SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA – SAT

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N.° 286-004-00000075

Lima, 07 de marzo de 2025.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Edicto N.° 225 se crea el Servicio de Administración Tributaria - SAT como un 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, mediante Decreto de Alcaldía N.° 015 publicado en el Diario Oficial El Peruano el 29 de septiembre de 2024 y vigente a partir del 1 de diciembre de 2024, se aprobó el Manual de Operaciones – MOP del SAT;

Que, el citado Manual de Operaciones, de conformidad con lo establecido en el literal c) de su artículo 11°, establece que es función de la Gerencia General, aprobar los planes y políticas institucionales;

Que, el artículo 17 de la Ley N.° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que la administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, por su parte, el artículo 6 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades p0blicas, 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.° 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;

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
MARÍA DEL PILAR CABALLERO ESTELLA
Gerente General

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
ALVARO HERNANDO AQUINO INOUNZA
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
ROQUE MARTÍN MENDOZABAL RODRIGUEZ
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA
JOSÉ LUIS RODRIGUEZ ALAYO
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Que, el subnumeral 6.1.7 del numeral 6.1 del punto 6 de la Directiva N.° 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.° 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 Informe N.° D000033-2025-SAT-OGA de fecha 3 de marzo de 2025, la Oficina General de Administración en atención al Informe N.° D000111-2025-SAT-ORH de la Oficina de Recursos Humanos, remite la propuesta del Plan de Bienestar social, cultura y clima organizacional 2025 del SAT, para su revisión y respectiva aprobación por las instancias competentes;

Que, el referido plan de bienestar 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;

Que, en atención a lo informado, con Proveído N.° D000357-2025-SAT-GGE del 06 de marzo de 2025, la Gerencia General del SAT solicita la elaboración de la Resolución de Gerencia General correspondiente;

Estando a lo dispuesto en el artículo 10 y el inciso c) del artículo 11 del Manual de Operaciones – MOP del SAT, aprobado mediante Decreto de Alcaldía N.° 015;

ALVARO HERNANDO AQUINO INGUNZA
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional 2025, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Encárguese 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.

SAT
ROQUE MARTÍN MENDIZÁBAL RODRIGUEZ
Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica

María del Pilar Caballero Estella
Gerente General
Servicio de Administración Tributaria

SAT
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ALAYO
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

SAT SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA

Plan de Bienestar social, cultura y clima organizacional 2025

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

1 Introducción 2
2 Fundamentación 3
3 Base Legal 3
Internacional 4
4 Diagnóstico social del servidor/a del SAT 4
4.1 Características Generales 4
4.1.1. Distribución de servidoras/es del SAT según modalidad 4
4.1.2. Distribución de servidores del SAT según grupo etario, sexo y modalidad 5
4.2 Composición familiar del servidor del SAT 6
4.3 Distribución de servidores Adultos Mayores del SAT con edades de 70 a + años 8
4.4 Estado Situacional de Salud de los servidores/as del SAT 8
4.5 Riesgo psicosocial 2024 12
4.6 Resultados de la Encuesta de clima laboral 2024 13
5 Alcance 17
5.1.1 Distribución de servidoras/es según modalidad de contratación o formativa. 17
6 Vigencia 18
7 Objetivos 18
7.1 Objetivo General 18
7.2 Objetivos específicos 18
8 Líneas de Acción 19
9 Programas 19
10 Recursos 28
11 Coordinaciones Externas 28
12 Evaluación, seguimiento y ejecución 28
13 Matriz de actividades y presupuesto 29
14 Cronograma 35

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: “Promover una cultura de cumplimiento oportuno de las obligaciones tributarias y no tributarias a través de un servicio transparente y de calidad en la recaudación efectiva de los ingresos de la Municipalidad Metropolitana de Lima, para el desarrollo de la ciudad de Lima”.

La Oficina 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 la Acción estratégica A.E. 03.02 "Cultura de integridad promovida y fortalecida en la entidad" de acuerdo con el Marco Estratégico 2025 – 2028 y el Indicador FI.ORH.001 "Nivel de cobertura de las acciones de bienestar en los colaboradores" de acuerdo con el Plan Operativo Institucional 2025,

Por lo tanto, el ámbito de acción del Plan Anual de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional SAT - 2025, se encuentra enmarcado en la gestión de los procesos de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional y en base a los resultados de la Encuesta de clima Laboral del 2024, se han diseñado los programas que fomenten el bienestar y priorizar el equilibrio entre vida personal y laboral, la salud y la productividad.

2 Fundamentación

El Plan de Bienestar Social, Cultura y Clima Organizacional 2025 - SAT, 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 su 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 Plan busca consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, desarrollando las relaciones humanas armoniosas a través de las normas de convivencia y cortesía, para el bienestar integral de sus servidores/as. En este proceso, se reconoce la importancia de la "familia", priorizando el equilibrio entre vida personal y laboral, la salud y la productividad.

Este documento presenta y analiza los datos sobre el perfil social de los servidores/as y los resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2024, y propone las Líneas de acción, programas y actividades que permitirán atender las necesidades y expectativas de nuestros servidores/as, así como alcanzar los objetivos institucionales de la entidad.

La Oficina de Recursos Humanos ejecuta y propicia el fortalecimiento integral de sus servidores a través de la ejecución de actividades, considerando las competencias y valores institucionales a través de la planificación, programación, ejecución y evaluación de proyectos y programas educativos, sociales, de reconocimiento a través de charlas y talleres, actividades de integración, campañas de salud preventiva, con una atención personalizada de casos sociales, considerando el cuidado de la salud mental (cuidando los factores desencadenantes del estrés y ansiedad), a cargo de profesionales con equipos interdisciplinarios y organismos multisectoriales.

3 Base Legal

Nacional

a) Constitución Política del Perú.
b) Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
c) Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
d) 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.
e) Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
f) 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"
g) Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. N° 040-2014-PCM"
h) Ley N° 28542, "Ley de Fortalecimiento de la Familia".
i) Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (EsSalud).
j) Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
k) Ley N° 26842, Ley General de Salud.
l) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
m) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
n) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
o) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
p) LEY Nº 30947, Ley de Salud Mental.

q) Informe Técnico Nº 202-2017-SERVIR/GDSR- "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
r) Resolución Jefatural N° 001-004-00005044 que aprueba el Plan de Implementación del Teletrabajo en el Servicio de Administración Tributaria de Lima - SAT

Internacional

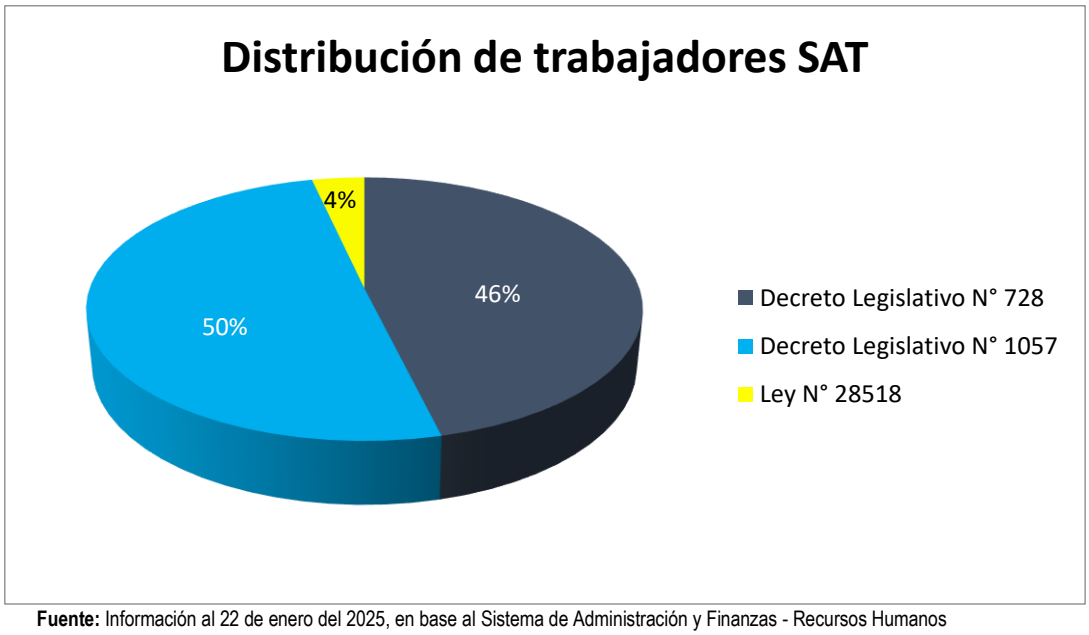
a) Organización Mundial de la Salud (OMS).
b) Organización Internacional del Trabajo (OIT).
c) Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH):
d) Fundación Mundial para la Salud Mental (World Federation for Mental Health)
e) Red Global de Empresas Saludables (Global Corporate Challenge - GCC)
f) Red Internacional para la Promoción de la Salud en el Trabajo (International Network for the Promotion of Health in the Workplace)
g) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
h) Global Wellness Institute (GWI)

4 Diagnóstico social del servidor/a del SAT

Los programas contenidos en el Plan se diseñan teniendo en cuenta el perfil de los servidores/as del SAT, el reporte de descansos médicos del 2024 y las opiniones de lasnecesidades e intereses de los servidores/as manifestados a través de la Encuesta de Clima Organizacional 2024, siendo estos datos el insumo principal para el análisis de las problemáticas que dificultan el bienestar y el óptimo desempeño de los servidores/as, a partir ello se diseñan las estrategias para la mejora de los hallazgos encontrados, a través de la implementación de los programas y/o actividades con el fin de crear un ambiente de trabajo positivo para la mejora de la satisfacción y productividad de los servidores/as.

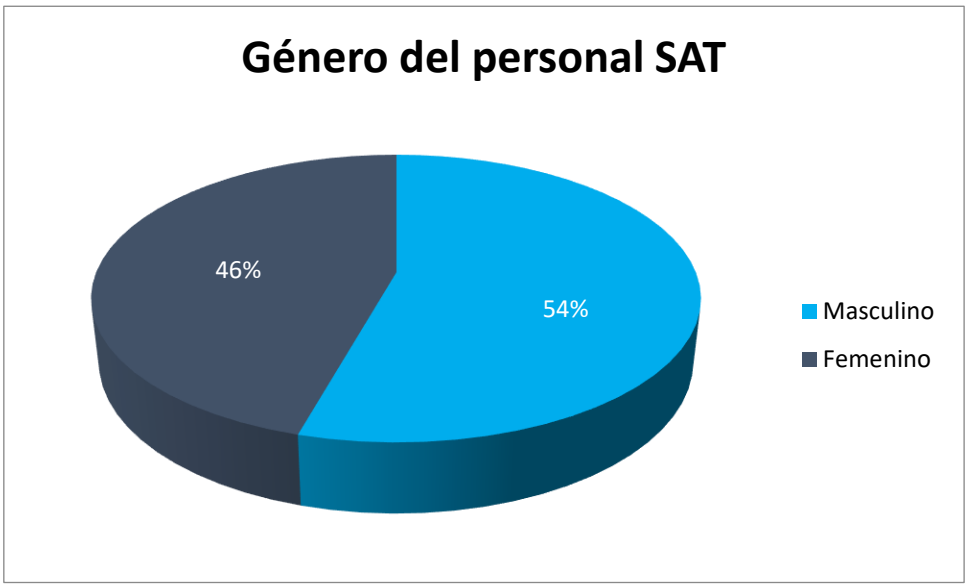
4.1 Características Generales

4.1.1. Distribución de servidoras/es del SAT según modalidad



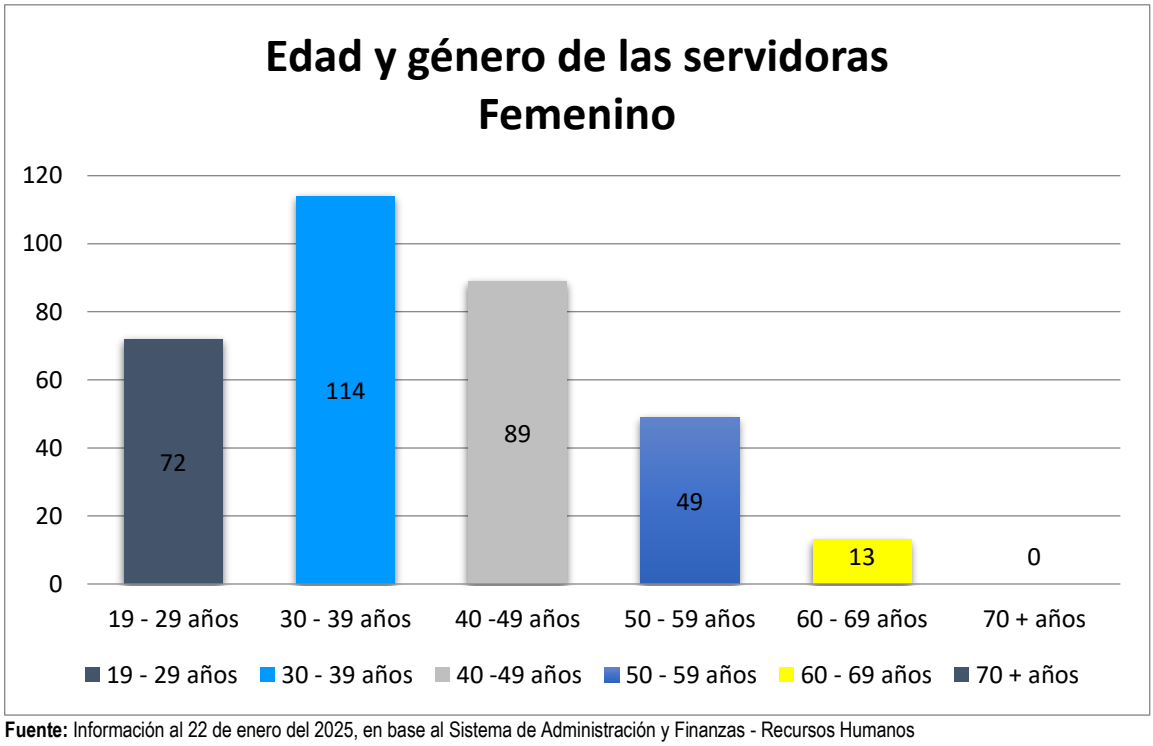
Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

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

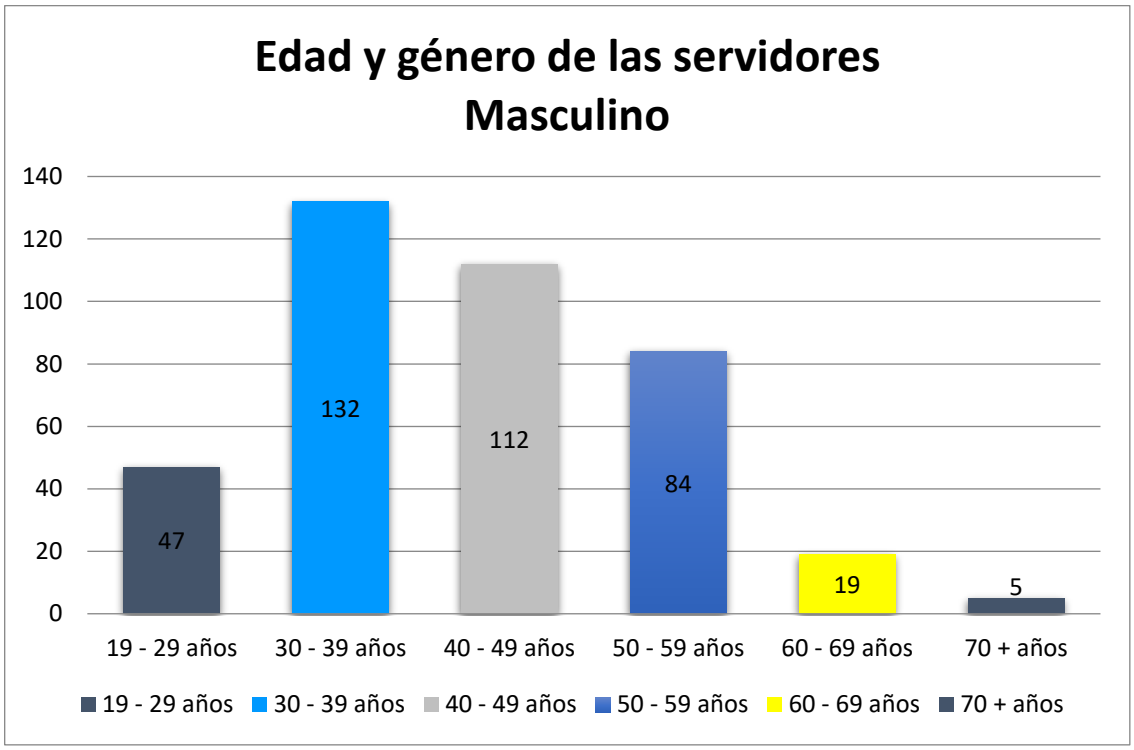


Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	399	54%
Femenino	337	46%
TOTAL	736	100%



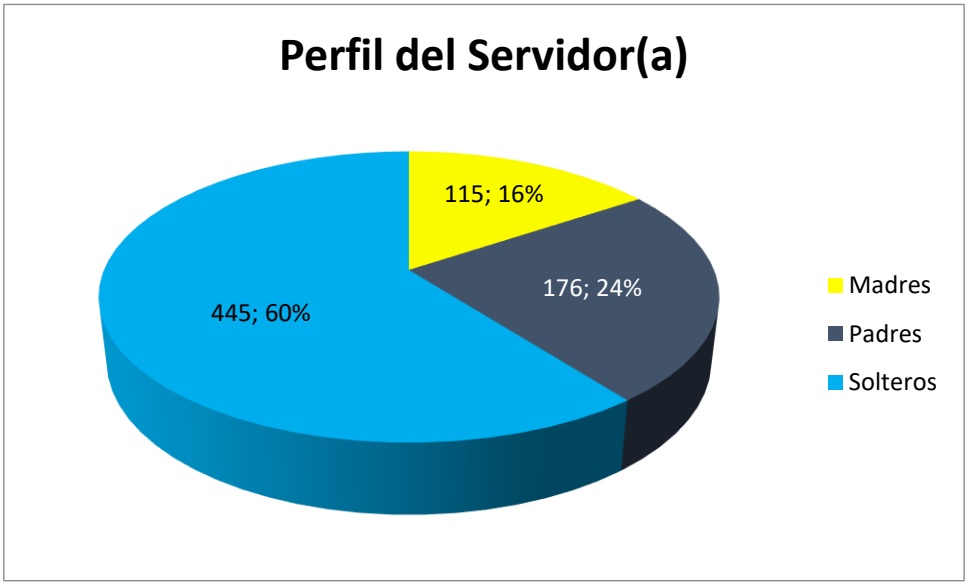
Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos



Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

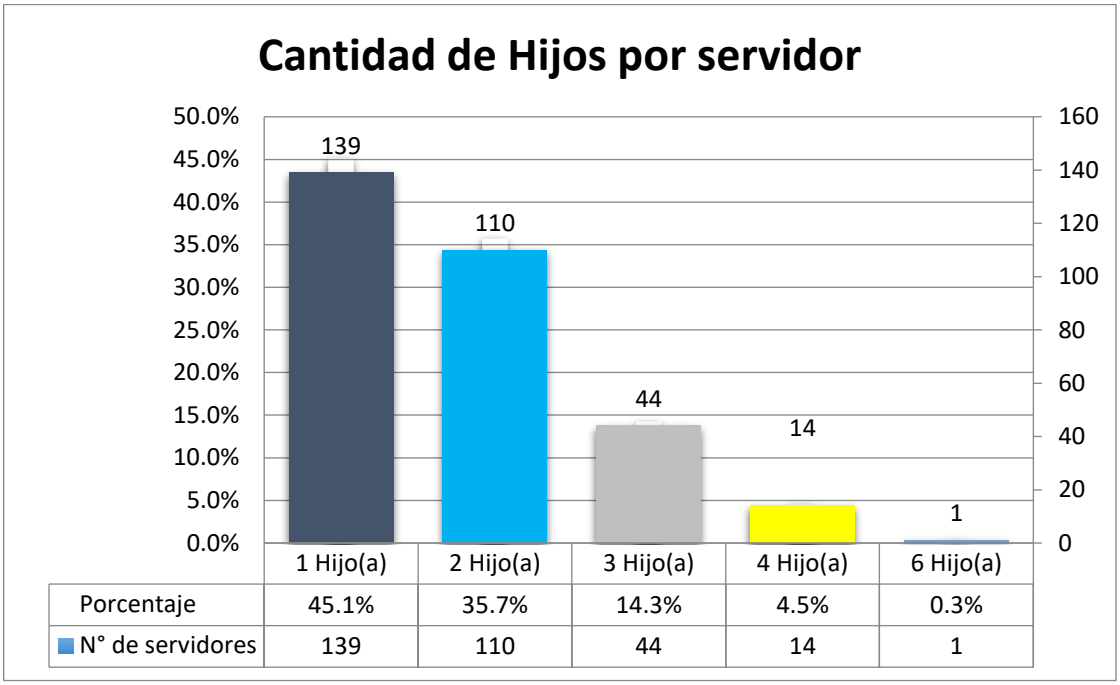
4.2 Composición familiar del servidor del SAT

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



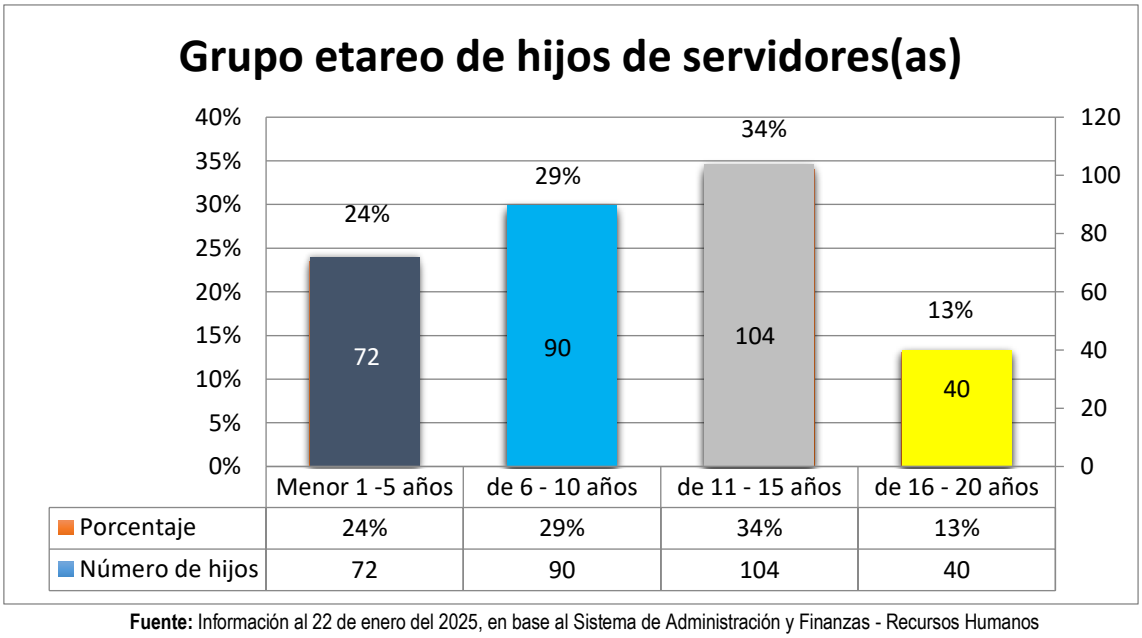
Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

4.2.2 Distribución según número de hijos por padre/madre



Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

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



Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

4.3 Distribución de servidores Adultos Mayores del SAT con edades de 70 a + años

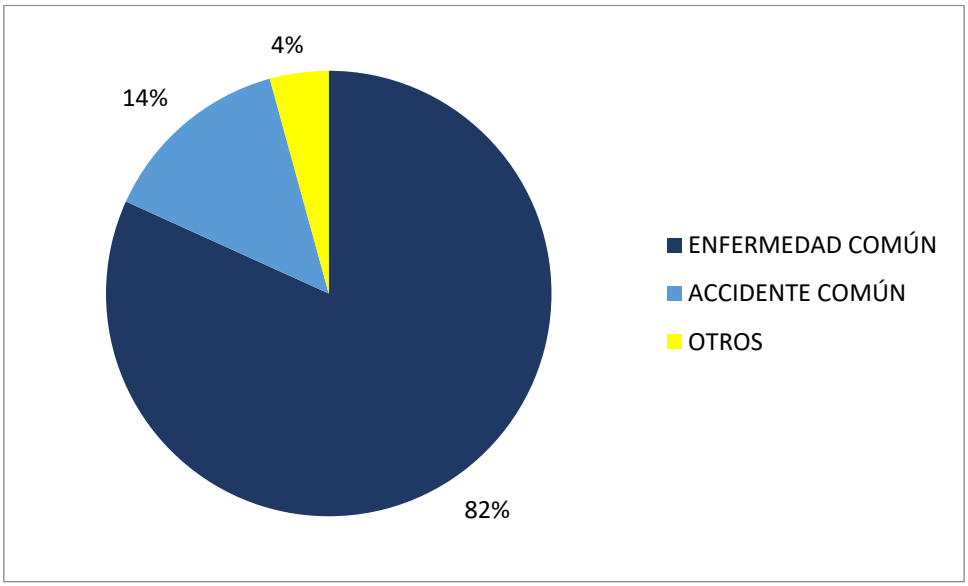
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	M.C	DEPENDENCIA	CARGO	F.N.	EDAD
1	Chavez Chavez Luis Jose	CAS	Of. De Administración y Finanzas	Técnico Vehicular	31/03/1949	75
2	Cazorla Eduardo Augusto Alfredo	CAS	Sub. de Ejecución Coactiva	Técnico Inventariador Vehicular	12/11/1950	74
3	Fernandez Idrogo Wenceslao	DL 728	Of. De Administración y Finanzas	Técnico Vehicular III	29/11/1954	70
4	Ramos Lujan Oscar Luis	DL 728	Gerencia de Operaciones	Asistente Administrativo I	20/08/1954	70
5	Retamozo Chunga Lorenzo Victor	DL 728	Of. de Administración y Finanzas	Técnico De Almacén II	13/10/1954	70
6	Cueva Castro Franklin Ivan	DL 728	Sub. de Ejecución Coactiva	Especialista de Operativo I	17/02/1955	69
7	Garrido Telenta Máximo Fabian	CAS	Of. de Tecnología de la Información	Analista de Servicio de Apoyo	12/02/1955	69

Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

4.4 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 2024. Encontrando que los diagnósticos más reiterativos presentados en los/las servidores/as del SAT fueron el de ENFERMEDAD COMÚN (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.

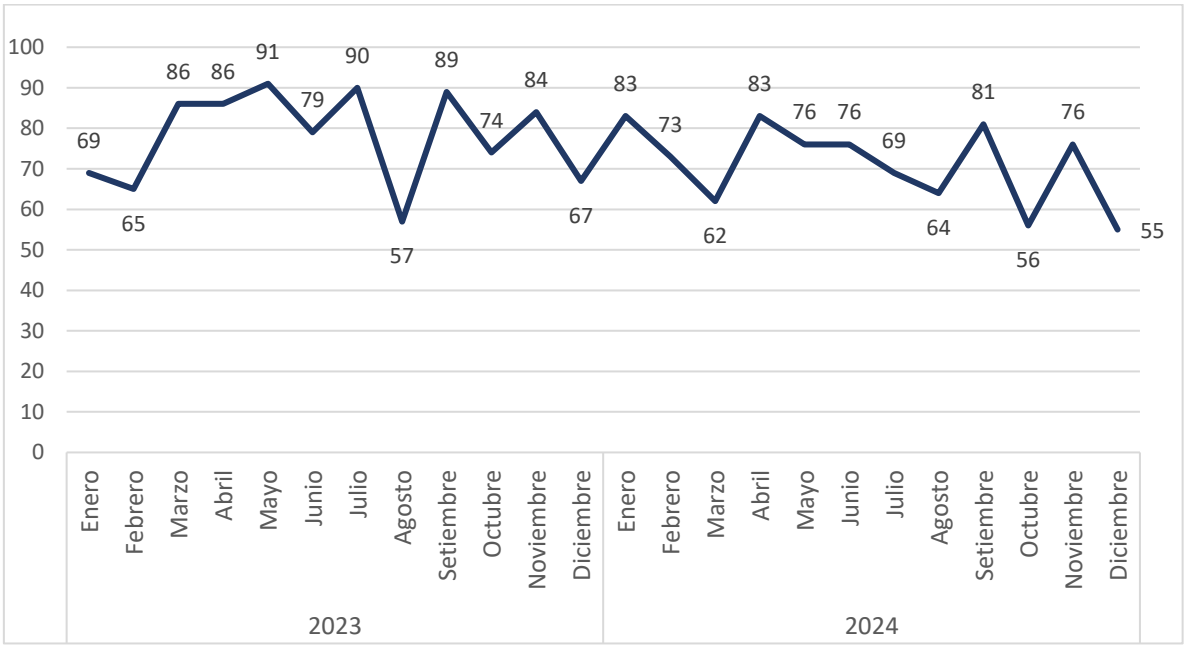
4.4.1 Distribución por incidencia de diagnósticos en los descansos médicos presentados por los servidores del SAT en el año 2024.



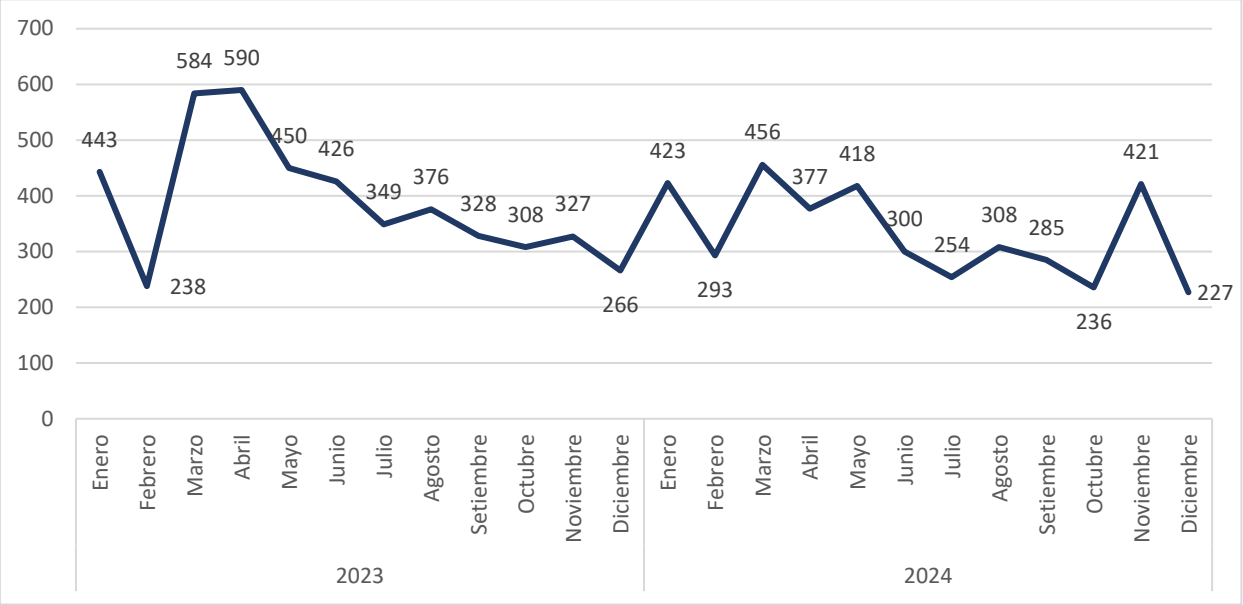
Diagnóstico	Cantidad de descansos médicos por diagnósticos	Número de días en subsidios
Enfermedad común	709	2403
Accidente común	121	1139
Dengue	12	50
Fractura	10	207
Covid-19	7	26
Subsidio por maternidad	5	490
Cáncer	3	23

4.4.2. Cuadro de evolución de descansos médicos

4.4.2.4. Número de descansos médicos presentados por meses – 2023 y 2024



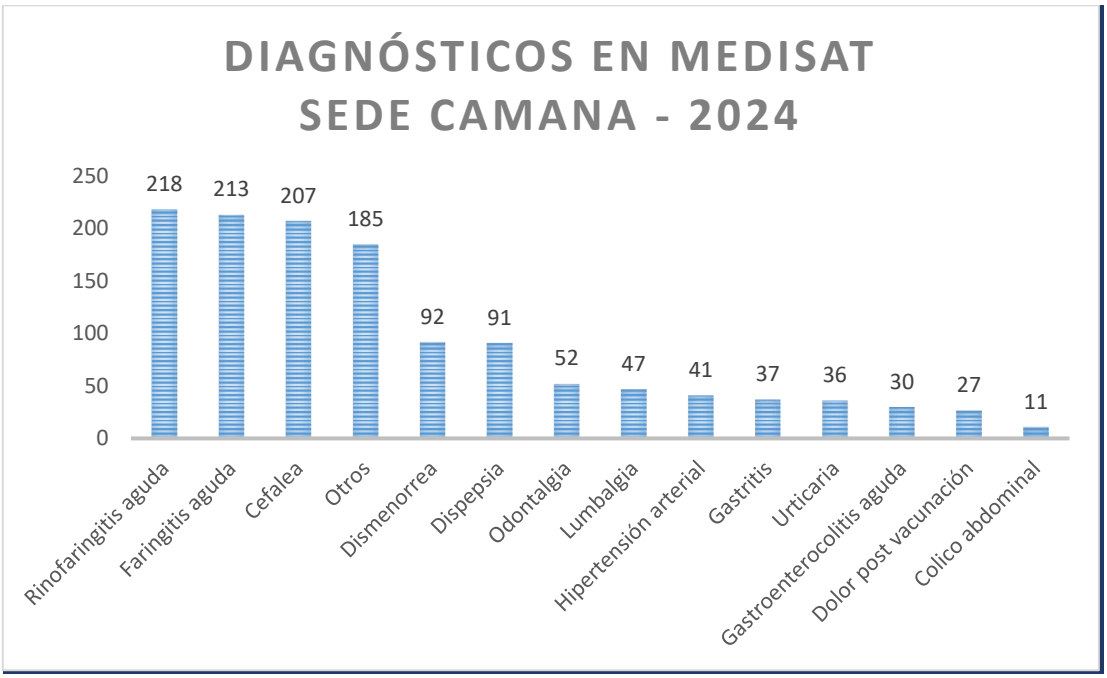
4.4.2.1. Número de días de descanso médico presentados por meses – 2023 y 2024



4.4.3. Diagnósticos de atenciones médicas presentadas por los servidores del SAT

4.4.3.1. Sede Camaná, en el año 2024.

Se tomó en cuenta las atenciones médicas brindadas a los servidores/as en el ejercicio fiscal del 2024, 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

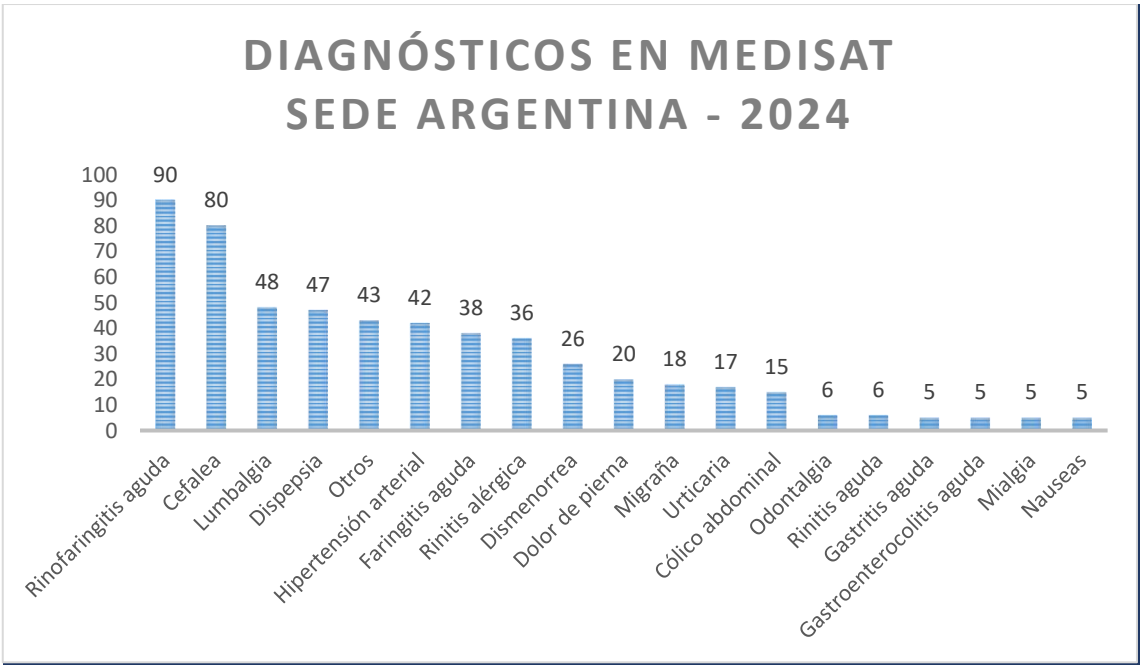


Diagnóstico	N° Anual	%
Rinofaringitis aguda	218	16.9%
Faringitis aguda	213	16.6%
Cefalea	207	16.1%
Otros	185	14.4%
Dismenorrea	92	7.1%
Dispepsia	91	7.1%
Odontalgia	52	4.0%
Lumbalgia	47	3.7%
Hipertensión arterial	41	3.2%
Gastritis	37	2.9%
Urticaria	36	2.8%
Gastroenterocolitis aguda	30	2.3%
Dolor post vacunación	27	2.1%
Cólico abdominal	11	0.9%

Fuente: Información al 24 de enero del 2025, en base al reporte estadístico MediSAT - Recursos Humanos

4.4.3.2. Sede Argentina, en el año 2024.

Se tomó en cuenta las atenciones médicas brindadas a los servidores/as en el ejercicio fiscal del 2024, 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.



Diagnóstico	N° Anual	%
Rinofaringitis aguda	90	62.5%
Cefalea	80	55.6%
Lumbalgia	48	33.3%
Dispepsia	47	32.6%
Hipertensión arterial	42	29.2%
Faringitis aguda	38	26.4%
Rinitis alérgica	36	25.0%
Dismenorrea	26	18.1%
Otros	43	29.9%
Dolor de pierna	20	13.9%
Migraña	18	12.5%
Urticaria	17	11.8%
Cólico abdominal	15	10.4%
Odontalgia	6	4.2%
Rinitis aguda	6	4.2%
Gastritis aguda	5	3.5%
Gastroenterocolitis aguda	5	3.5%
Mialgia	5	3.5%
Nauseas	5	3.5%

Fuente: Información al 24 de enero del 2025, en base al reporte estadístico MediSAT - Recursos Humanos

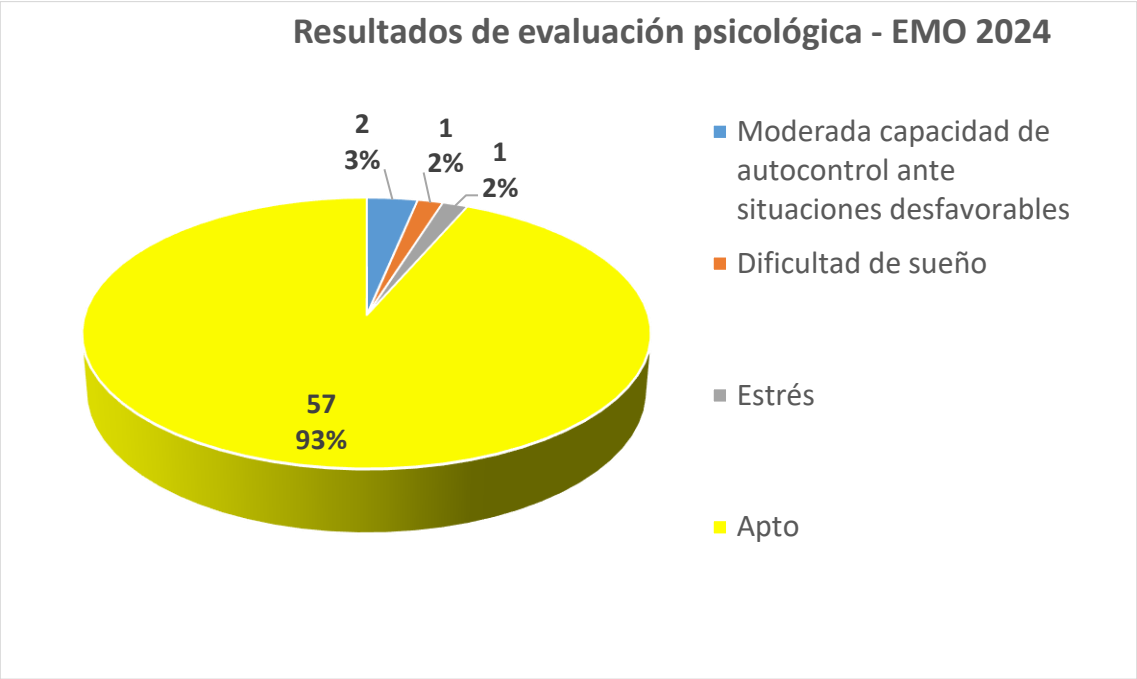
4.5 Riesgo psicosocial 2024

4. 5.1. Programa “Sana Mente” 2024

En el marco del programa “Sana Mente” 2024, se aplicó la prueba psicológica SRQ-18 en el mes de mayo – 2024, en la que participaron voluntariamente 28 trabajadores. Encontrando que el 80% de los trabajadores que participaron presentaron cuadros de ansiedad relacionados al ambiente de trabajo (comunicación entre compañeros de trabajo) y 2 casos de depresión. Este programa fue un piloto en el desarrollo de las actividades en materia de salud mental y buscó recoger datos para conocer al servidor/a.

4.5.2. Resultados de EMO

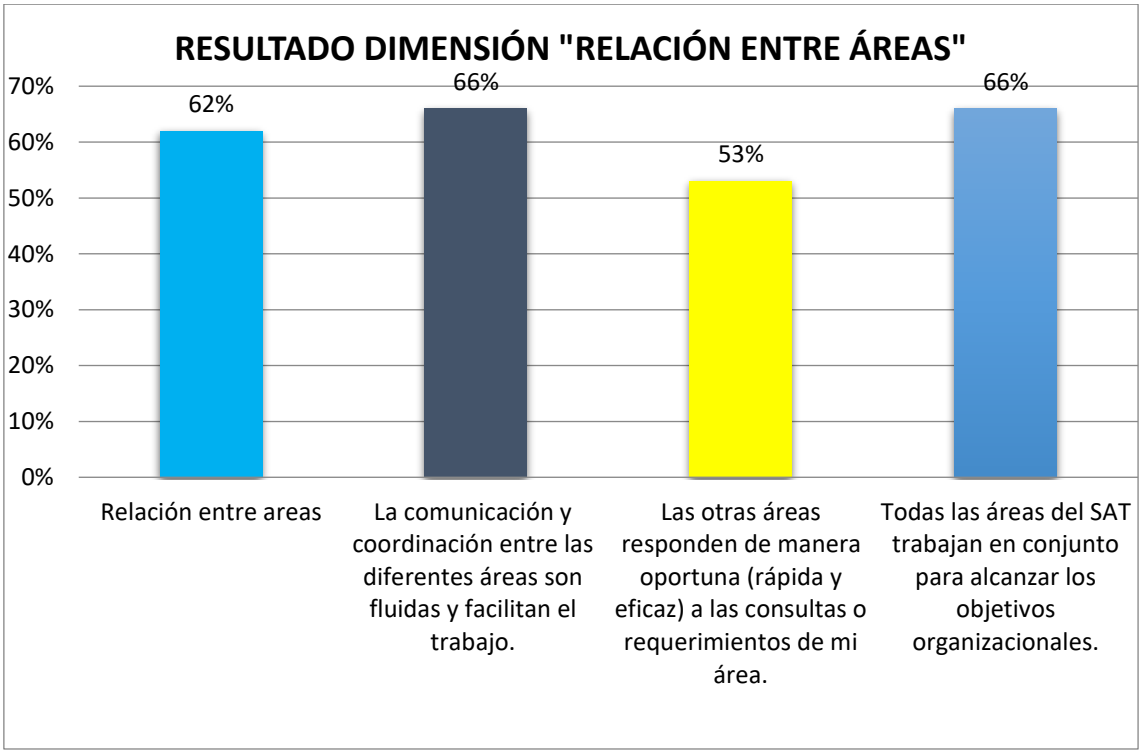
Como parte de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la entidad realizó la Evaluación Médica Ocupacional, correspondiendo la evaluación a 61 servidores/as en el año 2024 obteniéndose los siguientes resultados



4.6 Resultados de la Encuesta de clima laboral 2024

El alcance de la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional 2024 fue de 436 participantes que corresponden 69.31%, respecto al total de 629 servidores del SAT, realizada el 21 y 22 de noviembre de 2024.

De acuerdo a los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2024 se observa que el porcentaje más bajo en la medición de satisfacción corresponde a la dimensión “Relación entre las áreas” encontrando un nivel de favorabilidad de 62%, y el indicador con menor porcentaje de favorabilidad es respecto a cómo responden de manera rápida y eficaz las consultas o requerimientos de las áreas, con un 53% de favorabilidad; por lo tanto, se importante implementar medidas que promuevan respuestas oportunas entre las áreas involucradas.



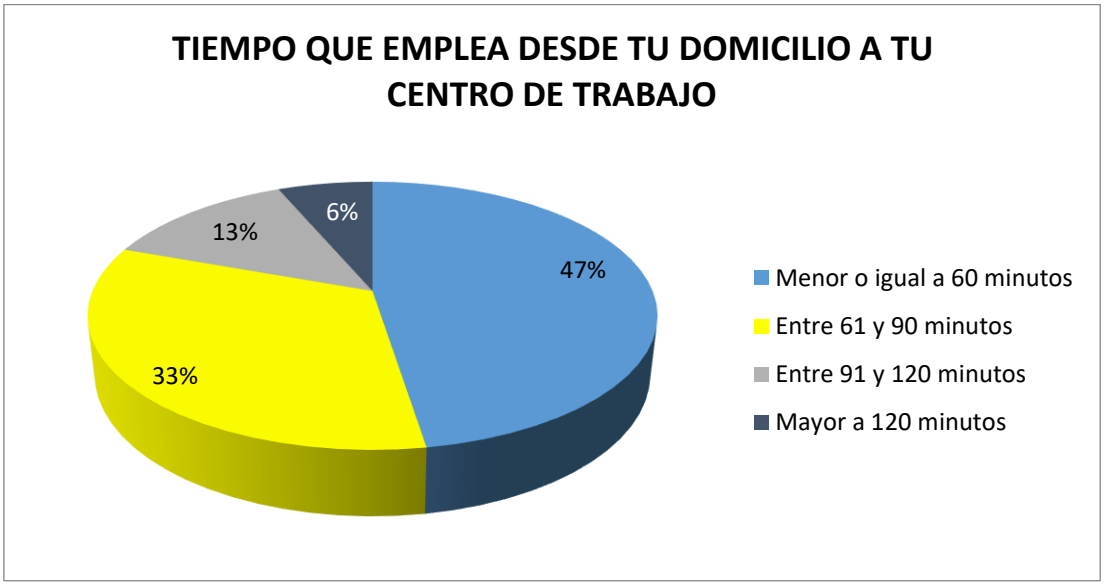
4.6.1. Ubicación de domicilio de los servidores/as

De acuerdo a la Encuesta de Clima Organizacional 2024 se observa, de los cinco (5) distritos en los cuales viven la mayoría de servidores que llenaron la encuesta, tres (03) corresponden a "Lima Norte".

DISTRITO DE DOMICILIO ACTUAL DE LOS SERVIDORES DEL SAT		
DISTRITO	**CANTIDAD**	**PORCENTAJE**
Lima Cercado	41	9.4%
San Martin de Porres	41	9.4%
San Juan de Lurigancho	39	8.9%
Los Olivos	30	6.9%
Comas	28	6.4%
Chorrillos	24	5.5%
Callao	16	3.7%
Jesus Maria	15	3.4%
Ate	13	3.0%
El Agustino	13	3.0%
San Miguel	12	2.8%
Santiago de Surco	11	2.5%
La Victoria	10	2.3%
Puente Piedra	10	2.3%
Rímac	10	2.3%
Villa el Salvador	10	2.3%
Carabayllo	9	2.1%
La Molina	8	1.8%
Santa Anita	8	1.8%
Villa Maria del Triunfo	8	1.8%
Breña	7	1.6%
San Juan de Miraflores	7	1.6%
Ventanilla	7	1.6%
Independencia	6	1.4%
Lince	6	1.4%
Pueblo Libre	6	1.4%
Magdalena del Mar	5	1.1%
San Borja	5	1.1%
Barranco	4	0.9%
La Perla	4	0.9%
Ancón	3	0.7%
Bellavista	3	0.7%
Miraflores	3	0.7%
Lurín	2	0.5%
San Luis	2	0.5%
Surquillo	2	0.5%
Carmen de la Legua - Reynoso	1	0.2%
Chaclacayo	1	0.2%
Cieneguilla	1	0.2%
Lurigancho	1	0.2%
Mi Perú	1	0.2%
Pachacamac	1	0.2%
Punta Negra	1	0.2%
San Isidro	1	0.2%
TOTAL	**436**	**100.0%**

4.6.2. Tiempo de uso del transporte público por los servidores/as

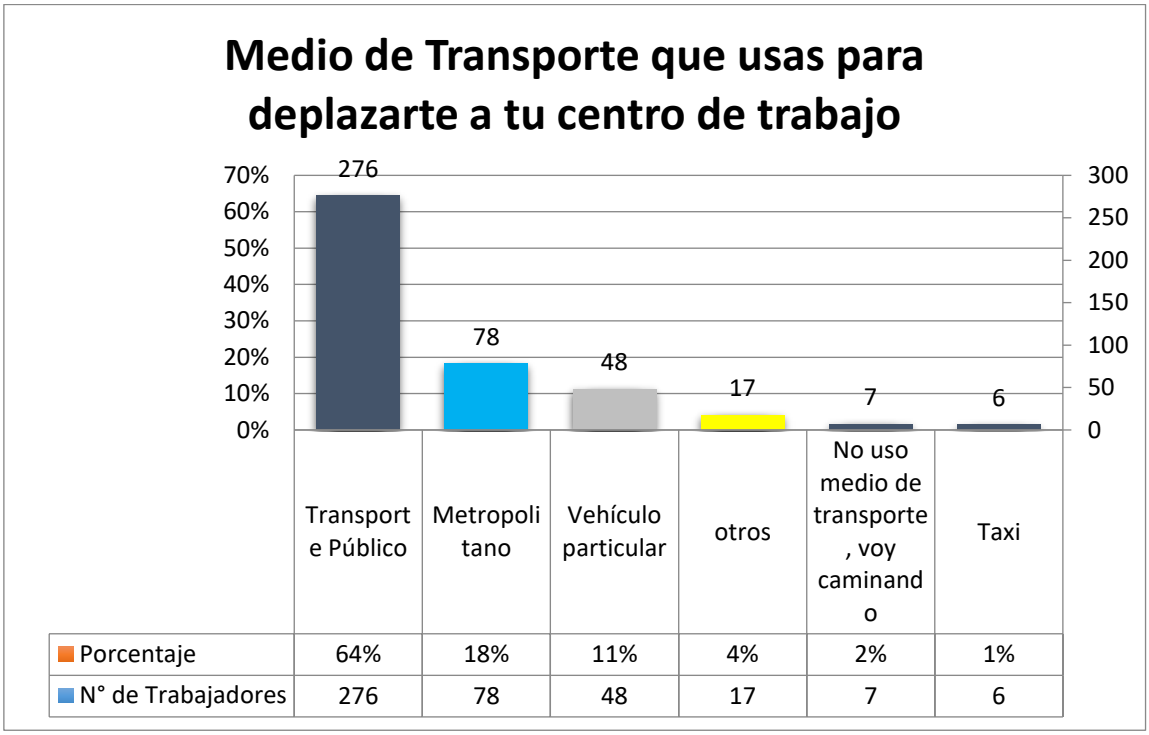
De acuerdo a la Encuesta de Clima Organizacional 2024 se puede identificar que el 53%, es decir la mayoría de servidores, se demoran "más de 60 minutos" en acudir y retornar a su centro de trabajo. Según el estudio de Guío Burgos (2010) y el Banco Mundial respaldan la relación que existe entre el transporte y la calidad de vida, es decir estas fuentes respaldan que el transporte tiene un impacto importante en la calidad de vida de las personas, ya que influye en la movilidad y la accesibilidad.



RANGO DE MINUTOS	CANTIDAD DE SERVIDORES	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULATIVO
Menor o igual a 60 minutos	207	47%	47%
Entre 61 y 90 minutos	144	33%	53%
Entre 91 y 120 minutos	57	13%	
Mayor a 120 minutos	28	6%	
TOTAL	436	100%	100%

4.6.3. Medios de transporte que emplean los servidores/as

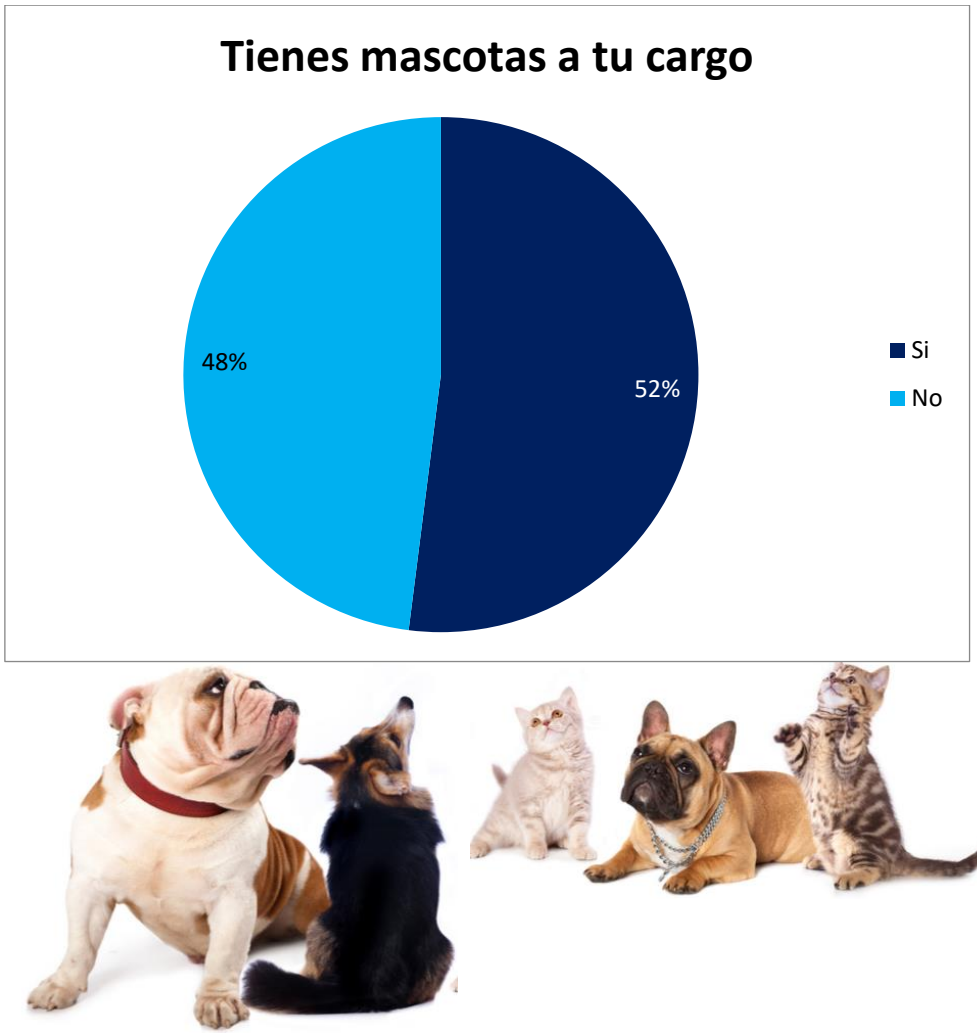
De acuerdo a la Encuesta de Clima Organizacional 2024 se observa que la mayoría de servidores del SAT (64%) usan el transporte público para acudir a su centro de labores.



4.6.4. Servidores/as con mascotas

De acuerdo a la Encuesta de Clima Organizacional 2024 se puede identificar que más de la mitad de servidores participantes de la encuesta el 52% tiene, como mínimo, una mascota a su cargo.

Según el NIH (National Institutes of Health), grupo de instituciones del gobierno de Estados Unidos dedicado a la investigación médica, refieren que las mascotas pueden disminuir el estrés y la sensación de soledad, mejorar la salud del corazón e, incluso, ayudar a los niños con sus habilidades emocionales y sociales.



5 Alcance

Las actividades programadas en el Plan están dirigidas a las/los servidores/as del régimen laboral regulados por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el régimen especial del Decreto Legislativo Nº 1057, y modalidad formativa en el marco de la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.

5.1.1 Distribución de servidoras/es según modalidad de contratación o formativa.

Régimen	Norma	Cantidad
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	339
	Decreto Legislativo N° 1057	371
Practicantes	Ley N° 28518	26
TOTAL		736

Fuente: Información al 22 de enero del 2025, en base al Sistema de Administración y Finanzas - Recursos Humanos

El alcance de las actividades del Plan se extiende a todos los servidores/as del Servicio de Administración Tributaria – SAT, que prestan servicios bajo la modalidad presencial o teletrabajo en la Sede Principal, todas las Agencias y Depósitos de Lima Metropolitana.

6 Vigencia

Los programas y/o actividades consideradas en el Plan se ejecutarán durante el ejercicio fiscal 2025.

7 Objetivos

7.1 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 o en teletrabajo, 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

7.1. Fomentar la cultura organizacional bajo el enfoque de convivencia y cortesía en los servidores del SAT y para promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.

7.2. Desarrollar acciones de motivación y reconocimiento dirigidas a los servidores/as de la Institución, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral.

7.3. 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.

7.4. Brindar orientación, atención y acompañamiento individualizado a los servidores/as del SAT sobre temas preventivos de salud, seguros personales y otros asociados a su bienestar durante su permanencia en la entidad.

7.5. Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que los servidores/as contar con una mejor calidad de vida.

7.6. Impulsar la promoción, prevención y atención de la 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 psico laborales como el estrés, la depresión, entre otros, y difundir la importancia y prácticas de una buena gestión del dinero.

7.7. Fomentar actividades de integración entre las unidades orgánicas con el fin de mejorar la comunicación entre las diferentes unidades orgánicas, a fin de contribuir en la mejora de la favorabilidad de los resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2024.

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 2025 se orientan a partir de los objetivos específicos a partir de los cuales se orientan en cerrar las brechas identificadas en el diagnóstico social del servidor/a del SAT:

8.1. Crear un ambiente laboral positivo a través del trato respetuoso e igualitario, la práctica activa de los valores y objetivos institucionales, e involucrándolos en la toma de decisiones a fin de comprometerlos con las metas que persigue la entidad.

8.2. Desarrollar actividades para mejorar la colaboración y comunicación entre los miembros del equipo y el reconocimiento de los logros de sus miembros para fortalecer la identidad y cultura organizacional.

8.3. Implementar actividades que generen equilibrio entre la vida familiar y laboral, para el desarrollo personal y profesional de sus miembros, para fomentar el bienestar de sus miembros.

8.4. Fortalecer los canales de atención sobre salud y seguros para los trabajadores, a través de la orientación, atención y acompañamiento individualizado a los servidores/as del SAT y otras asociadas al bienestar del trabajador.

8.5. Incentivar estilos de vida saludables desde la nutrición, actividad física y prevención de la salud.

8.6. Desarrollar actividades que ayuden con la gestión del estrés, implementar programas de cuidado de la salud mental y actividades que den a conocer alternativas de finanzas personales.

8.7. Incorporar actividades de integración periódicas entre las unidades orgánicas, para toda la organización y por gerencias para mejorar la comunicación entre las diferentes unidades orgánicas.

9 Programas

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

9.1. Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos

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**
Motivación	**Reconocimiento del trabajador del mes que incluya sesión de fotos de perfil laboral.**	- Ejecutar una campaña en la que se promueva el reconocimiento mensual de los logros de los trabajadores.
	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.
	Reconocimiento del trabajador que culmine estudios de pre y post grado	- Gestionar la elaboración de videos en la que se entreviste al trabajador que haya obtenido
Cultura Organizacional	**Taller que promueva la participación de los servidores en la creación del "Manual de buena convivencia y cortesía de los trabajadores del SAT "**	- Ejecutar campaña en la que se inscriban los trabajadores interesados en la creación del manual de buena convivencia y cortesía . - Ceremonia institucional con participación de Gerencia General en la presentación del Manual de buena convivencia y cortesía de los trabajadores del SAT.
	Programa de "onboarding " (proceso de integración de un nuevo empleado a la entidad con el objetivo de aumentar la retención del talento)	- La ORH prepara y/o supervisa el acondicionamiento del espacio de trabajo del nuevo servidor y realiza la entrega de KIT de bienvenida . - Reuniones de seguimiento (programa reuniones regulares para dar feedback) - Encuestas de satisfacción. - Fomentar participación en eventos y actividades que promueva la entidad.
Engagement de equipos	**Talleres de coaching para mandos medios y directivos**	- Formación para reforzar conocimientos adquiridos e implementar nuevas técnicas en la dirección de equipos . - Se reconocerá a través de una Resolución de Gerencia General al directivo y/o mando medio que ponga en marcha una o más estrategia de coaching en sus equipos de trabajo.
	Implementación de sala de reuniones para el desarrollo de dinámicas grupales.	

9.2. Team building

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).	**Para conocerse**	- Activaciones con dinámicas entre oficinas.
	Cohesión de equipos	- **Full day de integración segmentado por Oficinas y Subgerencias** - Fomentar concurso de "Trivias en la Ofi "
	Adquisición de nuevas habilidades	- Concursos culinarios
	Resolución de problemas	- **Activación para reducir tensiones del personal por campaña Masiva** - Gestionar actividades preventivas de riesgo musculoesqueléticas motivado por el sedentarismo.
	Fomentar valores	- **Concurso reforzando los valores "Yo soy SAT" concursos para mejorar la convivencia institucional** Coordinar un con concurso para que se refuerce la interiorización de los valores de la entidad. - En coordinación con la Oficina de imagen institucional participación en actividad de Responsabilidad Social.

9.3. Equilibrio vida laboral y familia

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	- Campañas de Evaluación Vocacional. - Desarrollo de Ferias de Universitarias e institutos. - Visitas guiadas a Universidades.
	Reconocimiento al mérito académico	- Difusión de link por correo

	de hijas e hijos de servidoras/es en educación básica regular (primaria y secundaria) al concluir el periodo 2024	electrónico y WhatsApp institucional a través del cual se solicita información sustentable a los trabajadores quienes tengan hijos cursando educación básica regular y que hayan ocupado el primer y segundo lugar en el periodo 2024. - Ceremonia denomina "Acto de Reconocimiento" en la cual se otorgaran diplomas(
	Taller de integración familiar por Día de la Canción Criolla y Navidad	Visita de los hijos o sobrinos de los servidores/as
	Promoción de Matrimonios Comunitarios	Gestionar con el Área de Registro Civil de la MML Campaña de Inscripción a Matrimonios Comunitarios
	Sesiones de consejería psicológica	- Consejería psicológica hijos adolescentes - Consejería psicológica para padres con hijos con habilidades diferentes (Diagnostico de Autismo, TDH, Síndrome de Dow, otros).

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.**	SEDE CENTRAL y ARGENTINA Visitas de empresas que oferten productos de interés de los servidores, las ferias se realizarán de forma mensual . AGENCIAS Y DEPÓSITOS En coordinación con proveedor (quien propondrá previa evaluación de estrategia de venta) se alcanzará el beneficio de adquisición de productos naturales , navideñas, entre otras .
	En coordinación con MediSAT gestionar campañas de salud o/o de pausas activas.	Con apoyo de clínicas aliadas se gestionarán campañas médicas. Coordinar con ESSALUD la inclusión al Programa Prevenir de los/las trabajadores/as del SAT con el objetivo de detección temprana de enfermedades crónicas y diversos tipos de cáncer.
	Mi SATLud	1. Proponer a la Oficina de Administración y Finanzas la implementación de maquinas dispensadoras de productos saludables en coordinación con proveedores. 2. Establecer alianza corporativa con SISOL para brindar servicio de asistencia nutricional in hause (periodo quincenal) a los trabajadores con obesidad I y II 3. Acompañamiento individual y familiar multidisciplinario (Medisat y Asistenta Social) a

		trabajadores con obesidad I y II 4. Reconocer los logros en mejora de hábitos alimenticios de trabajadores con obesidad I y II. 5. Coordinar con Gerencia de Deporte la MML la participación de trabajadores con enfermedades comórbidas (diabetes , obesidad e hipertensión) en actividades al aire libre como caminatas , paseo a bicicleta y otros.
	Se gestionará el acondicionamiento de espacios para que los servidores tengan un corto descanso.	Supervisión de mobiliario de los lactarios, comedor, entre otros.
	Suscripción de acuerdos interinstitucionales con entidades públicas y empresas privadas en beneficio de los/las trabajadores/as del SAT	Coordinación con entidades públicas (Corporación Municipal , Ministerios ,otros) y empresas privadas que ofrezcan beneficios para el trabajador SAT y sus familiares en el rubro consumo y/o cultural / artístico bajo el beneficio de descuento por planilla .

9.4. Orientación y acompañamiento al servidor/ra

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**
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. 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).	**Módulo itinerante de la Asistenta 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: 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.
	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.	- Difundir comunicado con el cronograma de fechas de postulación , requisitos y beneficios de las cunas de la MML . - Dar soporte en la gestión documental entre el SAT y las cunas de la MML. - Difundir comunicado una vez el trabajador haya sido beneficiado con vacante .
	Visitas domiciliarias en caso de enfermedad prolongada del trabajador.	- Realizar seguimiento a la evolución de la condición de salud del trabajador. - Brindar asistencia administrativa a la familia respecto a los documentos que requiere la entidad para justificar el periodo de inasistencia a centro de labores por motivo de salud.
	Visitas hospitalarias en caso de trabajadores hospitalizados por enfermedad común u accidente común o trabajo.	- Realizar seguimiento a la evolución de la condición de salud del trabajador. Brindar asistencia administrativa a la familia respecto a los documentos que requiere la entidad para justificar el periodo de inasistencia a centro de labores por motivo de salud.
	Atención individualizada de la Asistenta Social de la entidad a través de whatsapp en horario establecido	

9.5. Salud preventiva y actividad física

Programa "Comprometido con mi SATlud"		
Objetivos Específicos	**Actividades**	**Descripción**
Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que los servidores/as contar con una mejor calidad de vida.	**Clases de ejercicio en grupo**	- Organizar clases regulares de yoga, pilates, zumba u otras formas de ejercicio en grupo puede proporcionar a los empleados una oportunidad de mantenerse activos y reducir el estrés.
	Promoción de participación de los trabajadores en maratones o bicicletón	- En coordinación con la MML
	Programas de nutrición	- Ofrecer sesiones informativas sobre nutrición y opciones de alimentos saludables en el lugar de trabajo puede ayudar a los empleados a tomar decisiones más saludables en su dieta diaria. Es importante incluir la concienciación sobre una adecuada hidratación, especialmente en zonas calurosas o meses de verano.
	Revisiones médicas periódicas	- Organizar revisiones médicas periódicas, como chequeos de presión arterial, análisis de colesterol, pruebas de glucosa, entre otros. Estas revisiones pueden ser llevadas a cabo por profesionales de la salud contratados específicamente para este propósito.
	Incentivos o recompensas	- Los empleados que participen activamente en el programa de bienestar físico y que demuestren un compromiso con su salud y bienestar en general recibirán un reconocimiento por parte de la Gerencia General de la entidad.

9.6. Salud mental y educación financiera

Programa de Desvinculación Laboral "Un tiempo para ti" 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.		
Objetivos Específicos	**Actividades**	**Descripción**
	Sesiones de consejería psicológica	- 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	- Coordinación con el MTPE para difusión de su programa "Convocatoria plateada"

Gestionar actividades de acompañamiento al trabajador y su familia durante su proceso de desvinculación laboral.	**financieros.**	- Coordinación con la Gerencia de Desarrollo económico y otro para brinden Talleres de Emprendimientos.
	Elaboración de Video Institucional	- 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.

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 orientación, acompañamiento y seguimiento al trabajador, como medida preventiva ante posibles episodios ocasionados por estrés laboral.	**Soporte de un profesional en psicología**	- Contratar un profesional que brinde asesoramiento psicológico a los trabajadores de los (03) niveles (directivos, mandos medios y trabajadores) con orientación y consejería a manejar el estrés laboral, la ansiedad y otros factores que pueden afectar su bienestar emocional. Ello se realizará a través de sesiones individuales o grupales, en ellas se ofrecerán herramientas para mejorar la gestión emocional.
	Acompañamiento de un profesional especializado en psicología para atención de diagnósticos en los trabajadores	- Contratar un profesional en psicología que permita realizar evaluaciones psicológicas a los trabajadores a fin de identificar posibles afecciones como estrés crónico, ansiedad, depresión u otras problemáticas que puedan afectar el desempeño laboral. - Brindar acompañamiento a los trabajadores que permitan generar estrategias de intervención temprana, facilitando el acceso a tratamientos adecuados y promoviendo la recuperación y el bienestar del trabajador.
	Talleres de arte terapia para el fomento de la creatividad y mejora de la comunicación en el trabajo	- Se contará con el apoyo de un servidor(a) del SAT, quien utilizará el arte como herramienta terapéutica para mejorar la expresión emocional, reducir el estrés y fortalecer la creatividad en el entorno laboral en los trabajadores de la entidad.

	Coaching ontológico	- Con apoyo de un servidor(a) del SAT se realizarán sesiones de entrenamiento de coaching orientadas al desarrollo personal y profesional, enfocadas en la transformación de creencias limitantes y la mejora del liderazgo y la comunicación. A través de este enfoque, los trabajadores podrán fortalecer sus habilidades emocionales, desarrollar una mentalidad positiva y encontrar mayor sentido en sus labores diarias, contribuyendo así a un ambiente laboral más armónico y motivador.
	Espacios de relajación	- Se contratará un profesional en psicología con un profesional, quien con el apoyo de un servidor(a) del SAT realizarán pausas activas enfocadas en la práctica de técnicas de respiración, meditación, entre otros, para reducir el estrés, mejorar la concentración y fomentar el bienestar emocional de los trabajadores.
	Charlas sobre gestión del estrés y bienestar emocional	- Se contratará un profesional en psicología, quien se encargará de organizar conferencias, individual o en compañía de otros profesionales especialistas para brindar estrategias sobre manejo del estrés, regulación emocional y equilibrio entre la vida laboral y personal. A partir de la aplicación de una encuesta para conocer temas de interés relacionados a las necesidades cotidianas asociadas la salud mental.

9.7. Gestión y manejo de equipos

Programa "Intégrate SAT" Generar sentido de pertenencia institucional de las/os servidores/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 de 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.

10 Recursos

10.1. 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.

10.2.Recursos Humanos:

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

- Gerencia General del SAT
- Oficina General de Administración
- Oficina de Administración y Finanzas
- Oficina de Recursos Humanos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Apoyo técnico de la Oficina de Imagen Institucional
- Apoyo del Bróker de Seguros

11 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.

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 Oficina 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 Oficina de Recursos Humanos.

13 Matriz de actividades y presupuesto

PROGRAMA	N°	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos	1	Celebramos tu alegría: difusión de sucesos importantes para el trabajador(a), anuncios de cumpleaños, culminación de estudios de pre y post grado	Todos los servidores/as	Sujeta a demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
	2	Crear comités de bienestar para dar a conocer e involucrar en las actividades contempladas en el Plan de Bienestar	Todas las unidades orgánicas	Bimensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
	3	Talleres de coaching para mandos medios y directivos	Todas las unidades orgánicas	setiembre	S/ 8,000.00	18 oficinas	100%
	4	Implementación de sala de reuniones para el desarrollo de dinámicas grupales	Todos los servidores/as	Setiembre	S/ 12,000.00	736 servidores	100%
	5	Encuesta de salida	Todos los servidores(as) desvinculados que renuncian	Sujeta a demanda	S/ 0.00	129 servidores	18%
	6	Elaboración y aprobación de normas de convivencia y cortesía	Todas las unidades orgánicas	Mayo	S/ 0.00	18 oficinas	100%
Team building	1	Reconocimiento al mejor trabajador del mes	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 2,000.00	18 oficinas	100%
	2	Concurso reforzando los valores "Yo soy SAT" concursos para mejorar la convivencia institucional. Compra de Merchandising para el personal.	Todos los servidores/as	Setiembre	S/ 3,000.00	736 servidores	100%
	3	Reconocimiento del trabajador por alcanzar los logros de la recaudación	Todos los servidores/as	Mensual	S/ 6,000.00	736 servidores	100%
	4	Activaciones que motiven el desempeño de los servidores	Todos los servidores/as	Bimensual	6000	736 servidores	1

PROGRAMA	N°	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
Equilibrio vida laboral y familiar	1	Visitando el trabajo de papá y mamá: Programación de visitas educativas sobre "Cultura Tributaria" de hijos de los trabajadores en coordinación con personal de la Gerencia Central de Operaciones para realizar recorrido en Sede Camaná y Argentina. Se les entregará merchandaising y refrigerio.	Servidores con hijos (0 a 20 años)	Julio o Agosto (vacaciones escolares)	S/ 4,000.00	306 servidores/as (por aforo 30 hijos)	42%
	2	Convenio con Essalud para obtener los beneficios del Programa Prevenir	Los servidores afiliados a Essalud	Julio	S/ 0.00	577 servidores	78%
	3	Actividades orientadas a la crianza respetuosa y positiva de los hijos.	Servidores con hijos (0 a 20 años)	Mayo y Junio	S/ 2,000.00	306 servidores/as	42%
	4	Charla de escuela de padres (por periodos de edades)	Servidores con hijos (0 a 20 años)	Abril / Julio / Octubre	S/ 3,600.00	306 servidores/as	42%
	5	NaviSAT "Actividad de integración familiar"	Servidores con hijos en etapa de niñez (0 a 10años)	Diciembre	S/ 40,000.00	162 servidores/as	22%
	6	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	72 servidores	10%
	7	Realizar una campaña para fomentar la flexibilidad de horarios	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
	8	Permiso compensatorio por cumpleaños de hijos/as menores de edad	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
	9	Reconocimiento al mérito académico de hijas e hijos de servidores/as	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
	10	Promoción de matrimonios comunitarios	Todas las unidades orgánicas	Setiembre	S/ 0.00	18 oficinas	100%

PROGRAMA	N°	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
	11	Sesiones de consejería psicológica familiar	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 6,000.00	18 oficinas	100%
	12	En coordinación con MINAGRI / GER. DESARROLLO ECONÓMICO se realizará Ferias de ventas de productos saludables a precios corporativos	Todos los servidores/as	Bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
Orientación y acompañamiento al servidor/ra	1	Charla de orientación del sistema de descansos médicos: Guía de clasificación de descansos médicos	Todos los servidores/as	Marzo	S/ 0.00	736 servidores	100%
	2	Activación sobre los parámetros para la presentación de descansos médicos	Todos los servidores/as	Bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
	3	Actualizar la plataforma de Bienestar del personal en la INTRASAT	Todos los servidores/as	Junio	S/ 0.00	736 servidores	100%
	4	Mantenimiento del lactario (acondicionamiento) adquirir sillones	Todos los servidores/as	Sujeta a demanda	S/ 4,000.00	736 servidores	100%
	5	Otorgamiento de Licencias con goce de haber en beneficio del trabajador SAT (Para el año 2025 se incluirá la Licencia por Matrimonio)	Todos los servidores/as	Sujeta a demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
Salud preventiva y actividad física	1	Diagnóstico de necesidad de uso de bicicleta - campaña "yo me muevo en bici al SAT" y la implementación de la Ley N° 30936, que promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible.	Los usuarios de la bicicleta	Junio	S/ 0.00	Sede argentina 30 servidores/as - sede camaná 10 servidores/as	5%
	2	Promover caminatas durante el almuerzo o después del trabajo	Todos los servidores/as	Mensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
	3	Convenio con gymnasios (empresa pública y/o privada) para acceder a descuentos	Todos los servidores/as	Julio	S/ 0.00	736 servidores	100%
	4	Campañas y charlas preventivas del cuidado de la salud	Todos los servidores/as	bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%

PROGRAMA	N°	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
	5	Promoción de participación de trabajadores en maratones o bicicletón	Todos los servidores/as	A demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
	6	Carrito de las frutas en convenio con el concesionario	Todos los servidores/as	Semanal	S/ 0.00	736 servidores	100%
	7	Charlas de nutrición	Todos los servidores con sobrepeso / obesidad tipo I, II y Mórbida	Mensual	S/ 4,000.00	61 servidores	8%
	8	Camapaña de masajes en todas las sedes	Todos los servidores/as	Todos los meses	S/ 0.00	736 servidores	100%
Salud mental y educación financiera	1	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	37 servidores/as	5%
	2	Arte terapia	Todos los servidores/as	A demanda	S/ 500.00	Presencial: 60 participantes /virtual 736 servidores/as	100%
	3	Taller sobre educación financiera	Todos los servidores/as	Junio / nomviembre	S/ 3,000.00	Presencial: 60 participantes /virtual 736 servidores/as	100%
	4	Atención de problemas internos psicológicos de los trabajadores	Todos los servidores/as	A demanda	S/ 3,000.00	736 servidores	100%
	5	Taller para fomentar la creatividad y la proactividad en el trabajo	Todos los servidores/as	A demanda	S/ 3,000.00	736 servidores	100%
	6	Taller para mejorar la comunicación en el trabajo	Todos los servidores/as	A demanda	S/ 3,000.00	736 servidores	100%

PROGRAMA	N°	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
	7	Soporte de un profesional de psicología con el objetivo abordar tratamiento a casos como: hostigamiento sexual, hostigamiento laboral, síndrome burnout y desvinculación laboral; y 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	Julio	S/ 7,500.00	32 servidores/as	4%
	8	Talleres para generar la buena convivencia entre los trabajadores, que permitan mejorar la cultura organizacional.	Servidores directivos y mandos medios.	Julio	S/ 6,500.00	46 servidores/as	6%
	9	Consuro de "buenas prácticas para dejar el papel"	Todas las unidades orgánicas	Abril / Julio / Octubre	S/ 1,000.00	18 oficinas	100%
	10	Cuidado del entorno laboral	Todos los servidores/as	Bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
	11	Fomento de grupos de convivencia generacional e intergeneracional	Todos los servidores/as	Una vez al año	S/ 1,300.00	736 servidores	100%
	12	Consejería de un profesional en psicología	Todos los servidores/as	Bimensual	S/ 6,000.00	736 servidores	100%
	13	Campaña para el fomento de la desconexión digital fuera del horario laboral para reducir el estrés	Todos los servidores/as	Mensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
	14	Emisión de contenidos gráficos positivos que promueven el soporte emocional y salud mental.	Todos los servidores/as	Mensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
	15	Espacios de Ecoworking "Campaña de convivencia con plantas para la mejora del medio ambiente"	Todos los servidores/as	A demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
	16	Talleres de manejo de estrés laboral	Unidades orgánicas de atención al público	Junio /setiembre / diciembre	S/ 6,000.00	7 unidades orgánicas	39%

PROGRAMA	N°	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	PERIODO DE EJECUCIÓN	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
Gestión y manejo de equipos	1	Reuniones periódicas para tener una mejor coordinación con los trabajadores, y se establezcan los objetivos a corto plazo (merchandisig y bebidas)	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 3,000.00	18 oficinas	100%
	2	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.	Todas las unidades orgánicas	4 veces al año	S/ 8,000.00	18 oficinas	100%
	3	Celebra en la oficina los días especiales.	Todas las unidades orgánicas	Marzo a diciembre	S/ 40,000.00	18 oficinas	100%
	4	Crear clubes de lectura, cine, canto, ejercicios u otro de interes masivo.	Todas las unidades orgánicas	Bimensual	S/ 5,000.00	18 oficinas	100%
	5	Mesas de trabajo para reuniones en las que se den convesariones para la mejora continua	Todas las unidades orgánicas	Mensual	S/ 6,000.00	18 oficinas	100%
	6	Campeonatos deportivos (Fútbol, vóley, natación, atletismo, postas) entre gerencias de una misma Gerencia Central (o áreas que tienen dificultades en la coordinación).	Todos los servidores/as	Marzo - Abril	S/ 45,000.00	736 servidores	100%
	7	Celebremos juntos Aniversario del SAT	Todos los servidores/as	Abril	S/ 40,000.00	736 servidores	100%
	8	CumpleSAT reconocimiento de trabajadores que cumplen 20 años en la entidad.	Todos los servidores/as	Trimestral	S/ 3,000.00	736 servidores	100%
	9	Coaching de equipos para mejorar la cohesión, comunicación y efectividad de los equipos dentro de una organización	Unidades orgánicas de la Gerencia de operaciones	Marzo/ Mayo /Julio /Setiembre	S/ 8,000.00	6 unidades orgánicas	33%
	10	Balance por cierre de año	Todos los servidores/as	Diciembre	S/ 15,000.00	736 servidore	100%
TOTAL					S/ 316,400.00		

14 Cronograma

PROGRAMA	DENOMINACIÓN DE PROGRAMA	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	MES	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
2	Team building	Reconocimiento del trabajador por alcanzar los logros de la recaudación	Todos los servidores/as	0. Mensual	S/ 6,000.00	736 servidores	100%
5	Salud preventiva y actividad física	Promover caminatas durante el almuerzo o después del trabajo	Todos los servidores/as	0. Mensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Emisión de contenidos gráficos positivos que promueven el soporte emocional y salud mental.	Todos los servidores/as	0. Mensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
7	Gestión y manejo de equipos	Reuniones periódicas para tener una mejor coordinación con los trabajadores, y se establezcan los objetivos a corto plazo (merchandisig y bebidas)	Todas las unidades orgánicas	0. Mensual	S/ 3,000.00	18 oficinas	100%
2	Team building	Reconocimiento al mejor trabajador del mes	Todas las unidades orgánicas	0. Mensual	S/ 2,000.00	18 oficinas	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Realizar una campaña para fomentar la flexibilidad de horarios	Todas las unidades orgánicas	0. Mensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Permiso compensatorio por cumpleaños de hijos/as menores de edad	Todas las unidades orgánicas	0. Mensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Reconocimiento al mérito académico de hijas e hijos de servidores/as	Todas las unidades orgánicas	0. Mensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Sesiones de consejería psicológica familiar	Todas las unidades orgánicas	0. Mensual	S/ 6,000.00	18 oficinas	100%
5	Salud preventiva y actividad física	Charlas de nutrición	Todos los servidores con sobrepeso / obesidad tipo I, II y Mórbida	0. Mensual	S/ 4,000.00	61 servidores	8%

PROGRAMA	DENOMINACIÓN DE PROGRAMA	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	MES	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
6	Salud mental y educación financiera	Campaña para el fomento de la desconexión digital fuera del horario laboral para reducir el estrés	Todos los servidores/as	0. Mensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
7	Gestión y manejo de equipos	Mesas de trabajo para reuniones en las que se den convesariones para la mejora continua	Todas las unidades orgánicas	0. Mensual	S/ 6,000.00	18 oficinas	100%
5	Salud preventiva y actividad física	Camapaña de masajes en todas las sedes	Todos los servidores/as	0. Mensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
5	Salud preventiva y actividad física	Carrito de las frutas en convenio con el concesionario	Todos los servidores/as	1. Semanal	S/ 0.00	736 servidores	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	En coordinación con MINAGRI / GER. DESARROLLO ECONÓMICO se realizará Ferias de ventas de productos saludables a precios corporativos	Todos los servidores/as	2. Bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
3	Team building	Activaciones que motiven el desempeño de los servidores	Todos los servidores/as	2. Bimensual	S/ 6,000.00	736 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Cuidado del entorno laboral	Todos los servidores/as	2. Bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Consejería de un profesional en psicología	Todos los servidores/as	2. Bimensual	S/ 6,000.00	736 servidores	100%
1	Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos	Crear comités de bienestar para dar a conocer e involucrar en las actividades contempladas en el Plan de Bienestar	Todas las unidades orgánicas	2. Bimensual	S/ 0.00	18 oficinas	100%
4	Orientación y acompañamiento al servidor/ra	Activación sobre los parámetros para la presentación de descansos médicos	Todos los servidores/as	2. Bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%
5	Salud preventiva y actividad física	Campañas y charlas preventivas del cuidado de la salud	Todos los servidores/as	2. Bimensual	S/ 0.00	736 servidores	100%

PROGRAMA	DENOMINACIÓN DE PROGRAMA	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	MES	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
7	Gestión y manejo de equipos	Crear clubes de lectura, cine, canto, ejercicios u otro de interes masivo.	Todas las unidades orgánicas	2. Bimensual	S/ 5,000.00	18 oficinas	100%
4	Orientación y acompañamiento al servidor/ra	Charla de orientación del sistema de descansos médicos: Guía de clasificación de descansos médicos	Todos los servidores/as	3. Marzo	S/ 0.00	736 servidores	100%
7	Gestión y manejo de equipos	Campeonatos deportivos (Fútbol, vóley, natación, atletismo, postas) entre gerencias de una misma Gerencia Central (o áreas que tienen dificultades en la coordinación).	Todos los servidores/as	3. Marzo - Abril	S/ 45,000.00	736 servidores	100%
7	Gestión y manejo de equipos	Celebra en la oficina los días especiales.	Todas las unidades orgánicas	3. Marzo a diciembre	S/ 40,000.00	18 oficinas	100%
7	Gestión y manejo de equipos	Coaching de equipos para mejorar la cohesión, comunicación y efectividad de los equipos dentro de una organización	Unidades orgánicas de la Gerencia de operaciones	3. Marzo/ Mayo /Julio /Setiembre	S/ 8,000.00	6 unidades orgánicas	33%
7	Gestión y manejo de equipos	Celebremos juntos Aniversario del SAT	Todos los servidores/as	4. Abril	S/ 40,000.00	736 servidores	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Charla de escuela de padres (por periodos de dedades)	Servidores con hijos (0 a 20 años)	4. Abril / Julio / Octubre	S/ 3,600.00	306 servidores/as	42%
6	Salud mental y educación financiera	Consuro de "buenas prácticas para dejar el papel"	Todas las unidades orgánicas	4. Abril / Julio / Octubre	S/ 1,000.00	18 oficinas	100%
2	Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos	Elaboración y aprobación de normas de convivencia y cortesía	Todas las unidades orgánicas	5. Mayo	S/ 0.00	18 oficinas	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Actividades orientadas a la crianza respetuosa y positiva de los hijos.	Servidores con hijos (0 a 20 años)	5. Mayo y Junio	S/ 2,000.00	306 servidores/as	42%
5	Salud preventiva y actividad física	Diagnóstico de necesidad de uso de bicicleta - campaña "yo me muevo en bici al SAT" y la implementación de la Ley N° 30936, que promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible.	Los usuarios de la bicicleta	6. Junio	S/ 0.00	Sede argentina 30 servidores/as - sede camaná 10 servidores/as	5%

PROGRAMA	DENOMINACIÓN DE PROGRAMA	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	MES	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
4	Orientación y acompañamiento al servidor/ra	Actualizar la plataforma de Bienestar del personal en la INTRASAT	Todos los servidores/as	6. Junio	S/ 0.00	736 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Taller sobre educación financiera	Todos los servidores/as	6. Junio / nomviembre	S/ 3,000.00	Presencial: 60 participantes /virtual 736 servidores/as	100%
6	Salud mental y educación financiera	Talleres de manejo de estrés laboral	Unidades orgánicas de atención al público	6. Junio /setiembre / diciembre	S/ 6,000.00	7 unidades orgánicas	39%
6	Salud mental y educación financiera	Soporte de un profesional de psicología con el objetivo abordar tratamiento a casos como: hostigamiento sexual, hostigamiento laboral, síndrome burnout y desvinculación laboral; y 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	7. Julio	S/ 7,500.00	32 servidores/as	4%
6	Salud mental y educación financiera	Talleres para generar la buena convivencia entre los trabajadores, que permitan mejorar la cultura organizacional.	Servidores directivos y mandos medios.	7. Julio	S/ 6,500.00	46 servidores/as	6%
5	Salud preventiva y actividad física	Convenio con gymnasios (empresa pública y/o privada) para acceder a descuentos	Todos los servidores/as	7. Julio	S/ 0.00	736 servidores	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Convenio con Essalud para obtener los beneficios del Programa Prevenir	Los servidores afiliados a Essalud	7. Julio	S/ 0.00	577 servidores	78%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Visitando el trabajo de papá y mamá: Programación de visitas educativas sobre "Cultura Tributaria" de hijos de los trabajadores en coordinación con personal de la Gerencia Central de Operaciones para realizar recorrido en Sede Camaná y Argentina. Se les entregará merchandaising y refrigerio.	Servidores con hijos (0 a 20 años)	7. Julio o Agosto (vacaciones escolares)	S/ 4,000.00	306 servidores/as (por aforo 30 hijos)	42%
1	Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos	Talleres de coaching para mandos medios y directivos	Todas las unidades orgánicas	9. setiembre	S/ 8,000.00	18 oficinas	100%
2	Team building	Concurso reforzando los valores "Yo soy SAT" concursos para mejorar la convivencia institucional. Compra de Merchandising para el personal.	Todos los servidores/as	9. setiembre	S/ 3,000.00	736 servidores	100%

PROGRAMA	DENOMINACIÓN DE PROGRAMA	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	MES	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
1	Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos	Implementación de sala de reuniones para el desarrollo de dinámicas grupales	Todos los servidores/as	9. setiembre	S/ 12,000.00	736 servidores	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	Promoción de matrimonios comunitarios	Todas las unidades orgánicas	9. setiembre	S/ 0.00	18 oficinas	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	NaviSAT "Actividad de integración familiar"	Servidores con hijos en etapa de niñez (0 a 10años)	12. Diciembre	S/ 40,000.00	162 servidores/as	22%
7	Gestión y manejo de equipos	Balance por cierre de año	Todos los servidores/as	Diciembre	S/ 15,000.00	737 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Fomento de grupos de convivencia generacional e intergeneracional	Todos los servidores/as	0.1. Una vez al año	S/ 1,300.00	736 servidores	100%
7	Gestión y manejo de equipos	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.	Todas las unidades orgánicas	0.3. Trimestral	S/ 8,000.00	18 oficinas	100%
6	Salud mental y educación financiera	Estrategias de promoción para la autogestión de sus recursos financieros.	Dirigido a todos los servidores del SAT, principalmente a mayores de los 60 años	0.3. Trimestral	S/ 2,000.00	37 servidores/as	5%
7	Gestión y manejo de equipos	CumpleSAT reconocimiento de trabajadores que cumplen 20 años en la entidad.	Todos los servidores/as	0.3. Trimestral	S/ 3,000.00	736 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Arte terapia	Todos los servidores/as	0.4. A demanda	S/ 500.00	Presencial: 60 participantes /virtual 736 servidores/as	100%
6	Salud mental y educación financiera	Atención de problemas internos psicológicos de los trabajadores	Todos los servidores/as	0.4. A demanda	S/ 3,000.00	736 servidores	100%

PROGRAMA	DENOMINACIÓN DE PROGRAMA	ACTIVIDAD	PÚBLICO OBJETIVO	MES	MONTO EN S/	ALCANCE	% DE ALCANCE
6	Salud mental y educación financiera	Taller para fomentar la creatividad y la proactividad en el trabajo	Todos los servidores/as	0.4. A demanda	S/ 3,000.00	736 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Taller para mejorar la comunicación en el trabajo	Todos los servidores/as	0.4. A demanda	S/ 3,000.00	736 servidores	100%
6	Salud mental y educación financiera	Espacios de Ecoworking "Campaña de convivencia con plantas para la mejora del medio ambiente"	Todos los servidores/as	0.4. A demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
5	Salud preventiva y actividad física	Promoción de participación de trabajadores en maratones o bicicletón	Todos los servidores/as	0.4. A demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
1	Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos	Celebramos tu alegría: difusión de sucesos importantes para el trabajador(a), anuncios de cumpleaños, culminación de estudios de pre y post grado	Todos los servidores/as	0.4. Sujeto a demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
1	Cultura organizacional, Motivación y engagement de equipos	Encuesta de salida	Todos los servidores(as) desvinculados que renuncian	0.4. Sujeto a demanda	S/ 0.00	129 servidores	18%
4	Orientación y acompañamiento al servidor/ra	Mantenimiento del lactario (acondicionamiento) adquirir sillones	Todos los servidores/as	0.4. Sujeto a demanda	S/ 4,000.00	736 servidores	100%
4	Orientación y acompañamiento al servidor/ra	Otorgamiento de Licencias con goce de haber en beneficio del trabajador SAT (Para el año 2025 se incluirá la Licencia por Matrimonio)	Todos los servidores/as	0.4. Sujeto a demanda	S/ 0.00	736 servidores	100%
3	Equilibrio vida laboral y familiar	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)	0.4. Sujeto a demanda	S/ 0.00	72 servidores	10%
				TOTAL	S/ 316,400.00		

ELABORADO POR

SAT Firma Digital
Servicio de Administración Tributaria de Lima

Firmado digitalmente por PADILLA RAMOS Paola Patricia FAU 20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.02.2025 09:00:07 -05:00

Patricia Padilla Ramos
Asistente Social

SAT Firma Digital
Servicio de Administración Tributaria de Lima

Firmado digitalmente por PALOMINO LLANCE Jessica Ubaldina FAU 20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.02.2025 09:05:00 -05:00

Jessica Palomino Llance
Responsable del Área Bienestar y Desarrollo

REVISADO Y APROBADO POR

SAT Firma Digital
Servicio de Administración Tributaria de Lima

Firmado digitalmente por SEIJAS VASQUEZ Gonzalo Alfredo FAU 20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.02.2025 10:24:00 -05:00

Gonzalo Seijas Vasquez
Gerente de Recursos Humanos

SAT Firma Digital
Servicio de Administración Tributaria de Lima

Firmado digitalmente por AQUINO INGUNZA Alvaro Hernando FAU 20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.03.2025 15:57:00 -05:00

Alvaro Hernando Aquino Ingunza
Gerente Central de Administración y Recursos

SAT Firma Digital
Servicio de Administración Tributaria de Lima

Firmado digitalmente por CABALLERO ESTELLA Maria Del Pilar FAU 20337101276 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.03.2025 15:58:21 -05:00

Maria Del Pilar Caballero Estella
Jefe del SAT

En el respeto encontramos la fuerza para superar conflictos y construir soluciones.