

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N.º 001-004-00004268

Lima, 25 de marzo de 2019.

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 Ordenanza N.º 1698, modificada por la Ordenanza N.º 1881, la Jefatura del Servicio de Administración Tributaria tiene como principal objetivo dirigir, controlar y supervisar el funcionamiento de la Entidad. Asimismo, el literal c) del artículo 13 de la citada norma señala que la referida jefatura tiene entre sus funciones específicas la de aprobar los planes propuestos que requieran de su suscripción por normatividad;

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

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva - Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas; la misma que en el numeral 6.4 de su artículo 6 desarrolla el Ciclo del Proceso de Capacitación, precisando que dicho ciclo tiene como primera etapa la de Planificación; y que esta a su vez, contiene cuatro fases, siendo la última de ellas la de “Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas”;

Que, seguidamente, el numeral 6.4.1.4 del artículo 6 de la mencionada Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Asimismo, establece que su elaboración parte del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; agregando además, que su vigencia es anual; y que se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;



Que, en dicho contexto normativo, a través del Memorando N.º 187-092-000024920, recibido el 25 de marzo de 2019, la Gerencia de Recursos Humanos adjunta el expediente del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019, para su correspondiente aprobación;

Que, adicionalmente, conforme a lo establecido en el literal b) del numeral 6.4.1.1 del artículo 6 de la citada Directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación, conformado mediante Resolución Jefatural N.º 001-004-00003985, ha validado el mencionado Plan, tal como se evidencia en el Acta de Reunión N.º 725-081-00000001, de fecha 13 de marzo de 2019;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio de Administración Tributaria - PDP SAT 2019;

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, modificada por la Ordenanza N.º 1881; así como la Directiva - Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE;



SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio de Administración Tributaria – PDP SAT 2019, que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

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

Artículo 3º.- 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 publíquese.


Miguel Filadelfo Roa Villavicencio
Jefe del Servicio de Administración Tributaria



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2019

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



CONTENIDO

1 ASPECTOS GENERALES	4
1.1 Marco Estratégico Institucional	4
1.1.1 Visión	4
1.1.2 Misión	4
1.1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales	4
1.1.4 Estructura Orgánica	4
2. PROCESO DE CAPACITACIÓN – ETAPA DE PLANIFICACIÓN	5
2.1. Número de Servidores Civiles	5
2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC	5
3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP	6
3.1. Finalidad	6
3.2. Las acciones de capacitación.	7
3.3. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - Matriz PDP ..	8
3.4. Evaluación de la Capacitación	9
3.5. Distribución Presupuestal	9
4. ANEXOS	9



PRESENTACIÓN

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

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

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

Con ese propósito, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP (2019) del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, ha sido elaborado teniendo como referencia las necesidades de capacitación de los diversas Unidades Orgánicas de la entidad, que promuevan el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI (2019- 2021)¹, y las normativa emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP (2019) del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, constituye un instrumento fundamental que permitirá el cierre de brechas de conocimiento y la mejora del desempeño de los servidores civiles que integran la entidad, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar la calidad de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

¹ Aprobado mediante la Sesión Ordinaria N° 295-2019-ACD-SAT



1 ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco Estratégico Institucional

1.1.1 Visión

Ser la institución modelo en gestión tributaria municipal a nivel nacional, a partir de la calidad del servicio al ciudadano, el fomento de la cultura tributaria y la eficiencia en nuestros procesos.

1.1.2 Misión

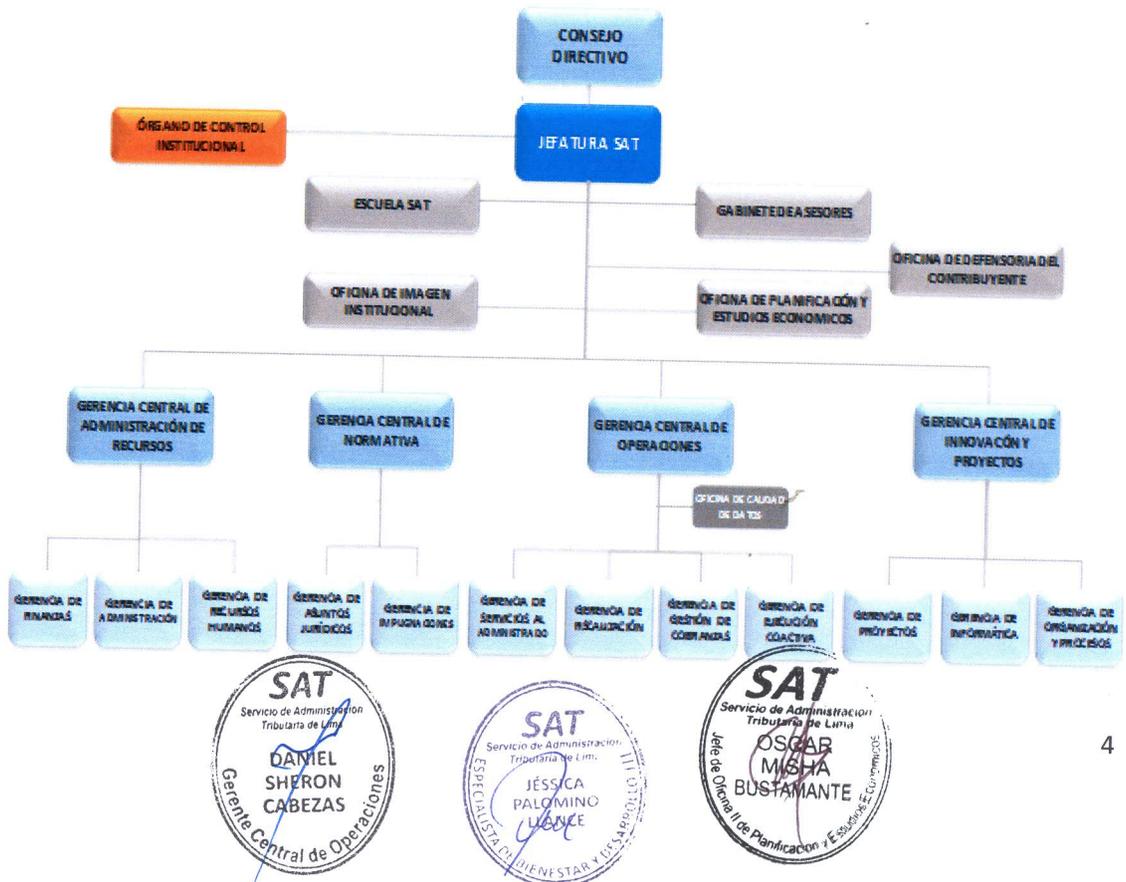
“Recaudar ingresos por conceptos tributarios y no tributarios de la Municipalidad de Lima Metropolitana, a través de un servicio eficiente y de calidad orientado al cliente”.

1.1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

OE. 1 - Maximizar la eficacia de la recaudación Tributaria y No Tributaria.

OE. 2 - Cumplir con las expectativas de los ciudadanos por los servicios prestados.

1.1.4 Estructura Orgánica



2. PROCESO DE CAPACITACIÓN – ETAPA DE PLANIFICACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 es aplicado a todos los servidores que laboren en los Órganos y/o Unidades Orgánicas del Servicio de Administración Tributaria de Lima –SAT.

2.1. Número de Servidores Civiles

Las disposiciones contenidas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2019, tendrán alcance a todos los servidores comprendidos en los diferentes regímenes de contratación laboral.

Al 13 de marzo del 2019, el SAT de Lima cuenta con un total de seiscientos ochenta y ocho servidores, los cuales se distribuyen de acuerdo al siguiente detalle:

RÉGIMEN LABORAL	N° SERVIDORES CIVILES
D.L. 1057	322
D.L. 728	366
TOTAL GENERAL	688

* Fuente: Gerencia de Recursos Humanos, marzo 2019.

2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC

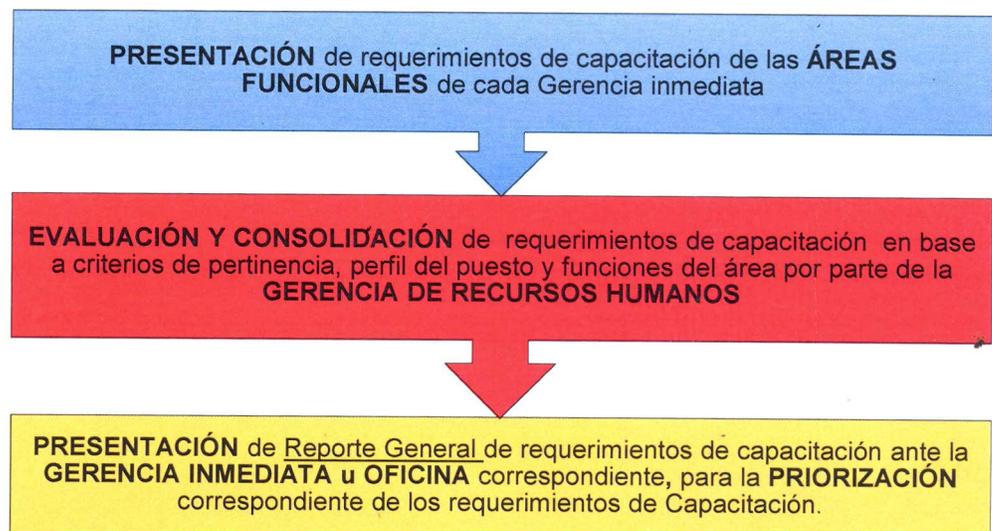
Es un proceso sistemático, que tiene como fin recolectar, identificar y priorizar necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que se ejecutarán durante el ejercicio 2019. El cual se llevó a cabo entre diciembre del 2018 y enero del 2019 con el formato “Matriz de Requerimiento de Capacitación” Anexo N° 01.

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

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



- b) Se solicitó a cada Gerente/ Jefe, designar a un responsable de cada Área Funcional que tengan a su cargo, para la elaboración del DNC.
- c) La Gerencia de Recursos Humanos – Área Funcional de Bienestar realizó talleres de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con todos los responsables designados, dándoles a conocer el Proceso de Capacitación, la línea de trabajo por Gerencia/ Oficina, el Rol de la Gerencia de Recursos Humanos, el uso de la herramienta “Matriz de Requerimiento de Capacitación” y el plazo de presentación.
- d) La fase de consolidación y priorización de las Matrices de Requerimientos entre las distintas Áreas Funcionales se realizó en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos, y se llevó a cabo de acuerdo al siguiente detalle:



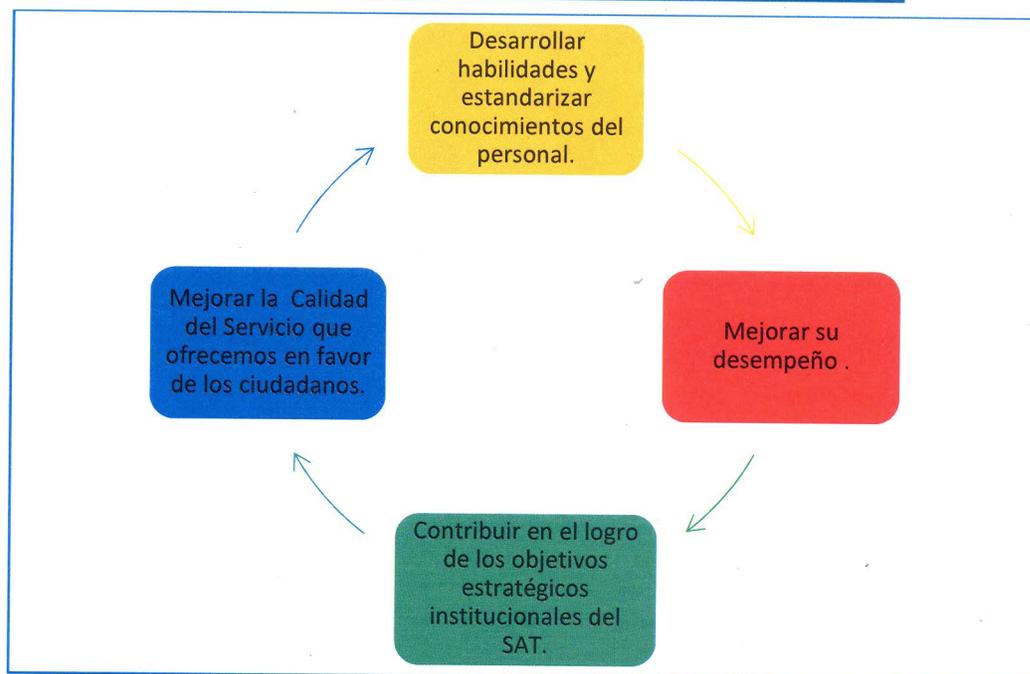
3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

3.1. Finalidad

El Plan de Desarrollo de las Personas Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, tiene por finalidad desarrollar habilidades y estandarizar los conocimientos de nuestro personal, logrando la mejora un desempeño óptimo que coadyuve al logro de los objetivos estratégicos institucionales a fin de mejorar la calidad de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.



FINALIDAD DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



3.2. Las acciones de capacitación.

Las diversas acciones de capacitación programadas en la Matriz del PDP del Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT, se programan de acuerdo a las necesidades de capacitación de los Órganos y/o Unidades Orgánicas de la Entidad.

Para el presente ejercicio fiscal, el presupuesto será distribuido para realizar actividades de capacitación transversales en los cuales podamos contar con una participación masiva del personal, así como acciones de capacitación para áreas específicas, las mismas que estarán alineadas al perfil del beneficiario, así como coadyuvarán al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

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



No se consideran acciones de capacitación:

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

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

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

En tal sentido, en concordancia con lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” – SERVIR, a continuación adjuntamos en el **Anexo N°2**, el detalle de las acciones de capacitación para el ejercicio 2019.

RESUMEN MATRIZ PDP	
INDICADORES	PDP 2019
Total de acciones de capacitación	23
Total de acciones a ejecutar mensualmente	2.55
Total de beneficiarios	731 (*)
Tasa de cobertura de capacitación	100.00%
(*) Cantidad que considera la participación de una persona en más de una acción de capacitación	



3.4. Evaluación de la Capacitación

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

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

3.5. Distribución Presupuestal

A fin de tener una referencia objetiva de las acciones de capacitación priorizadas a incluir en la Matriz PDP, y considerando que el presupuesto estimado para este año es de doscientos diez mil soles (S/. 210, 000), la asignación del mismo, se realizó en base a la distribución de cursos transversales y cursos para Unidades Orgánicas específicas, tomando como referencia el costo promedio del mercado.

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL	
TRANSVERSALES	S/. 170,470.00
ESPECÍFICOS	S/. 39,530.00
TOTAL	S/. 210,000.00

*Nota. Realizado por el Área Funcional de Bienestar – Gerencia de recursos Humanos, Marzo 2019.

4. ANEXOS

- Anexo N° 1: “Matriz de Requerimientos de Capacitación”
- Anexo N° 2: “Matriz Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019”.



ANEXO N° 01 MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN - NIVEL I

NOMBRE DEL AREA FUNCIONAL O UNIDAD ORGANICA*

N°	NOMBRE DEL SERVIDARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBIR LA FUNCION DEL SERVIDARIO EN RELACION A LOS OBJETIVOS PROPIOS DEL ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA AL QUE PERTENECE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	PREVIA AL TIPO DE CAPACITACION	RANGO DE PERTINENCIA			NIVEL DE LA CAPACITACION (DE LA A LA B O UN OBJETIVO)		MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL		PROPUESTA DE PROPONEDOR DE CAPACITACION		
							CRITERIO A: BENEFICIO DE LA CAPACITACION	CRITERIO B: FUNCIONES QUE DESARROLLA EL SERVIDARIO	CRITERIO C: RANGO DE LA CAPACITACION	INDICAR LA PERTINENCIA TOTAL (A,B,C)	APRENDIZAJE			DESEMPEÑO	COSTO DIRECTO		COSTO INDIRECTO	
	INDICAR EL NOMBRE DEL SERVIDARIO EN EL REPORTE ENVIADO																	
	NOMBRE COMPLETO	ESCRIBIR SOLO UNA FUNCION O UN OBJETIVO	NOMBRE EXACTO DE LA CAPACITACION	CURSO TALLER SEMINARIO DIPLOMADO	FORMACION LABORAL	INDICAR SI O SI NO VERIFICAR MANUA DE ASESORIA	INDICAR EL VALOR NUMERICO DEL CORRESPONDIENTE	INDICAR EL VALOR NUMERICO DEL CORRESPONDIENTE	INDICAR EL VALOR NUMERICO DEL CORRESPONDIENTE			ON LINE	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL / VIRTUAL	PRESENCIAL / SEMIPRESENCIAL / VIRTUAL	COSTO DEL CURSO		EN CASO DE CONSEGUIR	

SAT
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
ELEANETH J. CARRERA
COORDINADORA

SAT
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
ESPECIALISTA EN BIENESTAR Y DESARROLLO III
JESSICA PALOMINO LLANCE

SAT
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
JEFE DE OFICINA II DE PLANIFICACION Y ECONOMIA
OSCAR MISHA BUSTAMANTE

SAT
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
GERENTE CENTRAL DE OPERACIONES
DANIEL HERON CABEZAS