

# SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT

## RESOLUCIÓN JEFATURAL N.º 001-004-00005018

Lima, 17 de febrero de 2023.

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Edicto N.º 225 se creó el Servicio de Administración Tributaria - SAT, como organismo público descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de Derecho Público Interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones - ROF del SAT, aprobado mediante la Ordenanza N.º 1698, modificada por la Ordenanza N.º 1881, la Jefatura del SAT tiene como principal objetivo dirigir, controlar y supervisar el funcionamiento de la Entidad. Adicionalmente, el literal c) del artículo 13 de la citada norma señala que la referida jefatura tiene entre sus funciones específicas la de aprobar los planes propuestos que requieran de su suscripción por normatividad;

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

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

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

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



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

Que, en dicho contexto normativo, con Memorando N.º D000021-2023-SAT-GCA de fecha 16 de febrero de 2023, la Gerencia Central de Administración de Recursos en atención al Informe N.º D000039-2023-SAT-GRH de la Gerencia de Recursos Humanos, remite la propuesta del Plan de Bienestar Social, Promoción del Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023 del SAT, para evaluación legal y elaboración de la resolución jefatural correspondiente;

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. En ese sentido, de acuerdo a la coyuntura actual que atraviesa nuestro País, las acciones de la Gerencia de Recursos Humanos se han direccionado a través de los diversos canales de comunicación interna utilizando las diversas herramientas digitales con los que cuenta a fin de mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de sus servidores(as);

Que, en ese sentido, resulta necesario emitir la resolución jefatural que formalice la aprobación del Plan de Bienestar Social, Promoción del Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023 del SAT;

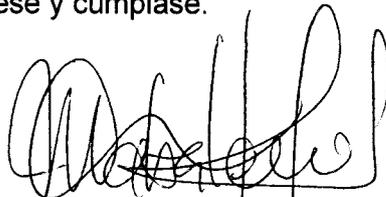
Estando a lo dispuesto en el artículo 12 y el inciso c) del artículo 13 del Reglamento de Organización y funciones del SAT, aprobado mediante Ordenanza N.º 1698 y modificada por la Ordenanza N.º 1881;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Aprobar el Plan de Bienestar Social, Promoción del Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023 del SAT, que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2º.-** Encargar al responsable del Portal de Transparencia del SAT la publicación de la presente resolución en la página Web de la Entidad: [www.sat.gob.pe](http://www.sat.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



**María del Pilar Caballero Estella**  
**Jefa del Servicio de Administración Tributaria**



**PLAN DE BIENESTAR  
SOCIAL, PROMOCIÓN DEL  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES  
2023**

**Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal  
Gerencia de Recursos Humanos**

## ÍNDICE

1	Introducción.....	3
2	Antecedentes.....	4
3	Fundamentación.....	4
4	Base Legal .....	5
5	Alcance .....	6
5.1.1	Distribución de servidoras/es según modalidad .....	6
6	Vigencia .....	7
7	Objetivos .....	7
7.1	Objetivo General .....	7
7.2	Objetivos específicos .....	7
8	Diagnóstico social del personal del SAT .....	8
8.1	Características Generales .....	8
8.1.1	Distribución de servidoras/es del SAT según modalidad.....	8
8.1.2	Distribución de servidores del SAT según grupo etario, sexo y modalidad	8
8.2	Composición familiar del servidor del SAT .....	8
8.3	Estado Situacional de Salud de los servidores/as del SAT .....	9
8.4	Actividades a implementar o reforzar .....	10
9	Programas y actividades .....	13
10	Recursos.....	19
11	Coordinaciones Externas .....	19
12	Financiamiento .....	19
13	Evaluación, seguimiento y ejecución.....	19
14	Matriz de actividades y presupuesto.....	20

## 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. Asimismo, tiene como misión: “Recaudar ingresos por conceptos tributarios y no tributarios de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través de un servicio eficiente y de calidad orientado al ciudadano”.

En ese sentido la Gerencia de Recursos Humanos encargada 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 comprega el proceso de Bienestar Social y Cultura y Clima Laboral.

Al respecto, el Marco Estratégico del SAT 2020-2023 está orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2020-2023 de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través del indicador de la acción estratégica institucional de la MML denominado: *Porcentaje promedio de metas cumplidas en los Planes Operativos Institucionales de las EMs y OPDs de la MML, de la cual se desglosa la estrategia institucional del SAT de código EI.03: Gestión eficiente de los Procesos del Servicio de Administración Tributaria de Lima en el Marco de la Modernización del Estado*, que tiene como indicador: *Satisfacción general del colaborador SAT*, mediante el cual establece que el alcance de la Meta asciende a un 79.0% para el ejercicio 2022, y el cumplimiento de la misma se encuentra a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos. Por lo tanto las acciones del Plan de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023 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, Clima Laboral del Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales, propone el Plan de Bienestar Social, Clima Organizacional y Prevención de Riesgos Psicosociales 2023, con la finalidad de gestionar los programas de tipo atención individualizada y administrativa, asistencial, preventivo de riesgos laborales psicosociales, entre otros bajo la modalidad virtual y presencial a través de canales de medios electrónicos y otros en favor de los servidores/as del SAT. Asimismo, se tomará en consideración para el presente Plan los lineamientos vigentes establecidos en el Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID del SAT, así como la normativa en materia de prevención de la COVID-19.

## **2 Antecedentes**

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

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

En ese sentido, el Plan de Bienestar Social, clima organizacional y de prevención de riesgos psicosociales 2023, es un documento de gestión indispensable que permite cumplir con el indicador estratégico institucional “Satisfacción general del colaborador del SAT” mediante la ejecución en la modalidad virtual de los programas y actividades a cargo del Área Funcional de Bienestar y Desarrollo de Personal alineadas al POI 2023 del SAT, y conforme a la “Guía para la Prevención ante el coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral” mediante Resolución Ministerial N° 055-2020-TR.

## **3 Fundamentación**

El Plan de Bienestar Social, Clima organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023, es un instrumento de gestión que contribuye al cumplimiento de las estrategias institucionales del SAT, en concordancia con la Política de Modernización del Estado, generando el fortalecimiento integral de sus recursos humanos, teniendo en cuenta el bienestar social y la salud laboral de sus servidores/as. En ese sentido, de acuerdo a la coyuntura actual que atraviesa nuestro País, las acciones de la Gerencia de Recursos Humanos se han direccionado a través de los diversos canales de comunicación interna utilizando las diversas herramientas digitales con los que cuenta a fin de mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de sus servidores(as).

El cambio y la adaptación a nuevos comportamientos en el trabajo presencial o remoto, los nuevos hábitos en casa, añadido el miedo al contagio generan altos niveles de estrés, ansiedad y disminución de la motivación laboral, que pueden perjudicar el desempeño óptimo de los/las trabajadores/as. En ese sentido, el Plan de Bienestar Social, Clima organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023 constituye un instrumento que permite al SAT enfrentar de forma adecuada la prevención de la salud mental de sus trabajadores, promoviendo el bienestar mediante la promoción del cuidado, autocuidado y cuidado mutuo para mitigar el impacto de la pandemia del COVID - 19.

El presente Plan busca contribuir a generar y consolidar un clima organizacional positivo para el crecimiento institucional, desarrollando relaciones humanas armoniosas como resultado de un estado de bienestar integral de sus recursos humanos. En este proceso, se reconoce que el motivo principal de los servidores/as es la “familia”; por lo tanto, se buscará promover el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los servidores/as progresivamente impulsando el retorno seguro a las actividades laborales.

En ese sentido, el presente Plan Anual, plasma las Líneas de acción, Programas y Actividades alineadas al Plan Operativo Institucional 2023 que se desarrollarán desde el Área Funcional de Bienestar y Desarrollo del Personal durante el año 2023, los cuales permitirán responder a las necesidades y expectativas de nuestros servidores/as, así como alcanzar los objetivos institucionales propuestos.

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

#### **4 Base Legal**

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.
- c) Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- d) Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- e) Decreto legislativo N° 1057, “Decreto Legislativo que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios” y su modificatoria aprobada por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- f) Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”
- h) Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. N° 040-2014-PCM”
- i) Ley N° 28542, “Ley de Fortalecimiento de la Familia”.
- j) Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (EsSalud).
- k) Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- l) Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- m) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- n) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- o) Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- p) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- q) LEY N° 30947, Ley de Salud Mental.
- r) Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, que aprobó la “Guía para la Prevención ante el coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral”

- s) Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, mediante el cual declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.
- t) Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control del COVID-19. Este plazo ha sido sucesivamente prorrogado por los Decretos Supremos N° 020, 027 y 031-2020-SA;
- u) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0006-2022-SERVIR/PE, mediante el cual se aprueba por delegación, la “Guía Operativa para la gestión de Recursos Humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19 V.3.”.
- v) Acta N° 0015-CSST-SAT-2021-2023, que aprobó el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19.
- w) Informe Técnico N° 202-2017-SERVIR/GDSR- "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

## 5 Alcance

El Plan anual de bienestar social, promoción de clima organizacional y de prevención de riesgos psicosociales 2023, está dirigido a los servidores/as del Servicio de Administración Tributaria de Lima.

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

### 5.1.1 Distribución de servidoras/es según modalidad

Régimen	Norma	Cantidad
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	323
	Decreto Legislativo N° 1057	375
Practicantes	Ley N° 28518	0
<b>TOTAL</b>		<b>698</b>

**Nota:** Información al 02 de enero del 2023, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

Dado el estado de emergencia sanitaria El Plan Anual de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023, extiende su alcance a todos los servidores/as del Servicio de Administración Tributaria – SAT, incluido aquellos que prestan servicios bajo la modalidad remota o mixta en la Sede Principal, Agencias y Depósitos de Lima Metropolitana.

## **6 Vigencia**

El presente Plan de Bienestar Social, Clima Organizacional y de Prevención de Riesgos Psicosociales 2023 se ejecutará durante el ejercicio fiscal 2023.

## **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, mixta o remota, respetando las medidas progresivas de retorno a la “normalidad social”, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento del Clima Organizacional de la entidad con servidores/as identificados con los objetivos y políticas institucionales, alineados al nuevo contexto actual.

### **7.2 Objetivos específicos**

- a. Fomentar la cultura organizacional deseada en los servidores del SAT y de esta manera promover el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales.
- 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.
- c. 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.
- d. Brindar orientación, atención y acompañamiento individualizado a los servidores/as del SAT sobre temas preventivos de salud, seguros personales y asociadas a situaciones de salud.
- e. Generar hábitos y estilos de vida saludables que permitan que los servidores/as cuenten con una mejor calidad de vida.
- f. Acercar beneficios corporativos a través de la modalidad virtual y presencial, a través de convenios y/o alianzas de cooperación interinstitucionales que no representen algún costo para la entidad.
- g. Impulsar la promoción de buenas prácticas de prevención y atención de riesgos psicosociales así como de salud mental en nuestros servidores(as) los mismos que incluyan acciones de promoción de manejo de emociones positivas y otros aspectos que permitan prevenir los riesgos psicolaborales como el estrés, la depresión, entre otros que deriven a consecuencia de la Pandemia de la COVID 19 en nuestro país.

## 8 Diagnóstico social del personal del SAT

Los programas contenidos en el Plan, se diseñan teniendo como referencia las características de los servidores/as del SAT, el reporte de descansos médicos del 2022 y las opiniones de las necesidades e intereses manifestados a través de la Encuesta de Clima Organizacional 2022 y la encuesta de riesgos psicosociales 2022, siendo estos datos los principales insumos para las propuestas de las diferentes actividades previstas en el cronograma respectivo.

### 8.1 Características Generales

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

Régimen	Norma	Cantidad
Laboral	Decreto Legislativo N° 728	323
	Decreto Legislativo N° 1057	375
Practicantes	Ley N° 28518	0
<b>TOTAL</b>		<b>698</b>

**Nota:** Información al 02 de enero del 2023, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

#### 8.1.2 Distribución de servidores del SAT según grupo etario, sexo y modalidad

GRUPO ETARIO	MUJER	MUJER %	HOMBRE	HOMBRE %
19-29 AÑOS	55	16.82%	36	9.70%
30-39 AÑOS	147	44.95%	114	30.73%
40- 49 AÑOS	96	29.36%	123	33.15%
50-59 AÑOS	25	7.65%	79	21.29%
60-69 AÑOS	3	0.92%	16	4.31%
70-+ AÑOS	0	0.00%	3	0.81%
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>100%</b>	<b>371</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Información al 02 de enero del 2023, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

### 8.2 Composición familiar del servidor del SAT

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

SERVIDORAS/RES	CANT	%
Madres	130	18.62%
Padres	182	26.07%

Solteros/as	386	55.30%
<b>Total</b>	<b>698</b>	<b>100.00%</b>

**Nota:** Información al 02 de enero del 2023, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

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

HIJOS/AS	CANT	%
1 hijo/a	152	48.72%
2 hijos/as	112	35.90%
3 hijos/as	33	10.58%
4 hijos/as	15	4.81%
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100.00%</b>

**Nota:** Información al 02 de enero del 2023, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

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

GRUPO ETARIO	Nº	%
Menor de 1 año a 5	102	19.62%
6-10 años	105	20.19%
11-15 años	98	18.85%
16-20 años	85	16.35%
21-25 años	53	10.19%
26 a más	77	14.81%
<b>Total</b>	<b>520</b>	<b>100.00%</b>

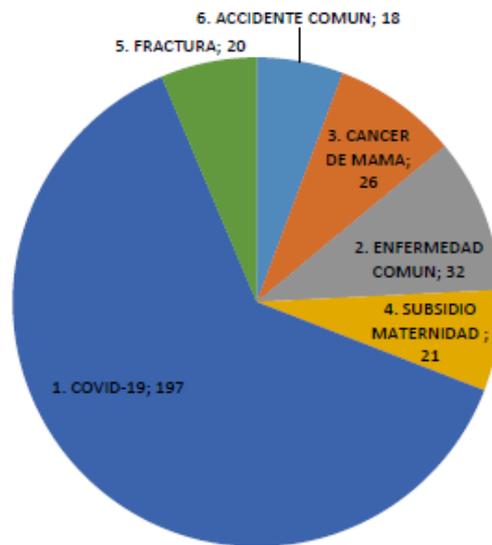
**Nota:** Información al 02 de enero del 2023, validada por el Área Funcional de Administración de Personal de la Gerencia de Recursos Humanos

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

Se tomó en cuenta los descansos médicos presentados por los servidores/as en el ejercicio fiscal del 2022. Encontrando que los diagnósticos más reiterativos presentados en los/las servidores/as del SAT fueron el de COVID 19, en mayor proporción, seguido de ello se presentaron servidores/as con enfermedades comunes (enfermedades respiratorias y digestivas), enfermedades neurológicas (lumbalgia y ciática) entre otros.

8.3.1 Distribución por incidencia de diagnósticos en los descansos médicos presentados por los servidores del SAT en la gestión 2019 al 2022.

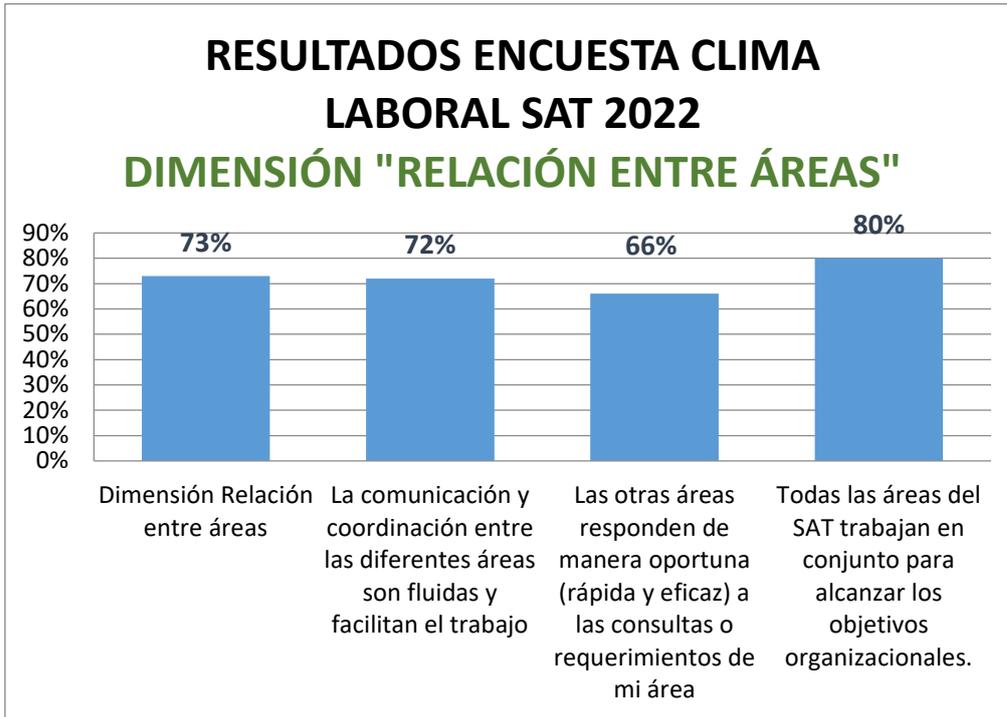
**Gráfico N° 02: Diagnóstico**



Diagnósticos	Cantidad de descansos médicos por diagnósticos	Número de días en subsidios
COVID-19	197	220
ENFERMEDAD COMUN	32	30
CANCER DE MAMA	26	28
SUBSIDIO MATERNIDAD	21	201
FRACTURA	20	41
ACCIDENTE COMÚN	18	39

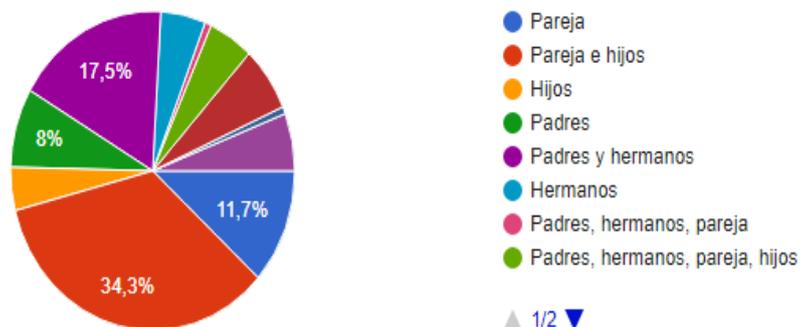
#### 8.4 Actividades a implementar o reforzar

8.4.1 De acuerdo a la Encuesta de Clima Organizacional 2022 se observa que el porcentaje más bajo en la medición de satisfacción corresponde a un 66% respecto a la relación que se establecen entre las unidades orgánicas para efectos de mantener una eficiente coordinación, por lo tanto se deben implementar actividades que promuevan el fortalecimiento de las relaciones entre las áreas.

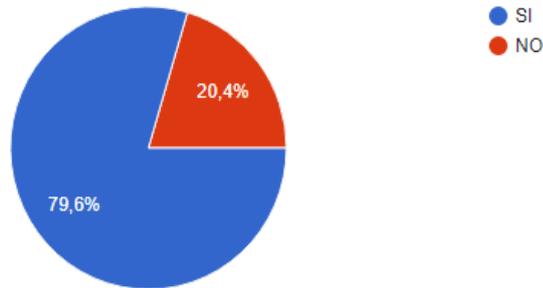


De acuerdo a la Encuesta de Riesgo Psicosocial 2022 aplicada en el mes de Noviembre de 2022 en donde el objetivo era determinar riesgos psicosociales en los que se encuentren los trabajadores del SAT y delimitar las actividades en promoción y tratamiento a los riesgos se cuenta con la siguiente información

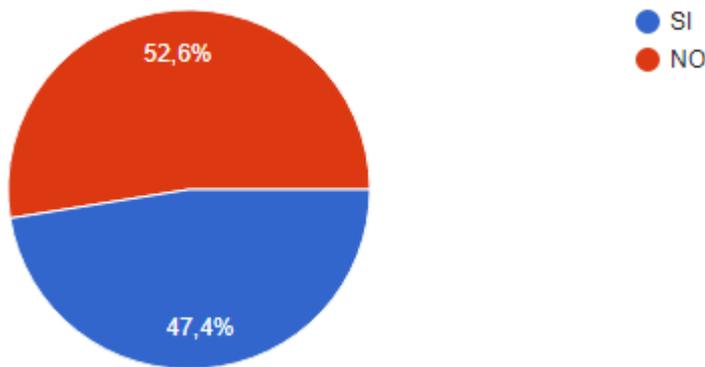
8.4.2 Un 34.3% de los encuestados (137 trabajadores) vive con su pareja e hijos, mientras que un 5,8% del total indicó vivir solo.



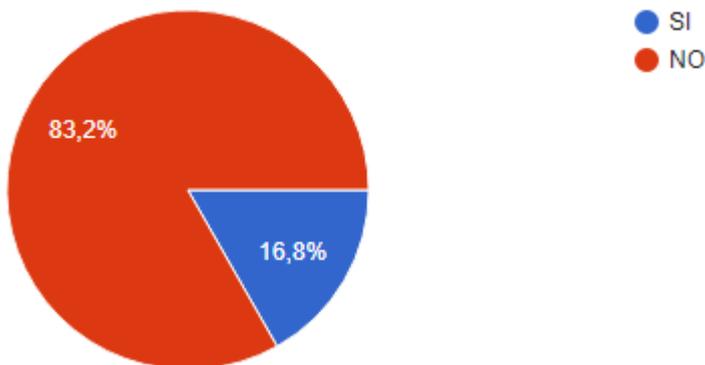
8.4.3 Un total de 79.6% de un total de 137 encuestados indica sentirse motivado con el trabajo mientras un 20.4% indica no sentirse motivado.



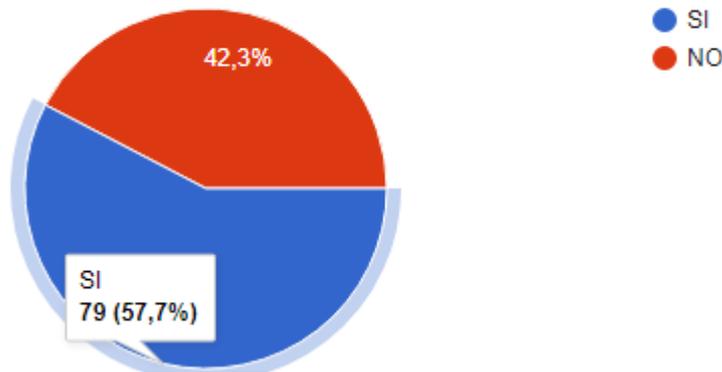
8.4.4 Un total de 52.6% de un total de 137 encuestados indica haber pasado por episodio de soledad o tristeza.



8.4.5 Un total de 83.2% de un total de 137 encuestados indica NO haber visitado en el transcurso de los a un especialista en salud mental.



8.4.6 Un total de 57.7% de un total de 137 encuestados indica sentir que su salud mental fue afectada en los últimos años.



## 9 Programas y actividades

Los lineamientos que guiarán la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social, clima organizacional y prevención de riesgos psicosociales 2023 del SAT y que están debidamente concordados con los siguientes programas a desarrollar:

1. PROGRAMA DE BIENESTAR Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	
Frase o Eslogan	<b>Bien de Salud</b>
Fundamentación	Debido al impacto de la pandemia del COVID19 y otros factores pre existentes se cuenta con un aumento de cantidad de descansos médicos presentados a la GRH, entre los diagnósticos con mayor incidencia son enfermedades comunes (enfermedades respiratorias y digestivas), enfermedades neurológicas (lumbalgia y ciática) entre otros.
Objetivo	Implementar y desarrollar acciones que permitan sensibilizar, educar y lograr cambios en el estilo de vida de los trabajadores, y genere un impacto en las condiciones de salud de los trabajadores del SAT para de esta manera lograr reducir el volumen de descansos médicos presentados a la GRH
Alcance	Trabajadores del D.L 728 y 1057 –CAS
Tiempo de Ejecución	Marzo a Noviembre del 2023

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semana de hábitos y estilos de vida saludable: Campaña de Nutrición para el personal, descarte y prevención de la diabetes, entrega de productos saludables (Día Saludable)</li> <li>• Campañas de vacunación</li> <li>• Gimnasia laboral y/o pausas activas</li> <li>• Campaña “ Prevención primero “ para la evaluación médico – preventiva</li> <li>• Campaña “Sube las escaleras a pie, gasta calorías y gana salud”</li> <li>• El día de la “gran fruta”</li> </ul>
-------------	---

2. PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	
Frase o Eslogan	<b><i>Mi motor, mi familia</i></b>
Fundamentación	De acuerdo al resultado de la muestra tomada en la encuesta realizada en el periodo 2022 (Riesgos Psicosociales) un total de 34.3% de trabajadores vive con sus conyugues e hijos, asimismo se tomó conocimiento que el porcentaje mayoritario de grupo etario de hijos de los trabajadores en un 20.19% es de 6 a 10 años, además que la distribución mayoritaria es según número de hijos por madre/padre es que un 35.90% cuenta con 2 hijos. Por lo antes mencionado se evidencia que el (la) trabajador(a) SAT cuenta con un núcleo familiar consolidado activo en desarrollo el mismo que sería el principal motivo para su desarrollo laboral.
Objetivo	Implementar y desarrollar acciones que permitan lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral del trabajador SAT y de esta manera lograr el compromiso y fidelización del trabajador a fin de obtener un trabajador motivado al cumplimiento de sus labores y con ello el cumplimiento de los objetivos institucionales.
Alcance	Trabajadores del D.L 728 y 1057 –CAS
Tiempo de Ejecución	Marzo a Noviembre del 2023
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de comunicados anunciando el nacimiento.</li> <li>• Celebramos tus logros, entrega de reconocimiento (diploma) a los trabajadores SAT cuyos hijos hayan obtenido logros académicos.</li> <li>• Visitando el trabajo de papá y mamá, programación de visitas educativas sobre “Cultura Tributaria” de hijos de</li> </ul>

	<p>los trabajadores en coordinación con personal de ESCUELA SAT para realizar recorrido en Sede Camaná y Argentina. Se les entregará merchandising y refrigerio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividades de integración familiar con motivo de celebración de fechas conmemorativas (día de la familia, día del niño, otros).</li> <li>▪ NaviSAT</li> </ul>
--	--

### 3. PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA AL TRABAJADOR SAT

Frase o Eslogan	A tu servicio
Fundamentación	<p>Propiciar el sentir 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. Asimismo en coordinación con el área legal y con la Gerencia de Organización y Procesos propiciar la mejora y/o implementación de procesos en atención a las nuevas disposiciones labores según indiquen las entidades a cargo (ESSALUD, SERVIR, otros). Finalmente es necesario que los procedimientos internos se encuentren al alcance de los trabajadores del SAT por lo que resulta necesario ampliar los canales de comunicación interna utilizando los mecanismos contemporáneos (whatsapp, Facebook, otros).</p>
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brindar atención clara y oportuna en el momento que el trabajador SAT lo requiera.</li> <li>2. Ampliar los canales de comunicación interna utilizando los mecanismos contemporáneos y acercando al trabajador a que pueda obtener la información que requiera en tiempo real.</li> </ol>
Alcance	Trabajadores del D.L 728 y 1057 –CAS
Tiempo de Ejecución	Marzo a Noviembre del 2023
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La GRH te visita: Cronograma de visitas a las Agencias y depósitos con la finalidad de brindar charlas informativas acerca de los procesos internos y sus mejoras, así como de los beneficios laborales, licencias y otros.</li> <li>▪ DESVINCULACIÓN LABORAL “Dejando Huella en el SAT” <ul style="list-style-type: none"> <li>🚩 Participación en la elaboración de procedimiento interno para gestionar la desvinculación de los trabajadores del SAT de los D.L 728 y 1057 CAS.</li> <li>🚩 Ejecución de las fases del Programa “Dejando Huella en el SAT” el cual tiene por objetivo</li> </ul> </li> </ul>

	<p>brindar atención individualizada (área legal, salud, psicológica y otros) al trabajador SAT que se encuentre en la edad de jubilarse. Todo ello con la finalidad de brindar los mecanismos necesarios para que el trabajador cuente con las herramientas necesarias para su desvinculación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuesta por alta rotación del personal del SAT.</li> </ul>
--	---

**4. PROGRAMA DE BENEFICIOS AL SERVIDOR Y DE COOPERACIÓN MUTUA**

Frase o Eslogan	Porqué tú lo vales
Fundamentación	<p>Generar la adherencia del trabajador SAT a la corporación municipal acercando beneficios que se ofrecen en actividades educativas, culturales, deportivas entre otras (SERPAR, PARQUE DE LAS LEYENDAS, GERENCIA DE CULTURA, OTROS). Asimismo, resulta necesario generar acuerdos de cooperación mutua a cero costo con una visión de “ganar-ganar” con cooperadores del rubro salud, alimentos, útiles escolares, diversión y/o entretenimiento como por ejemplo Clínicas, Tai Loy, Navarrete, DPROMART, otros. Inclusive para el presente año se tiene previsto incluir cooperación mutua solidaria a fin de acercar los productos que se elaboren en el Programa Cárceres Productivas del Instituto Nacional Penitenciario – INPE , INABIF del MIMP entre otros.</p>
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acercar productos /servicios a costo corporativo a los trabajadores SAT.</li> <li>2. Propiciar las buenas prácticas de la entidad a través del acercamiento con los programas Cárceres Productivas del Instituto Nacional Penitenciario – INPE, INABIF del MIMP entre otros.</li> </ol>
Alcance	Trabajadores del D.L 728 y 1057 –CAS
Tiempo de Ejecución	Marzo a Noviembre del 2023
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En coordinación con el área Legal de la GRH elaborar un procedimiento de cooperación interna.</li> <li>▪ Elaboración de cronograma mensualizado de las Ferias o Campañas gestionadas a través de cooperación mutua.</li> <li>▪ Gestionar Ferias saludables en coordinaciones con organizaciones en beneficio de los servidores(as) del SAT.</li> </ul>

5. PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOLABORALES Y ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES SAT	
Frase o Eslogan	<b><i>Que tu salud mental no limite tus oportunidades</i></b>
Fundamentación	Durante el desarrollo de la Pandemia de la COVID19 se evidenciaron cuadros de estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores del SAT por los motivos de las altos índices de pérdida (fallecimiento) de familiares a causa del COVID, aumento de la carga laboral y temor a las consecuencias de la enfermedad del COVID19. Es necesario precisar que se brindó contención “básica” a los trabajadores que pusieron de conocimiento a la GRH contar con diagnósticos de ansiedad, depresión evidenciándose la necesidad de contar con atención de profesional de psicología.
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Brindar primeros auxilios psicológicos a los trabajadores del SAT que presenten crisis de ansiedad, cuadros de depresión y estrés laboral.</li> <li>4. Realizar y reforzar estrategias de promoción del cuidado de la salud mental en el trabajo a través de talleres didácticos /prácticos dirigidos a los jefes funcionales y/o Gerentes.</li> <li>5. Los trabajadores SAT con diagnósticos de salud mental reconocen los síntomas de alarma y gestionan acciones para la atención de los mismos.</li> </ol>
Alcance	Trabajadores del D.L 728 y 1057 –CAS
Tiempo de Ejecución	Marzo a Noviembre del 2023
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestionar dinámicas para liberaciones de tensiones de los servidores que se encuentran sentados por largo tiempo y presentan riesgos ergonómicos por mala postura.</li> <li>▪ Talleres didácticos /prácticos dirigidos a directivos y mandos medios, para la atención de casos de trabajadores con incidencias en tratamiento de salud mental (depresión, pérdida de un ser querido, ansiedad, otros) y talleres relacionados a la prevención de la salud mental.</li> <li>▪ Emisión de contenidos gráficos positivos que promueven el soporte emocional y salud mental.</li> </ul>

6. PROGRAMA PARA LA GESTIÓN DEL COMPROMISO CON EL SAT	
Frase o Eslogan	<i>Somos camiseta</i>
Fundamentación	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.
Objetivo(s)	Generar permanentemente el compromiso de las/os servidores/as del SAT buscando una actitud positiva que contribuya a la mejora del clima organizacional.
Alcance	Trabajadores del D.L 728 y 1057 –CAS
Tiempo de Ejecución	Marzo a Noviembre del 2023
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vacacionando en familia y con amigos: Catálogo actualizado de actividades para las vacaciones de los/as servidores/as.</li> <li>▪ Saludos por onomástico, obtención de grado académico, matrimonio e incorporación de personal al SAT.</li> <li>▪ Campaña de fomento del sentido de pertenencia institucional.</li> <li>▪ Concurso reforzando los valores “Yo soy SAT”</li> <li>▪ Reconocimiento a trabajadores del SAT por acciones destacables, (devolución de objetos perdidos, donación de sangre, u otros)</li> <li>▪ Celebremos juntos Aniversario del SAT.</li> </ul>

## 10 Recursos

### - Recursos Tecnológicos:

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

### - Recursos Humanos:

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

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

## 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 Financiamiento

La implementación del Plan de bienestar Social 2022 y los programas que lo componen se ejecutarán con presupuesto asignado para dicho fin.

## 13 Evaluación, seguimiento y ejecución

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

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

Cabe precisar que la medición del logro de metas y las actividades según su programación permitirá determinar el cumplimiento de los objetivos establecidos, y de sustentarse la

modificación de algunas actividades, así como programas será informada a la Gerencia de Recursos Humanos.

**14 Matriz de actividades y presupuesto**

Programa	Actividad	Mes	Monto en S/
<b>P1: PROGRAMA DE BIENESTAR Y PROMOCIÓN DE LA SALUD</b>	Campaña de Nutrición para el personal, descarte y prevención de la diabetes, entrega de productos saludables (Día Saludable)	Mensual	S/. 0.00
	Semana Saludable: Especialidades diversas relacionadas a la salud	Trimestral	S/. 0.00
	Gimnasia laboral y/o pausas activas	Mensual	S/. 0.00
	Campaña “Sube las escaleras a pie, gasta calorías y gana salud”	Marzo	S/. 900.00
	El día de la “gran fruta”.	Mensual	S/. 15,800.00
<b>P2: PROGRAMA DE INTEGRACIÓN FAMILIAR</b>	Celebramos tu alegría: Entrega de reconocimiento (diploma) a los trabajadores SAT cuyos hijos(as) hayan obtenido logros académicos o algún contenido que le de alegría al servidor(a).	Sujeta a demanda	S/. 0.00
	Visitando el trabajo de papá y mamá: Programación de visitas educativas sobre “Cultura Tributaria” de hijos de los trabajadores en coordinación con personal de ESCUELA SAT para realizar recorrido en Sede Camaná y Argentina. Se les entregará merchandaising y refrigerio.	Primera semana de Agosto	S/. 500.00
	Actividades de integración familiar con motivo de celebración de fechas conmemorativas: 1. Día de la primavera (Bicicleteada de jóvenes) S/ 500.00 2. Día del padre (Ginkana padres e hijos) S/ 3,500.00 3. Día de la madre (Asueto y activación por el día de la madre) S/ 1,500.00	Mayo Junio Octubre	S/. 5,500.00
	NaviSAT "Actividad de integración familiar"	Diciembre	S/. 28,000.00
<b>P3: PROGRAMA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA AL TRABAJADOR SAT</b>	Somos solidarios y compartimos con nuestros compañeros en el SAT, buscamos ser sustentables y ecoamigable fomentando el uso de artefactos u otro.	Sujeta a demanda	S/. 0.00
	La GRH te visita: Cronograma de visitas a las Agencias y depósitos con la finalidad de brindar charlas informativas acerca de los procesos internos y sus mejoras, así como de los beneficios laborales, licencias y entre otros.	Mensual	S/. 0.00
	DESVINCLACIÓN LABORAL “Dejando Huella en el SAT”: Participación en la elaboración de procedimiento interno para gestionar la desvinculación de los trabajadores del SAT de los D.L 728 y 1057 CAS.	Junio	S/. 0.00

	Programa “Dejando Huella en el SAT” el cual tiene por objetivo brindar atención individualizada (área legal, salud, psicológica y otros) al trabajador SAT que se encuentre en la edad de jubilarse. Todo ello con la finalidad de brindar los mecanismos necesarios para que el trabajador cuente con las herramientas necesarias para llevar el proceso de su desvinculación laboral.	Sujeta a demanda	S/. 0.00
	Encuesta sobre alta rotación de personal en el SAT.	Sujeta a demanda	S/. 0.00
<b>P4: PROGRAMA DE BENEFICIOS AL SERVIDOR Y DE COOPERACIÓN MUTUA</b>	En coordinación con el área Legal de la GRH elaborar un acuerdo de cooperación interna.	Marzo	S/. 0.00
	Ferías con productos saludables gestionadas a través de cooperación mutua convocando a diferentes organizaciones en beneficio de los servidores(as) del SAT.	Mensual	S/. 0.00
	Campañas (Escolar, Fiestas Patrias, Navideñas) gestionadas a través de cooperación mutua con diferentes empresas en beneficio de los servidores del SAT.	Febrero, Marzo, Junio, Julio, Noviembre y diciembre	S/. 0.00
<b>P5: PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOLABORALES Y ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES SAT</b>	Soporte de un profesional que ayude a los trabajadores a liberar tensiones de músculos y articulaciones debido a tiempos prolongados con mala postura y sedentarismo.	Marzo a Diciembre	S/. 8,000.00
	Talleres didácticos /prácticos dirigidos a directivos y mandos medios, mediante el desarrollo de habilidades y competencias para d la buena convivencia entre los trabajadores.	Julio Agosto Setiembre	S/. 8,000.00
	Gestionar el soporte de un profesional de psicología para la atención de casos de trabajadores con incidencias en tratamiento de salud mental (depresión, pérdida de un ser querido, ansiedad, otros).		
	Emisión de contenidos gráficos positivos que promueven el soporte emocional y salud mental.	Mensual	S/. 0.00
<b>P6: PROGRAMA PARA LA GESTIÓN DEL COMPROMISO CON EL SAT</b>	Campaña institucional de recaudación “La masiva 2023”	Febrero	S/. 4,800.00
	Vacacionando en familia y con amigos: Catálogo actualizado de actividades para las vacaciones de los/as servidores/as.	Marzo	S/. 0.00
	Efemérides (emitir comunicados flyers o material audiovisual): Día de la no violencia contra la mujer, días por profesiones, Día de la Salud Mental, etc	Sujeta a demanda	S/. 0.00
	Concurso reforzando los valores “Yo soy SAT” concursos para mejorar la convivencia institucional	Setiembre	S/. 0.00
	Reconocimiento a trabajadores del SAT por acciones destacables, (devolución de objetos perdidos, donación de sangre u otros)	Sujeta a demanda	S/. 0.00
	Reconocimiento de los trabajadores del SAT en fechas importantes: Día de la Mujer, Día de la secretaria, Día del servidor público, día del trabajador municipal, entre otros.	Marzo	S/. 0.00

	Mi trabajo mejora mi ciudad Lima. Difundir las obras de la Corporación de la MML	Bimensual	S/. 0.00
	Celebremos juntos Aniversario del SAT "Campeonato de integración"	Abril	S/. 20,000.00
	Publicidad móvil "trabajo con punche en el SAT"	Febrero y fechas de vencimiento	S/. 4,000.00
	Campaña motivacional Masiva 2023	Febrero	S/. 1,500.00
	Cierre de gestión 2023	Diciembre	S/. 3,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 100,000.00</b>

**ELABORADO POR**



Firmado digitalmente por PALOMINO LLANCE Jessica Ubaldina FAU  
20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17.02.2023 12:48:12 -05:00

---

Jessica Palomino Llance  
Especialista de Bienestar y Desarrollo III

**REVISADO Y APROBADO**



Firmado digitalmente por DE PAZ GOMERO Marcos Erik FAU  
20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17.02.2023 13:39:51 -05:00

---

Marcos Erik De Paz Gomero  
Gerente (e) de Recursos Humanos



Firmado digitalmente por AQUINO INGUNZA Alvaro Hernando FAU  
20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17.02.2023 15:32:27 -05:00

---

Alvaro Hernando Aquino Ingunza  
Gerente Central de Administración y Recursos



Firmado digitalmente por CABALLERO ESTELLA Maria Del Pilar FAU 20337101276 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17.02.2023 16:53:39 -05:00

---

Maria Del Pilar Caballero Estella  
Jefe del SAT