

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N.º 001-004-00004405

Lima, 10 de febrero de 2020.

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 SAT tiene como principal objetivo dirigir, controlar y supervisar el funcionamiento de la Entidad. Adicionalmente, el literal c) del artículo 13 de la citada norma señala que la referida jefatura tiene entre sus funciones específicas la de aprobar los planes propuestos que requieran de su suscripción por normatividad;

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

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

Que, asimismo, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, en torno al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, refiere que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, el mismo que considera los siguientes procesos: i) relaciones laborales individuales y colectivas; ii) seguridad y salud en el Trabajo



(SST); iii) bienestar social; iv) cultura y clima organizacional; y, v) comunicación Interna;

Que, el subnumeral 6.1.7 del numeral 6.1 del punto 6 de la Directiva N.º 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE, establece los procesos que comprende el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, entre los cuales se encuentran, el de Cultura y Clima Organizacional y el de Bienestar Social;

Que, en dicho contexto normativo, con Memorando N.º D000018-2020-SAT-GCA de fecha 10 de febrero de 2020, la Gerencia Central de Administración de Recursos en atención al Informe N.º D000017-2020-SAT-GFN de la Gerencia de Finanzas, a través del cual se da conformidad sobre la disponibilidad presupuestal, y al Informe N.º D000039-2020-SAT-GRH de la Gerencia de Recursos Humanos, que a su vez se sustenta en el Informe N.º D000024-2020-SAT-ABD, remite la propuesta del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020 del Servicio de Administración Tributaria para su correspondiente aprobación;

Que, el referido plan de bienestar constituye un instrumento de gestión que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales del SAT y por medio del cual se plasma los programas y actividades que se ejecutarán durante el presente año, el mismo que tiene a su vez como sujeto de acción al servidor de la Entidad y su familia; y, como objetivo, el contribuir al fortalecimiento del clima organizacional de la Entidad;

Que, en ese sentido, resulta necesario emitir la resolución jefatural que formalice la aprobación del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020 del Servicio de Administración Tributaria;

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;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020 del Servicio de Administración Tributaria, que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2º.- Encargar al responsable del Portal de Transparencia del SAT la publicación de la presente resolución en la página Web de la Entidad: www.sat.gob.pe.



Regístrese, comuníquese y cúmplase.


Miguel Filadelfo Roa Villavicencio
Jefe del Servicio de Administración Tributaria



2
0
2
0

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

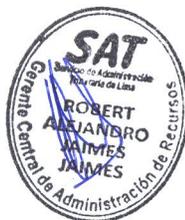
ÁREA FUNCIONAL
DE BIENESTAR Y DESARROLLO
DE PERSONAL

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GERENCIA CENTRAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	ANTECEDENTES	2
III.	FUNDAMENTACIÓN	3
IV.	MARCO LEGAL	3
V.	OBJETIVOS	4
VI.	ALCANCES	5
VII.	PROGRAMAS	5
VIII.	METODOLOGÍA	5
IX.	ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA	6
X.	RECURSOS	6
XI.	COORDINACIONES EXTERNAS	6
XII.	PRESUPUESTO	7
XIII.	EVALUACIÓN	7

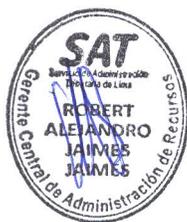


**PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2020
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA****I. INTRODUCCIÓN**

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

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

El Marco Estratégico del SAT 2020-2023 esta articulado al Plan Estratégico Institucional 2020-2023 de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través del indicador de la acción estratégica institucional de la MML denominado: **Porcentaje promedio de metas cumplidas en los Planes Operativos Institucionales de las EMs y OPDs de la MML**, de la cual se desglosa la estrategia institucional del SAT de código EI.03: Gestión eficiente de los Procesos del Servicio de Administración Tributaria de Lima en el Marco de la Modernización del Estado, que tiene como indicador: **Satisfacción general del colaborador SAT**, mediante el cual establece que el alcance de la Meta asciende a un 78.0% para el ejercicio 2020, y el cumplimiento de la misma se encuentra a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos. Por lo tanto las acciones del Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020 se encuentran orientadas al cumplimiento del indicador de satisfacción general del colaborador SAT.



Por lo tanto, el SAT, en la línea de acción de gestión del proceso de Bienestar Social y Cultura y Clima Laboral del Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, se propone el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020, con la finalidad de gestionar los programas de tipo recreativo deportivo, cultural, integración familiar, asistencial, preventivo de riesgos laborales psicosociales, entre otros, en favor de los servidores del SAT.

II. ANTECEDENTES

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

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

Con Resolución Jefatural N.° 001-004-00004239, se decidió aprobar el primer Plan Anual de Bienestar Social 2019 del Servicio de Administración Tributaria, documento que estableció las líneas



de acción, programas y actividades alineadas al POI 2019 ejecutadas por el área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal.

En ese sentido, el Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional, es un documento de gestión indispensable que permite cumplir con el indicador estratégico institucional Satisfacción general del colaborador del SAT mediante la ejecución de lineamientos que orientan los programas y actividades alineadas al POI 2020 del SAT, a cargo del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal.

III. FUNDAMENTACIÓN

El principal activo de toda organización es el capital humano, por lo tanto, la administración del capital humano contribuye al mejoramiento de la productividad mediante la formulación de estrategias que permitan alcanzar los objetivos de la organización mediante el fortalecimiento del capital humano a generando condiciones óptimas que garanticen la calidad de vida laboral. En ese sentido, las acciones de la Gerencia de Recursos Humanos se direccionan en mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de sus servidores.

El Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020, es un instrumento de gestión que contribuye al cumplimiento de los objetivos 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.

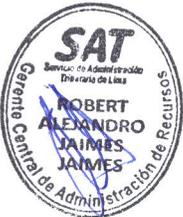
Bienestar Social en el ámbito laboral contribuye a generar y consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, desarrollando relaciones humanas armoniosas como resultado de un estado de bienestar integral de sus recursos humanos. En este proceso, no se puede obviar el motivo principal del servidor(a), la “familia”; por lo tanto, la participación de esta en toda acción de promoción integral del ser humano es indispensable.

Cabe señalar que la necesidad de mejorar la cobertura de salud de los servidores del SAT, constituye una preocupación de la entidad, como lo establece la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social, ha establecido que las entidades públicas podrán optar por contratar a favor de sus trabajadores planes o programas de salud a una Entidad Prestadora de Salud, y ha precisado que dichos planes como mínimo deberán contemplar como principales beneficiarios a los servidores de la entidad conjuntamente con sus derechohabientes, por lo tanto los lineamientos del Plan de Bienestar deberán dirigir acciones que busquen la mejora de los planes del salud para el servidor y su familia.

Por tal motivo, dentro del Sistema Administrativo de Recursos Humanos las actividades de Bienestar Social están orientadas a crear condiciones de bienestar, buscando prioritariamente el desarrollo de las personas a través de un proceso de integración.

En ese sentido, el presente Plan Anual, plasma las **Líneas de acción, Programas y Actividades alineadas al POI 2020** que se desarrollarán desde el Área Funcional de Bienestar y Desarrollo del Personal durante el año 2020, los cuales permitirán responder a las necesidades y expectativas de nuestros servidores, así como alcanzar los objetivos institucionales propuestos.

La Gerencia de Recursos Humanos ejecuta y propicia el fortalecimiento integral de los recursos humanos del SAT a través de la ejecución de actividades indicadas en el presente propuesta, considerando las competencias y valores institucionales a través de la planificación, elaboración, programación, ejecución y evaluación de proyectos y programas educativos, sociales constituidos en charlas, talleres, campañas de vacunación, chequeos médicos, actividades de confraternidad, con una atención personalizada de casos sociales, seguimiento, tratamiento, entre otros, en coordinación con equipos interdisciplinarios y organismos multisectoriales.



IV. MARCO LEGAL

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- c) Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- d) Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- e) Decreto legislativo N° 1057, “Decreto Legislativo que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios” y su modificatoria aprobada por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- f) Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”
- h) Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. N° 040-2014-PCM”
- i) Ley N° 28542, “Ley de Fortalecimiento de la Familia”.
- j) Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (EsSalud).
- k) Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- l) Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- m) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- n) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- o) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- p) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- q) LEY N° 30947, Ley de Salud Mental.

**V. OBJETIVOS****4.1 Objetivo General**

Optimizar la calidad de vida laboral, a través de programas y actividades que eleven los niveles de motivación, productividad y bienestar de los servidores del SAT con la finalidad de contribuir al fortalecimiento del Clima Organizacional de la entidad con colaboradores identificados con los objetivos y políticas institucionales.

4.2 Objetivos específicos

- a. Promover el adecuado uso del tiempo libre del servidor(a) a través de la recreación dirigida y el deporte, buscando formar hábitos sanos y una actitud positiva frente a la Institución.
- b. Desarrollar acciones de motivación dirigidas a los servidores(as) de la Institución, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral, así como la camaradería y confraternidad.
- c. Propiciar la integración del grupo familiar del servidor(a), como el principal soporte para su desarrollo personal y laboral.
- d. Brindar orientación y atención individualizada a los servidores(as) del SAT sobre temas preventivos de salud, seguros personales y casos sociales, buscando generar el bienestar social tanto en su entorno familiar como en lo laboral.



- e. Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que el trabajador cuente con una mejor calidad de vida.
- f. Acercar los beneficios corporativos gestionados a través de alianzas estratégicas y coordinaciones interinstitucionales, con la finalidad de ofrecer al trabajador diversos servicios para la satisfacción de sus necesidades, relacionados a la recreación del servidor.
- g. Generar el desarrollo de buenas prácticas de manejo de emociones y otros aspectos que permitan prevenir los riesgos psicosociales como el estrés, la depresión, entre otros; con la finalidad de que el servidor encuentre el equilibrio en la vida laboral, la salud mental y su entorno familiar para un óptimo ejercicio de sus labores.

VI. ALCANCES

El Servicio de Administración Tributaria cuenta con 820 servidores (as), contratados bajo los Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057 - Contrato Administrativo de Servicios (CAS), como se detalla en el siguiente cuadro:

Dec. Leg. N° 728	Dec. Leg. N° 1057	TOTAL
332	488	820

*Información al 08.01.2020

El Plan de Bienestar Social y Clima organizacional 2020, está dirigido a todos los servidores del Servicio de Administración Tributaria – SAT, ubicados en la Oficina Principal, Agencias y Depósitos de Lima Metropolitana.

VII. PROGRAMAS

Los lineamientos que guiarán la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020 del SAT y que parten de cada uno de los programas a desarrollar, son los siguientes:

1. PROGRAMA RECREATIVO - DEPORTIVO

Lineamiento de acción: promoción de la recreación y deporte, medio para mantener un estado óptimo de salud física y mental.

2. PROGRAMA MOTIVACIONAL

Lineamiento de acción: Desarrollar acciones de motivación dirigidas a los servidores.

3. PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR

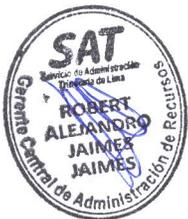
Lineamiento de acción: integración de la familia del servidor (a) a la comunidad laboral del SAT.

4. PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y ADMINISTRATIVA AL COLABORADOR

Lineamiento de acción: atención personalizada y de calidad. Orientación y atención individualizada y administrativa en diferentes servicios dirigidos al servidor (a) y su familia.

5. PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR

Lineamiento de acción: Promoción de estilos de vida saludables en el trabajador que permitan mantener una adecuada calidad de vida teniendo como objetivo reducir el porcentaje de trabajadores con descansos médicos continuos.



6. PROGRAMA DE BENEFICIOS AL COLABORADOR

Lineamiento de acción: Desarrollar acciones en beneficio del trabajador y su familia que le permitan la satisfacción de sus necesidades.

7. PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES.

Lineamiento de acción: Promoción del manejo de emociones positivas con la finalidad de prevenir la formación de riesgos laborales psicosociales que afecten la calidad de vida del trabajador con su entorno laboral y familiar.

VIII. METODOLOGÍA

La metodología que se desarrollará contempla el uso de técnicas sociales como: la entrevista, la observancia, las visitas domiciliarias, gestiones y coordinaciones, revisión de data estadística sobre el perfil del personal (etario, composición familiar, localidad, etc.), informes sociales, entre otros.

Para cumplir con los objetivos del presente Plan, que a su vez permitan obtener los resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos del personal, se ejecutarán actividades en base a siete (7) programas, las cuales se encuentran proyectadas en el ejercicio 2020, en favor del servidor del SAT.

La participación de los servidores es importante en todo el proceso de gestión, identificación de necesidades, en la planificación, ejecución y evaluación de los programas. Asimismo, el alcance del Plan se focalizará en que las actividades del Plan logre la mayor cobertura de los servidores.

IX. ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

En el Anexo 01, se detalla las actividades que se realizarán en los programas del Plan de Bienestar y Clima Organización, y en el Anexo 02 encontraremos el cronograma de actividades a desarrollar en el presente Plan.

X. RECURSOS

Para ejecutar el Plan de Trabajo 2020 de Bienestar Social Clima Organización, es necesario contar con los siguientes recursos:

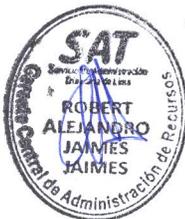
10.1 Recursos Materiales:

Están referidos a los materiales con que debe contar, adquirir o contratar el SAT para poder ejecutar los programas propuestos. Principalmente, están referidos a los siguientes rubros:

- Medios de Transporte.
- Material Audiovisual.
- Materiales de Escritorio
- Material de Merchandising.
- Personal
- Otros.

10.2 Recursos Tecnológicos:

Están referidos a los equipos informáticos, software, aplicativos, el portal del IntraSAT, correos institucional Bienestar@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.



10.3 Recursos Humanos:

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

- Personal de la Gerencia de Administración
- Personal de la Gerencia de Finanzas
- Personal de la Oficina de Planificación y Presupuesto
- Personal de la Oficina de Imagen Institucional
- Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

XI. COORDINACIONES EXTERNAS:

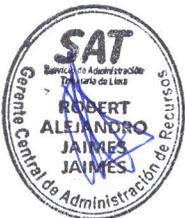
Las coordinaciones externas son procesos permanentes que se desarrollan antes, durante y después de la ejecución de los programas que forman parte del Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020 del SAT. Esto constituye una herramienta de suma importancia para el logro de objetivos y metas de los programas formulados.

Las instituciones con quienes se mantendrá permanente coordinación durante el presente año 2020 son:

11.1 Coordinaciones Institucionales :



- Clínicas y Centros de Salud
- ESSALUD
- MINSA
- Empresas Prestadoras de Salud – EPS
- Hospitales de la Solidaridad
- INEN
- Municipalidad de Lima
- Clubes y centros recreativos
- Centros deportivos
- Centros infantiles
- Empresas de transporte
- Compañías de Seguros
- Instituciones de bienestar social
- Empresas de catering
- Centros de Formación Artística



11.2 Coordinaciones con Profesionales:

- Profesionales en Salud.
- Profesionales en Trabajo Social.
- Profesionales en Psicología.
- Profesionales en Educación.
- Profesionales en Recreación, Deporte, Música y Otros.



XII. PRESUPUESTO

Para implementar y ejecutar el Plan Anual de Bienestar Social y Clima Organizacional 2020 del Servicio de Administración Tributaria, se estima un presupuesto aproximado en la moneda nacional, soles, que se encuentra detallado en el Anexo 03; asimismo se precisa que los recursos logísticos que se requieran para la ejecución de las actividades podrán ser financiados con los recursos propios del SAT, en el marco de la normatividad vigente y a la disponibilidad presupuestal.



XIII. EVALUACIÓN

Se efectuará un monitoreo permanente del cumplimiento de las actividades del Plan, considerando la evaluación mensual del cumplimiento de las actividades estipuladas en el Plan Operativo Institucional 2020 de la Gerencia de Recursos Humanos; otro mecanismo de medición anual será a través de la evaluación del Clima Laboral que se realizará al mes de noviembre de 2020, instrumento que permitirá medir el impacto de las actividades ejecutadas, considerando el cumplimiento de la meta de 78.0% del indicador: **Satisfacción general del colaborador SAT.**

ELABORADO POR



Jessica Palomino Lance
Especialista de Bienestar y Desarrollo III

REVISADO Y APROBADO



Elizabeth Janeth Cusihuallpa Rios
Gerente de Recursos Humanos



Robert Alejandro Jaimes Jaimes
Gerente Central de Administración y Recursos



Miguel Filadelfo Roa Villavicencio
Jefe del SAT

**ANEXO 01
ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2020**

ITEM	PROGRAMA	OBJETIVOS	LINEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES
1	Programa Recreativo Deportivo	Promover el adecuado uso del tiempo libre del servidor(a) a través de la recreación dirigida y el deporte, buscando formar hábitos sanos ya una actitud positiva frente a la Institución.	Promoción de la recreación y deporte, medio para mantener un estado óptimo de salud física y mental.	Campeonato deportivo institucional
2	Programa Motivacional	Desarrollar acciones de motivación dirigidas a los servidores(as) de la Institución, a fin de fortalecer la identidad y compromiso institucional y mejorar el clima laboral, así como la camaradería y confraternidad.	Desarrollar acciones de motivación dirigidas a los servidores.	campeonato deportivo día del padre fomento del clima laboral disfruta de un día de fruta Siguiendo las huellas de tu salud Reconocimiento por misión masiva Día de la mujer Día de la secretaria Actividad de integración por aniversario del sat Día de la madre Taller por el día del servidor público Saludo por fiestas patrias Día del trabajador municipal Difusión del marco estratégico Institucional 2021
3	Programa de Integración Familiar	Propiciar la integración del grupo familiar del servidor(a), como el principal soporte para su desarrollo personal y laboral.	Integración de la familia del servidor (a) a la comunidad laboral del SAT.	Vacaciones divertidas Concurso de dibujo infantil Navidad para el niño del sat
4	Programa de Atención Individualizada y administrativa al Colaborador	Brindar orientación y atención individualizada a los servidores(as) del SAT sobre temas preventivos de salud, seguros personales y casos sociales, buscando generar el desarrollo de sus habilidades y capacidades.	atención personalizada y de calidad. Orientación y atención individualizada y administrativa en diferentes servicios dirigidos al servidor (a) y su familia.	Gestiones administrativas ente Essalud Orientación individualizada y atención de casos sociales Orientación sobre el uso y mantenimiento del lactario
5	Programa de Salud y Bienestar	Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que el trabajador cuente con una mejor calidad de vida.	Promoción de estilos de vida saludables en el trabajador que permitan mantener una adecuada calidad de vida teniendo como objetivo reducir el porcentaje de trabajadores con descansos médicos continuos.	Consultoría de SST Programa de prevención de riesgos laborales EMO (SCTR, ley de SST y CAS) Programa de protección a la gestante Programa de pausas activas y gimnasia laboral Campañas de inmunización
6	Programa de Beneficios al Colaborador	Acerca los beneficios corporativos gestionados a través de alianzas estratégicas y coordinaciones interinstitucionales, con la finalidad de ofrecer al trabajador diversos servicios para la satisfacción de sus necesidades, relacionados a la recreación del servidor.	Desarrollar acciones en beneficio del trabajador y su familia que le permitan la satisfacción de sus necesidades.	Ferias educativas Feria de productos de consumo Ferias recreativas Ferias de salud Convenios con centros de salud
7	Programa de Sensibilización para la prevención de riesgos laborales psicosociales	Generar el desarrollo de buenas prácticas de manejo de emociones y otros aspectos que permitan prevenir los riesgos psicosociales como el estrés, la depresión, entre otros; con la finalidad de que el servidor encuentre el equilibrio en la vida laboral, la salud mental y su entorno familiar para un óptimo ejercicio de sus labores.	Promoción del manejo de emociones positivas con la finalidad de prevenir la formación de riesgos laborales psicosociales que afecten la calidad de vida del trabajador con su entorno laboral y familiar.	Acompañamiento al colaborador por deceso de fallecimiento de familiar directo Talleres para personal con riesgo psicosocial Comunicaciones internas Archivo del AFB bienestar



ANEXO 02
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL SAT 2020

Nº	PROGRAMA	ACTIVIDADES	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1	PROGRAMAS RECREATIVO-DEPORTIVO	CAMPEONATO DEPORTIVO DEL SAT			X	X									
2	PROGRAMA MOTIVACIONAL	DÍA DEL PADRE						X							
		FOMENTO DEL CLIMA LABORAL	X			X								X	
		DISFRUTA DE UN DÍA DE FRUTA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		SIGUIENDO LAS HUELLAS DE TU SALUD								X					
		RECONOCIMIENTO POR MISIÓN MASIVA		X											
		DÍA DE LA MUJER			X										
		DÍA DE LA SECRETARIA					X								
		ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN POR ANIVERSARIO DEL SAT					X								
		DÍA DE LA MADRE						X							
		TALLER POR EL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO						X							
		SALUDO POR FIESTAS PATRIAS								X					
		DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL												X	
		COMUNICACIÓN AL COLABORADOR SOBRE EL MARCO DE METAS INSTITUCIONALES 2021													X
3	PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	VACACIONES DIVERTIDAS		X											
		CONCURSO DE DIBUJO INFANTIL										X			
		NAVIDAD PARA EL NIÑO DEL SAT												X	
4	PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y ADMINISTRATIVA	SEGUIMIENTO DE CASOS SOCIALES Y ACOMPAÑAMIENTO AL COLABORADOR EN CASO DE EMERGENCIAS, FALLECIMIENTO DE FAMILIAR Y EN DESASTRES	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		ORIENTACIÓN INDIVIDUALIZADA Y ATENCIÓN DE CASOS SOCIALES	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		ORIENTACIÓN SOBRE EL USO Y MANTENIMIENTO DEL LACTARIO			X					X			X		
5	PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		PROGRAMA DE PROTECCIÓN A LA GESTANTE		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS Y GIMNASIA LABORAL		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		CAMPAÑAS DE INMUNIZACIÓN				X			X			X			
6	PROGRAMA DE BENEFICIOS AL COLABORADOR	FERIAS EDUCATIVAS			X										
		FERIA DE PRODUCTOS DE CONSUMO		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		FERIAS RECREATIVAS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		FERIAS DE SALUD				X					X				
		CONVENIOS CON CENTROS DE SALUD							X						
7	PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS SICOSOCIALES	ACOMPAÑAMIENTO AL COLABORADOR POR DECESO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		TALLERES PARA PERSONAL CON RIESGO SICOSOCIAL					X			X			X		
TOTAL															



ANEXO 03
PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL Y
CLIMA ORGANIZACIONAL SAT 2020

N°	PROGRAMAS	MONTO APROXIMADO S/
1	PROGRAMA RECREATIVO DEPORTIVO	S/ 20,000.00
2	PROGRAMA MOTIVACIONAL	S/ 207,011.00
3	PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	S/ 238,000.00
4	PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA	S/ -
5	PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR	S/ 20,000.00
6	PROGRAMA DE BENEFICIOS AL COLABORADOR	S/ -
7	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	S/ -
	TOTAL	S/ 485,011.00

