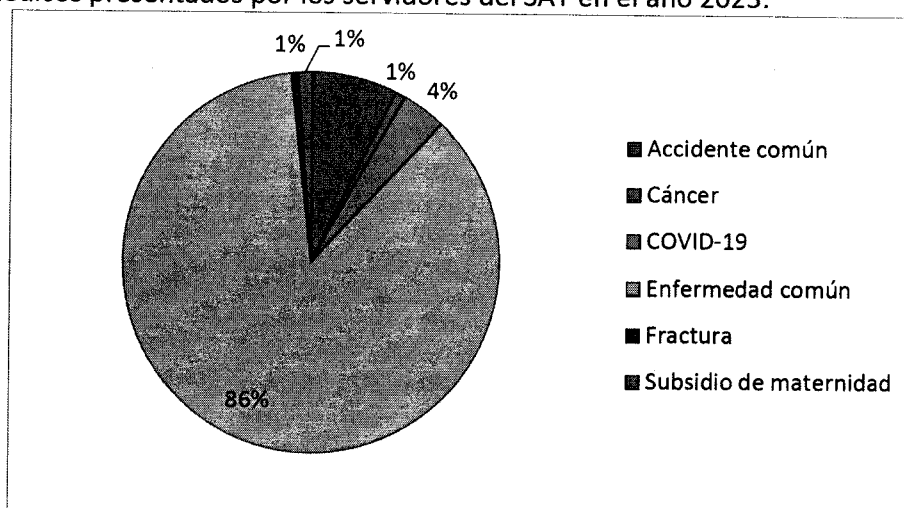


Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

7.3 Estado Situacional de Salud de los servidores/as del SAT

Se tomó en cuenta los descansos médicos presentados por los servidores/as en el ejercicio fiscal del 2023. Encontrando que los diagnósticos más reiterativos presentados en los/las servidores/as del SAT fueron el de ENFERMEDAD COMUN (incluye diferentes enfermedades del cuerpo humano como enfermedades respiratorias, digestivas, infecciosas y de otras causas), en mayor proporción, seguido de ello se presentaron servidores/as con accidentes comunes, COVID-19 entre otros.

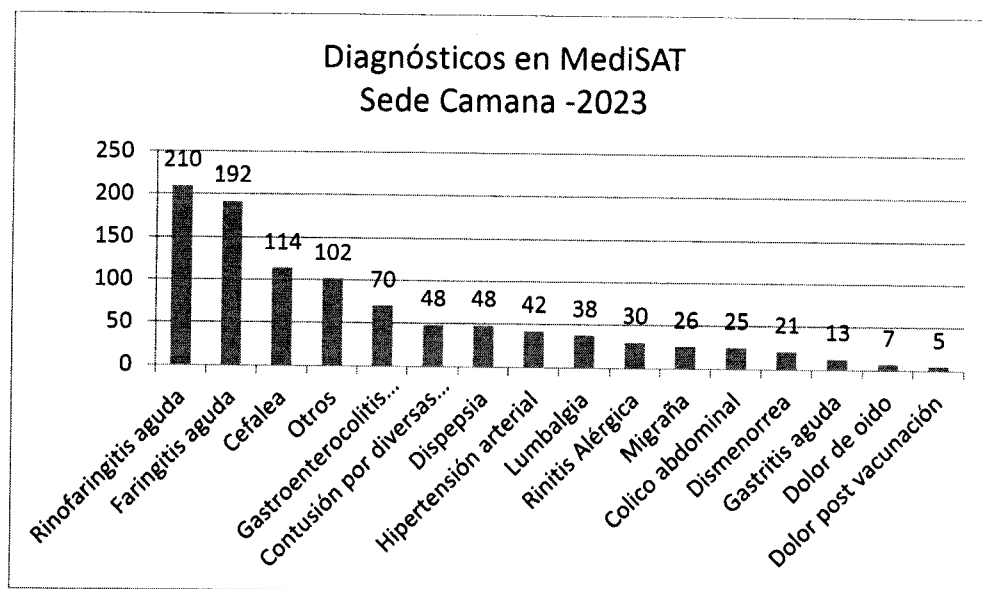
7.3.1 Distribución por incidencia de diagnósticos en los descansos médicos presentados por los servidores del SAT en el año 2023.



Diagnósticos	Cantidad de descansos médicos por diagnósticos	Número de días en subsidios
ENFERMEDAD COMUN	811	2 951
ACCIDENTE COMUN	69	332
COVID-19	36	222
SUBSIDIO POR MATERNIDAD	12	1176
CANCER	8	241
FRACTURA	5	58

7.3.2 Distribución por incidencia de diagnósticos en las atenciones médicas presentadas por los servidores del SAT – Sede Camana, en el año 2023.

Se tomó en cuenta las atenciones médicas brindadas a los servidores/as en el ejercicio fiscal del 2023, evidenciándose como los dos principales diagnósticos presentados en los/las servidores/as del SAT fueron rinofaringitis y faringitis aguda, en mayor proporción, seguido de ello se presentaron servidores/as con cefalea, entre otros



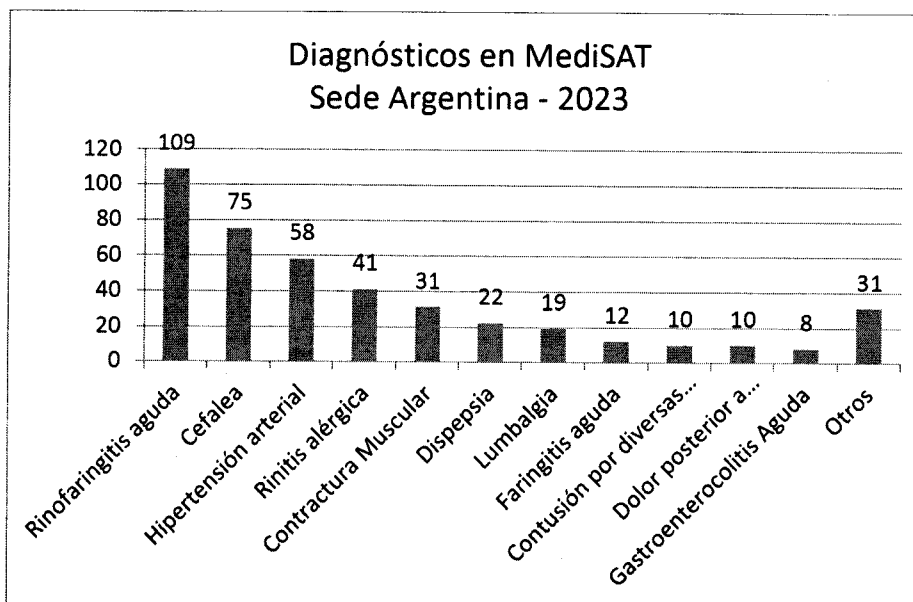
Diagnóstico	Nº Anual	%
Rinofaringitis aguda	210	21%
Faringitis aguda	192	19%
Cefalea	114	12%
Otros	102	10%
Gastroenterocolitis aguda	70	7%
Contusión por diversas causas	48	5%
Dispepsia	48	5%
Hipertensión arterial	42	4%
Lumbalgia	38	4%
Rinitis Alérgica	30	3%
Migraña	26	3%
Cólico abdominal	25	3%
Dismenorrea	21	2%
Gastritis aguda	13	1%
Dolor de oído	7	1%
Dolor post vacunación	5	1%
TOTAL	991	100%

Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al reporte estadístico MediSAT - Recursos Humanos

7.3.3 Distribución por incidencia de diagnósticos en las atenciones médicas presentadas por los servidores del SAT – Sede Argentina, en el año 2023.

Se tomó en cuenta las atenciones médicas brindadas a los servidores/as en el ejercicio fiscal del 2023, evidenciándose como los dos principales diagnósticos presentados en los/las servidores/as del SAT fueron rinofaringitis y cefalea, en mayor proporción, seguido de ello se presentaron servidores/as con hipertensión arterial, entre otros.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

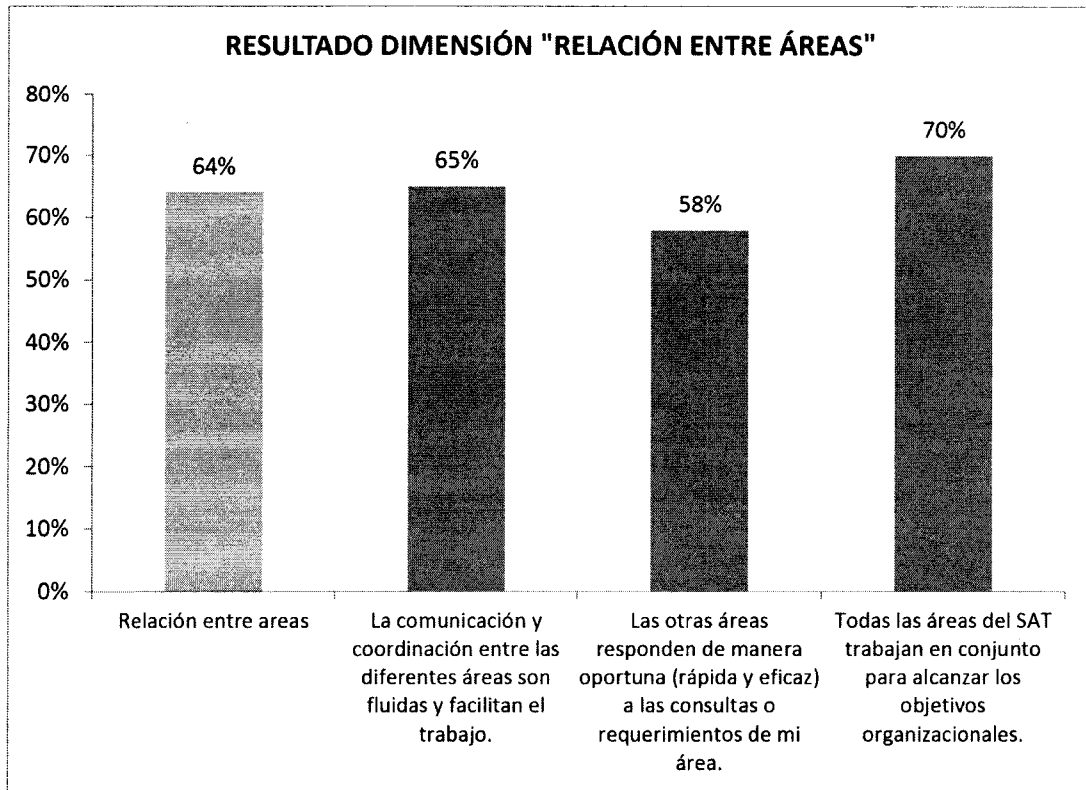


Diagnóstico	N° Anual	%
Rinofaringitis aguda	109	26%
Cefalea	75	18%
Hipertensión arterial	58	14%
Rinitis alérgica	41	10%
Contractura Muscular	31	7%
Dispepsia	22	5%
Lumbalgia	19	4%
Faringitis aguda	12	3%
Contusión por diversas causas	10	2%
Dolor posterior a vacunación	10	2%
Gastroenterocolitis Aguda	8	2%
Otros	31	7%
TOTAL	426	100%

Fuente: Información al 11 de enero del 2024, en base al reporte estadístico MediSAT - Recursos Humanos

7.4 Resultados de la Encuesta de clima laboral 2023

7.4.1 De acuerdo a la Encuesta de Clima Organizacional 2023 se observa que el porcentaje más bajo en la medición de satisfacción corresponde a un 64% respecto a la relación que se establecen entre las unidades orgánicas para efectos de mantener una eficiente coordinación, por lo tanto, se deben implementar actividades que promuevan el fortalecimiento de las relaciones entre las áreas.



8 Líneas de Acción

Los lineamientos que guiarán la ejecución del PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL del SAT para el Año 2024 son:

Línea de Acción 1 : Bienestar Social

Línea de Acción 2 : Cultura Organizacional - Sentido de pertenencia e identificación

Línea de Acción 3 : Clima Organizacional Saludable

Dichos lineamientos están debidamente concordados con los siguientes programas a desarrollar:

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

8.1 Línea de Acción 1: Bienestar Social

Programa "Bienestar +"		
Tiene por objetivo gestionar beneficios para los servidores(as).		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
Gestionar beneficios para los servidores, a través de alianzas o convenios con empresas con que otorguen propuestas competitivas.	Ferias itinerantes escolares, de productos naturales, navideñas, entre otras.	Visitas de empresas que oferten productos de interés de los servidores, las ferias se realizarán de forma mensual en el Auditorio y el comedor del SAT.
	En coordinación con MediSAT gestionar campañas de salud o/o de pausas activas.	Con apoyo de clínicas aliadas se gestionarán campañas médicas.
	Se gestionará el acondicionamiento de espacios para que los servidores tengan un corto descanso.	Supervisión de mobiliario de los lactarios, comedor, entre otros.

Programa "Bienestar a tu servicio"		
Tiene por objetivo acercar las atenciones individualizadas a los trabajadores que lo requieran acortando las distancias físicas		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
<p>Propiciar el sentido de pertenencia a la entidad en los trabajadores SAT generando sensación de buen trato y atención oportuna /clara de procedimientos internos a cargo de la GRH.</p> <p>Finalmente es necesario que los procedimientos internos se encuentren al alcance de los trabajadores del SAT por lo que resulta necesario ampliar los canales de comunicación interna utilizando los mecanismos contemporáneos (WhatsApp, Facebook, otros).</p>	Módulo itinerante de la Asistente Social de la GRH en las agencias y depósitos	Visitas in house de acuerdo a programación mensual y/o bimensual en horario determinado.
	Creación de contenido audiovisual para ser difundido por los principales canales de comunicación (whatsapp) e INTRASAT	Contenido audiovisual relacionado a: <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de descansos médicos. 2. Presentación de permisos por cita médica. 3. Licencias con goce en beneficio del trabajador. 4. Capacitaciones 5. Selección 6. Otro
	Gestiones de colectas solidarias o donación de sangre en beneficio de la salud de los colaboradores y sus familiares de 1er grado de consanguinidad.	Se propone realizar la recaudación de la colecta solidaria a través de la modalidad de descuento por planilla.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

	Gestionar vacantes para los hijos de los servidores del SAT (menores a 5 años de edad), en la/as cunas de la Municipalidad Metropolitana de Lima u otras que se encuentren cerca a la jurisdicción del SAT.	
	Visitas domiciliarias en caso de enfermedad prolongada del trabajador.	
	Visitas hospitalarias en caso de trabajadores hospitalizados por enfermedad común u accidente común o trabajo.	
	Atención individualizada de la Asistente Social de la entidad a través de whatsapp en horario establecido	

Programa "Con mi familia"		
Tiene por objetivo conciliar un espacio entre la vida laboral y familiar del trabajador SAT poniendo a su alcance actividades que lo involucren con su familia y de esta manera el trabajador SAT pueda optimizar el tiempo de calidad con su familia.		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
Gestionar actividades que le brinden al trabajador herramientas para conciliar la vida laboral y familiar ofreciendo tiempo de calidad a su familia.	Cumpleaños hijos(as) menores	Tarde libre (salida 1p.m.) en caso de cumpleaños en día laborable, para hijos entre 1 y 10 años.
	Talleres de Orientación Vocacional	<ul style="list-style-type: none"> - Campañas de Evaluación Vocacional. - Desarrollo en las instalaciones del SAT de Ferias de Universidades. - Visitas guiadas a Universidades.
	Taller de integración familiar por Día de la Canción Criolla y Navidad	
	Promoción de Matrimonios Comunitarios	Gestionar con el Área de Registro Civil de la MML Campaña de Inscripción a Matrimonios Comunitarios

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

	Sesiones de consejería psicológica	<ul style="list-style-type: none"> - Consejería psicológica hijos adolescentes - Consejería psicológica para padres con hijos con habilidades diferentes (Diagnostico de Autismo, TDH, Síndrome de Dow, otros).
--	------------------------------------	---

8.2 Línea de Acción 2: Clima Organizacional Saludable

<p align="center">Programa de Desvinculación Laboral "Un tiempo para ti"</p> <p align="center">Tiene por objetivo gestionar de manera empática la desvinculación laboral de los trabajadores quienes de manera anual de acuerdo a la normativa vigente deben desvincularse de la entidad por límite de edad o por aquellos quienes deseen desvincularse de manera voluntaria.</p>		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
Gestionar actividades de acompañamiento al trabajador y su familia durante su proceso de desvinculación laboral.	Sesiones de consejería psicológica	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar consejerías psicológicas individuales y/o familiares en tres (03) fases durante el desarrollo del Programa
	Estrategias de promoción para la autogestión de sus recursos financieros.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con el MTPE para difusión de su programa "Convocatoria plateada" - Coordinación con la Gerencia de Desarrollo económico y otro para brinden Talleres de Emprendimientos.
	Elaboración de Video Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar reconocimiento al trabajador SAT a través de recopilación de archivos fotográficos durante los años de servicio a la entidad.
	Integración a espacios de convivencia con grupo generacional	Acercamiento a Centros /grupos de adultos mayores que participen de espacios recreativos como Centro del Adulto Mayor de ESSALUD y otros.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

Programa "Mente Sana y Creativa"		
Tiene por objetivo reforzar estrategias de promoción del cuidado de la salud mental en el trabajo, a través de talleres didácticos /prácticos dirigidos a los trabajadores, jefes funcionales y/o Gerentes, con la finalidad de promover el desarrollo de la creatividad para un óptimo y saludable desempeño de los servidores(as).		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
Gestionar actividades de acompañamiento al trabajador, como medida preventiva ante posibles episodios ocasionados por estrés laboral.	Soporte de un profesional en psicología	- Ejecutar consejerías psicológicas con los trabajadores a los tres (03) niveles (directivos, mandos medios y trabajadores) para el desarrollo de habilidades blandas.
	Acompañamiento de un profesional especializado en psicología para atención de diagnósticos en los trabajadores	- Contratar un profesional en psicología que permita identificar oportunidades de mejora en los trabajadores. - Brindar acompañamiento a los trabajadores para la superación de las oportunidades identificadas.
	Talleres de arte terapia para el fomento de la creatividad y mejora de la comunicación en el trabajo	- Con apoyo de un servidor(a) del SAT se realizará los talleres para los servidores(as) con que hayan identificado algunas mejoras por superar y los que deseen participar.
	Coaching ontológico	- Con apoyo de un servidor(a) del SAT se realizará los talleres para los servidores(as) con que hayan identificado algunas mejoras por superar y los que deseen participar.

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

8.3 Línea de Acción 3: Cultura Organizacional - Sentido de pertenencia e identificación

Programa "Comprometidos con la Reca"		
En la actualidad gestionar el compromiso de los servidores/as en las entidades del Estado es generar valor agregado en la gestión de los recursos humanos, por ello se busca generar un estado de realización positivo a través de la experiencia del servidor/a en relación con el trabajo, es decir, generar una conexión emocional con la organización, un sentido de identidad con el SAT.		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
Gestionar actividades y/o activaciones que motiven un mejor desempeño de los servidore(as).	Reconocimiento por la labor del trabajo que hacen	- Gestionar la elaboración de videos en los que se muestre su labor diaria y la importancia de su trabajo.
	Concurso reforzando los valores "Yo soy SAT" concursos para mejorar la convivencia institucional	- Coordinar un concurso para que se refuerce la interiorización de los valores de la entidad.
	Reconocimiento del trabajador del mes. Sesión de fotos de perfil laboral	- Ejecutar una campaña en la que se promueva el reconocimiento mensual de los logros de los trabajadores.
	Activación para reducir tensiones del personal por campaña Masiva	- Gestionar actividades preventivas de riesgo musculoesqueléticas motivado por el sedentarismo.

Programa "Intégrate SAT"		
Generar sentido de pertenencia institucional de las/os servidoras/as del SAT buscando una actitud positiva que contribuya a la buena convivencia.		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
Gestionar actividades de integración para los servidores(as) de la entidad y reconocimiento de la entidad con un mejor lugar para trabajar.	Campeonatos deportivos entre gerencias de una misma Gerencia Central (o áreas que tienen dificultades en la coordinación).	- Ejecutar campeonatos deportivos de fútbol y vóley para los servidores(as) en forma trimestral.
	Celebremos juntos Aniversario del SAT "Campeonato de integración"	- Realizar actividades de integración para los servidores con fomentando la integración y motivacionales.
	Mesas de trabajo, consiste en generar reuniones periódicas para tener una mejor coordinación con los trabajadores, y se establezcan los objetivos a corto plazo	- Brindar asesoría a todas las unidades orgánicas para que registren sus actividades periódicas de coordinación o de integración.
	CumpleSAT reconocimiento de trabajadores	- Reconocer a los trabajadores que cumplen más de 10 años en el SAT y reconocer sus logros.

Programa "Vivelo Real en 360° en el SAT"		
Facilitar la integración y fortalecer la cultura organizacional, de los/las servidores/as del área a la que rotan; y proporcionar experiencias que fortalezcan sus conocimientos y a través de este conocimiento fortalecer la gestión de los procesos del área al cual han sido rotados. A través de la mejora continua y de la metodología Ganar/Ganar (Ver Anexo: Ficha Técnica vivelo real en 360° en el SAT)		
Objetivos Específicos	Actividades	Descripción
Gestionar el intercambio interno de los servidores(as) con la finalidad de impartir el conocimiento con otras unidades del SAT.	Campaña de difusión de puestos disponibles	- La Gerencia de Recursos Humanos - GRH da inicio a la difusión de las plazas disponibles.
	Evaluación de cumplimiento de perfil para la rotación interna	- La GRH revisa si los candidatos interesados cumplen con los requisitos establecidos en el Procedimiento del Desplazamiento del Personal SAT
	Publicación de resultados	- Difusión de resultados del concurso de rotación interna.
	Proceso de adaptación al puesto	- Acompañamiento en la inducción al puesto.

9 Recursos

- Recursos Tecnológicos:

Están referidos a los equipos informáticos, software, aplicativos, el portal del IntraSAT, LA comunidad WhatsApp "Equipo SAT", correos institucionales: comunicacionesinternas@sat.gob.pe, medisat@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.

- Jefatura del SAT
- Gerencia Central de Administración de Recursos
- Gerencia de Finanzas
- Gerencia de Administración
- Gerencia de Recursos Humanos
- Equipo del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Apoyo técnico de la Oficina de Imagen Institucional
- Apoyo del Bróker de Seguros

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

10 Coordinaciones Externas

Las actividades de los Programas señalados en los cuadros en el punto 9 serán viables con apoyo de las alianzas con distintas instituciones públicas y privadas, que permitirán cumplir con las actividades programadas en el Plan.

11 Financiamiento

La implementación del Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024 y los programas que lo componen se ejecutarán con presupuesto asignado para dicho fin.

12 Evaluación, seguimiento y ejecución

La evaluación, seguimiento y ejecución se encontrará a cargo del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal a través de la Gerencia de Recursos Humanos, quienes coordinarán las estrategias para la implementación del Plan.

Asimismo, se recogerá los resultados de las evaluaciones de los servidores/as para conocer las expectativas y motivaciones que generan las actividades en la entidad.

Cabe precisar que la medición del logro de metas y las actividades según su programación permitirá determinar el cumplimiento de los objetivos establecidos, y de sustentarse la modificación de algunas actividades, así como programas será informada a la Gerencia de Recursos Humanos.

13 Matriz de actividades y presupuesto

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

N°	PROGRAMA	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	MES	MONTO EN S/
1	+ Beneficios	Mantenimiento del lactario (acondicionamiento) adquirir sillones	Todos los servidores del SAT	Sujeta a demanda	S/ 4,000.00
2	+ Beneficios	Campaña "yo me muevo en bici al SAT"	Los usuarios de la bicicleta	Junio	S/ 0.00
3	+ Beneficios	"Mi snack saludable"	Los servidores del SAT que lleguen temprano	Mensual	S/ 9,000.00
4	+ Beneficios	Samay Huasi (Lugar de reposo)	Todos los servidores del SAT	Mensual	S/ 9,000.00
5	+ Beneficios	En coordinación con MINAGRI / GER. DESARROLLO ECONÓMICO se realizará Ferias de ventas de productos saludables a precios corporativos	Todos los servidores del SAT	Bimensual	S/ 0.00
6	SAT Solidario	Activaciones de Asociaciones animalistas para promover adopción de animales	Todos los servidores del SAT	Trimestral	S/ 0.00
7	Con mi familia	Celebramos tu alegría: difusión de sucesos importantes para el trabajador(a), anuncios de cumpleaños.	Servidores(as) que deseen compartir sus alegrías	Sujeta a demanda	S/ 0.00
8	Con mi familia	Visitando el trabajo de papá y mamá: Programación de visitas educativas sobre "Cultura Tributaria" de hijos de los trabajadores entre los 10 y 15 años en coordinación con personal de la Gerencia Central de Operaciones para realizar recorrido en Sede Camaná y Argentina. Se les entregará merchandaising y refrigerio.	Hijos de Servidores(as) que deseen participar	Julio (vacaciones escolares)	S/ 800.00

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

9	Con mi familia	NaviSAT "Actividad de integración familiar"	Servidores con hijos en etapa de niñez	Diciembre	S/ 40,000.00
10	Con mi familia	Actividades orientadas a la crianza respetuosa y positiva de los hijos.	Servidores con hijos	Marzo y Julio	S/ 2,000.00
11	Bienestar a tu servicio	Encuesta de salida	Todos los servidores(as) desvinculados	Sujeta a demanda	S/ 0.00
12	Bienestar a tu servicio	Taller de educación financiera	Todos los servidores(as) desvinculados	Sujeta a demanda	S/ 2,000.00
13	Bienestar a tu servicio	Otorgamiento de Licencias con goce de haber en beneficio del trabajador SAT (<u>Para el año 2024 se incluirá la Licencia por Matrimonio y adopción</u>)	Todos los servidores del SAT	Sujeta a demanda	S/ 0.00
14	Bienestar a tu servicio	Gestionar vacantes para los hijos de los servidores del SAT (menores a 5 años de edad), en la/as cunas de la Municipalidad Metropolitana de Lima u otras que se encuentren cerca a la jurisdicción del SAT.	Servidores(as) con hijos entre edades de 0 a 5 años)	Sujeto a demanda	S/ 0.00
15	Un tiempo para ti (Desvinculación laboral)	Estrategias de promoción para la autogestión de sus recursos financieros.	Dirigido a todos los servidores del SAT, principalmente a mayores de los 60 años	Trimestral	S/ 2,000.00
16	Mente Sana y creativa (Salud mental)	Soporte de un profesional de psicología con el objetivo abordar tratamiento a casos como: hostigamiento sexual, hostigamiento laboral, síndrome burnout y desvinculación laboral. Soporte de un profesional de psicología para la atención de casos de trabajadores con incidencias en tratamiento de salud mental (depresión, pérdida de un ser querido, ansiedad, otros).	Servidores con incidencias casos hostigamiento sexual, hostigamiento laboral, síndrome burnout y desvinculación laboral Servidores con incidencias en casos de depresión, pérdida de un	Julio Agosto Setiembre	S/ 7,500.00

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

			ser querido, ansiedad, otros		
17	Mente Sana y creativa (Salud mental)	Talleres didácticos /prácticos dirigidos al personal interesado en conocer los nuevos perfiles profesionales de los servidores con el objetivo de generar la buena convivencia entre los trabajadores, que permitan mejorar la cultura organizacional.	Servidores directivos y mandos medios.	Julio Agosto Setiembre	S/ 6,500.00
18	Mente Sana y creativa (Salud mental)	Arte terapia Grupo A: Atención de problemas internos Grupo B: Fomentar la creatividad y la proactividad en el trabajo Grupo C: Mejorar la comunicación en el trabajo	Libre	A demanda	S/ 0.00
19	Mente Sana y creativa (Salud mental)	Coaching ontológico	Libre	A demanda	S/ 0.00
20	Mente Sana y creativa (Salud mental)	Emisión de contenidos gráficos positivos que promueven el soporte emocional y salud mental.	Todos los servidores(as) del SAT	Mensual	S/ 0.00
21	Mente Sana y creativa (Salud mental)	Espacios de Ecoworking "Campaña de convivencia con plantas para la mejora del medio ambiente"	Todos los servidores(as) del SAT	A demanda	S/ 0.00
22	Comprometidos con la reca	Concurso reforzando los valores "Yo soy SAT" concursos para mejorar la convivencia institucional. Compra de Merchandising para el personal.	Todos los servidores(as) del SAT	Setiembre	S/ 3,000.00
23	Comprometidos con la reca	Mi trabajo mejora mi ciudad Lima. Difundir las obras de la Corporación de la MML	Todos los servidores(as) del SAT	Bimensual	S/ 0.00
24	Comprometidos con la reca	Reconocimiento del trabajador por alcanzar los logros de la recaudación	Todos los servidores(as) del SAT	Mensual	S/ 6,000.00
25	Comprometidos con la reca	Cierre de gestión 2024	Todos los servidores(as) del SAT	Diciembre	S/ 10,000.00
26	Programa "Intégrate SAT"	Campeonatos deportivos (Fútbol, vóley) entre gerencias de una misma	Todos los servidores(as) del SAT	Marzo - Abril	S/ 16,000.00

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

		Gerencia Central (o áreas que tienen dificultades en la coordinación).			
27	Programa "Intégrate SAT"	Celebremos juntos Aniversario del SAT	Todos los servidores(as) del SAT	Abril	S/ 30,000.00
28	Programa "Intégrate SAT"	CumpleSAT reconocimiento de trabajadores que cumplen más de 20 años en la entidad.	Todos los servidores(as) del SAT	Trimestral	S/ 3,000.00
29	Programa "Intégrate SAT"	Reuniones periódicas para tener una mejor coordinación con los trabajadores, y se establezcan los objetivos a corto plazo.	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 3,000.00
30	Programa "Intégrate SAT"	Taller de empoderamiento de los servidores: escucha activa de las propuestas de los trabajadores, hacer que su opinión importe y así se pueda mejorar los procesos. Crear oportunidades para que los trabajadores puedan tomar parte del cambio y espacios de confianza, delegación de tareas equitativa.	Taller directivos	a 4 veces al año	S/ 8,000.00
31	Programa "Intégrate SAT"	Celebra en la oficina los días especiales.	Todas las unidades orgánicas	Marzo Abril Mayo Junio Julio Octubre Diciembre	S/ 32,200.00
32	Vívelo 360° en el SAT	Campaña de desplazamiento interno de los trabajadores(as) conforme al procedimiento de Desplazamiento y a la demanda de puestos.	Trabajadores(as) del SAT que cumplan con el perfil	Marzo y setiembre	S/ 0.00
TOTAL					S/ 194,000.00

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

ELABORADO POR

SAT Firma Digital
SEPTIEMBRE 2019 MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Firmado digitalmente por PADILLA
RAMOS Paola Patricia FAU
20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.02.2024 16:49:38 -05:00

Patricia Padilla Ramos
Asistente Social

SAT Firma Digital
SEPTIEMBRE 2019 MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Firmado digitalmente por PALOMINO
LLANCE Jessica Ubaldina FAU
20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.02.2024 16:47:03 -05:00

Jessica Palomino Llance
Responsable del Área Bienestar y Desarrollo

REVISADO Y APROBADO POR

SAT Firma Digital
SEPTIEMBRE 2019 MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Firmado digitalmente por SEIJAS
VASQUEZ Gonzalo Alfredo FAU
20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.03.2024 16:51:57 -05:00

Gonzalo Seijas Vasquez
Gerente de Recursos Humanos

SAT Firma Digital
SEPTIEMBRE 2019 MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Firmado digitalmente por AQUINO
INGUNZA Alvaro Hernando FAU
20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.03.2024 10:08:55 -05:00

Alvaro Hernando Aquino Ingunza
Gerente Central de Administración y Recursos

SAT Firma Digital
SEPTIEMBRE 2019 MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Firmado digitalmente por
CABALLERO ESTELLA Maria Del
Pilar FAU 20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.03.2024 20:04:52 -05:00

Maria Del Pilar Caballero Estella
Jefe del SAT

FICHA TÉCNICA
VÍVELO REAL EN 360° EN EL SAT

**PROGRAMA DE INTERCAMBIO INTERNO DE
PERSONAL**

Nombre	Gestión del Proceso de Cultura y clima Laboral		
Objetivo	Facilitar la integración y fortalecer la cultura organizacional, de los/las servidores/as del área a la que rotan; y proporcionar experiencias que fortalezcan sus conocimientos y a través de este conocimiento fortalecer la gestión de los procesos del área al cual han sido rotados. A través de la mejora continua y de la metodología Ganar/Ganar.		
Responsable	Gerencia de Recursos Humanos		
Alcance	Todos los órganos y unidades orgánicas		
Plazo	Marzo / Setiembre		
Proveedor(es)	Entrada(s)	Salida(s)	Cliente
Gerencia de Recursos Humanos Todos los órganos y unidades orgánicas	Registro de puestos que no han sido cubiertos a la fecha	Registro de servidores desplazados en puestos ofertados.	Todos los órganos y unidades orgánicas
Nombre de las actividades	Ejecutor	Órgano o Unidad Orgánica de ejecutor	Registro de Ejecución
Solicitar al Área Funcional de Administración de Personal el reporte de puestos libres.	Especialista de Administración del Personal III	Gerencia de Recursos Humanos	Correo

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

Remitir al Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal el reporte de los puestos disponibles de toda la entidad.	Especialista de Bienestar y desarrollo III	Gerencia de Recursos Humanos	Correo (incluyendo base de datos)
Informa a las Unidades Orgánicas los puestos vacantes, los mismos que pueden ofertar si lo estiman conveniente.	Gerente de Recursos Humanos	Gerencia Central de Administración de Recursos	Memorando SGD
Determinar si existe necesidad de ofertar el puesto a través de rotación interna, definiendo los puestos que requiera y remitirlo vía correo electrónico al Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal.	Responsable Unidad Orgánica	Unidades Orgánicas	Correo Registro de Rotación Interna
Difundir la necesidad de cubrir el puesto a través de la rotación interna, mostrando el perfil del puesto, y regirse bajo los parámetros establecidos en el Procedimiento del Desplazamiento del Personal SAT, la Gerencia de Recursos Humanos hará la difusión a través de las comunicaciones internas.	Unidades Orgánicas	Todo el personal del SAT	Correo Convocatoria del proceso de rotación interna.
Verificar la postulación de los trabajadores interesados.	Especialista de Bienestar y desarrollo III	Gerencia de Recursos Humanos	Correo Postulación del trabajador
Revisión de la postulación de los trabajadores interesados.	Comité de selección interna (Gerente de Recursos Humanos /Gerente de Área Usuaria /Gerente	Gerencia Central de Administración de Recursos	Acta de designación de ganador

Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2024

	del Área Promovida)		
Presentación de resultados del proceso de rotación interna	Especialista de Bienestar y desarrollo III	Gerencia de Recursos Humanos	Correo Comunicado
Formalización del pedido de desplazamiento (conforme al Procedimiento de Desplazamiento de Personal SAT) por parte del Área Usuaria.	Especialista de Administración del Personal III	Gerencia de Recursos Humanos	Informe del Área Usuaria / Memorando de la Gerencia u Oficina
Los ganadores del proceso deberán ser incorporados en el programa de Inducción Específica (conforme a la Ficha Técnica del proceso de inducción para los servidores del SAT).	Facilitador U.O.	Unidad Orgánica del Área usuaria	Formato de registro de inducción específica
Formalizar la ejecución de la inducción específica del servidor y derivarla al Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal y derivarla al legajo del personal.	Especialista de Administración del Personal III	Gerencia de Recursos Humanos	Legajo del personal