



PLAN DE

DESARROLLO DE

PERSONAS

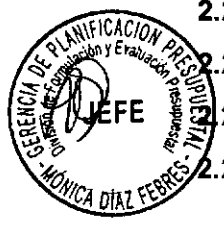
PDP Quinquenal

2012 - 2016

AGOSTO 2013

Contenido

Presentación	5
1. Marco Estratégico Institucional	7
1.1. VISION	7
1.2. MISION	7
1.3. VALORES	7
• Integridad	7
• Compromiso	8
• Vocación de Servicio	8
• Mejora continua	8
1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	8
OE – 1 Brindar servicios de calidad para incrementar el cumplimiento	8
OE – 2 Incrementar la efectividad del control del incumplimiento	9
OE – 3 Liderar el desarrollo de la cultura fiscal y aduanera y fortalecer la imagen institucional	9
OE – 4 Acelerar y garantizar el desarrollo institucional y del recurso humano	9
OE – 5 Promover y optimizar la formulación de políticas relacionadas al quehacer institucional	10
OE – 7 Reducir el tráfico ilícito de IQPF y la minería ilegal	10
Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal	11
2.1. COMPETENCIAS NECESARIAS	11
2.2. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	11
2.2.1. Integridad	11
2.2.2. Compromiso	12
2.2.3. Vocación de servicio	12
2.2.4. Mejora continua	12
2.2.5. Trabajo en equipo	12
2.2.6. Orientación a resultados	12
2.3. COMPETENCIAS DIRECTIVAS	13



J

2.3.1. Liderazgo	13
2.3.2. Dirección.....	13
2.3.4. Visión institucional	13
3. Objetivos y Estrategias del Plan Quinquenal.....	14
3.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	14
3.2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN.....	15
3.3. DATOS DE LA POBLACIÓN LABORAL	18
4. Metas de Capacitación y Evaluación	20
4.1. META.....	20
4.2. MÉTODO DE EVALUACIÓN.....	20



[Handwritten signature]

Presentación

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, de acuerdo a su Ley de creación N° 24829, Ley General aprobada por Decreto Legislativo N° 501 y la Ley N° 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT de fecha 20 de diciembre de 2012, establece que la SUNAT es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa que, en virtud a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 061-2002-PCM, expedido al amparo de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13° de la Ley N° 27658, ha absorbido a la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo las funciones, facultades y atribuciones que por ley, correspondían a esta entidad.

Decreto Supremo 061-2002-PCM establece la fusión por absorción de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT con la Superintendencia Nacional de Aduanas – Aduanas, con la finalidad de brindar un mejor servicio al ciudadano.

La SUNAT tiene entre sus principales funciones las de administrar, aplicar, fiscalizar y recaudar los tributos internos del Gobierno Nacional con excepción de los municipales, así como proponer y participar en la reglamentación de las normas tributarias y aduaneras. Asimismo, puede dictar normas en materia tributaria, aduanera y de organización interna en el ámbito de su competencia. También tiene por función la implementación, inspección y control de la política aduanera en el territorio nacional, administrando, aplicando, fiscalizando, sancionando y recaudando la correcta aplicación de tratados y convenios internacionales y demás normas que rigen en la materia y otros tributos cuya recaudación se le encomienda, así como facilitar las actividades aduaneras de comercio exterior, inspeccionar el tráfico internacional de personas y medios de transporte y desarrollar las acciones necesarias para prevenir y reprimir la comisión de delitos aduaneros y el tráfico ilícito de bienes.

El Decreto Supremo N° 016- 2013- EF modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT y mediante el Decreto Legislativo N° 1103 se establece medidas de control y fiscalización en la distribución, transporte y comercialización de insumos químicos que puedan ser utilizados en la minería ilegal, encomendándose a la SUNAT la implementación de las acciones de fiscalización y control que permitan desarrollar el aprovechamiento sostenible y ordenado de los recursos naturales, aspectos que propiciarán una mayor recaudación fiscal para financiar inversiones públicas que puedan ser orientadas a la recuperación de las áreas afectadas por la minería ilegal, así como de las actividades conexas que esta genera.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 041-2012-SERVIR/PE se establece que en el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del sistema en materia de desarrollo y capacitación. Asimismo, mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM se aprobó el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo de los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



En ese contexto, mediante Resolución de Superintendencia N° 230-2011/SUNAT de fecha 28 de setiembre de 2011, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado y posteriormente con Resolución de Superintendencia N° 246-2011/SUNAT del 17 de octubre de 2011, se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el mismo que fue remitido a SERVIR el 18 de octubre de ese mismo año.

Dentro del marco de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, con Resolución de Superintendencia N° 299-2011/SUNAT del 29 de diciembre de 2011, la entidad aprobó un nuevo Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016, así como su visión, misión institucional, valores, objetivos estratégicos, entre otros. Posteriormente mediante Decretos Supremos N°s 029 y 259-2012-EF y Decreto Supremo N° 016-2013-EF se modificó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), modificándose igualmente la estructura orgánica de la institución.

En ese contexto, la Gerencia de Desarrollo de Personal de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos es la encargada de conducir la formulación de la propuesta del Plan Anual de Capacitación de la SUNAT en base al diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), con la finalidad de identificar actividades que apunten al desarrollo de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de los colaboradores de la SUNAT.



1. Marco Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional (PEI) es un instrumento de gestión que determina la dirección que debe seguir una entidad para conseguir sus objetivos de mediano plazo dentro de un marco de racionalidad, transparencia y eficacia del gasto institucional; asimismo, su uso sirve para orientar el accionar de la institución hacia mejores resultados y prever las contingencias y necesidades futuras para adoptar las medidas correctivas necesarias.

En ese sentido, el Plan Estratégico 2012 - 2016 de la SUNAT aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 299-2011/ SUNAT y sus modificatorias, establecen:

1.1. VISIÓN

Ser aliado de los contribuyentes y usuarios del comercio exterior para contribuir al desarrollo económico y la inclusión social.



1.2. MISIÓN

Promover el cumplimiento tributario y aduanero mediante su facilitación, el fortalecimiento de la conciencia tributaria y la generación de riesgo; a través de la gestión de procesos integrados, el uso intensivo de tecnología y con un equipo humano comprometido, unificado y competente que brinde servicios de excelencia.



1.3. VALORES

- Integridad

Expresada como el desempeño institucional e individual en concordancia con la verdad, la rectitud, la confianza. Se evidencia mediante la coherencia total entre el pensamiento, el discurso y la acción. En la perspectiva organizacional, grupal y personal supone no sólo lo que dice que se hará, sino que también involucra decir todo aquello que no se está dispuesto a hacer.



- **Compromiso**

Expresada como el grado en que un colaborador se identifica con la institución, sus metas y desea mantener su relación con ella. Implica cumplir con las obligaciones laborales haciendo más de lo esperado para lograr los objetivos. Supone encaminar nuestros actos para fortalecernos como personas en el plano profesional y moral.

- **Vocación de Servicio**

Expresada como la actitud permanente de dar un servicio de calidad orientado a comprender y satisfacer las necesidades de los contribuyentes, usuarios y operadores del comercio exterior, ciudadanía, así como de los clientes internos de la institución; utilizando eficientemente los recursos y optimizando la calidad de nuestros servicios.

- **Mejora continua**

Expresada como una filosofía que intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, proceso o servicio que permita el logro de resultados en cada actividad que se realiza; fijando metas desafiantes por encima de los estándares (promedio), mejorando y manteniendo altos niveles de rendimientos en el marco de las estrategias de la institución.

1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE – 1 Brindar servicios de calidad para incrementar el cumplimiento

Maximizar el cumplimiento tributario y aduanero, brindando servicios eficientes, oportunos e integrales a través de medios adecuados para cada segmento y comunicando de manera proactiva las modalidades y los riesgos del incumplimiento a través de diversos medios, reduciendo los costos del cumplimiento tributario, la integración y sinergia del proceso de facilitación; así como la modernización y optimización de la cobertura de los canales de atención y la mejora de la infraestructura para incrementar la cobertura de servicios.

OE – 2 Incrementar la efectividad del control del incumplimiento

Reducir el incumplimiento tributario y aduanero de todos los sectores de riesgo mediante la mejora de la eficiencia y eficacia de los procesos de control, la implementación e integración de la gestión integral de riesgo en los procesos operativos; así como la mejora de los mecanismos de detección de los ilícitos tributarios y aduaneros, la mejora de la gestión del stock de deuda y la optimización de la calidad, cobertura, oportunidad y el uso de la información en los diversos procesos.

OE – 3 Liderar el desarrollo de la cultura fiscal y aduanera y fortalecer la imagen institucional

Promover una cultura fiscal y aduanera en la ciudadanía que genere el cumplimiento ciudadano responsable mediante: Diseño y ejecución de un programa de comunicación masiva para posicionar la cultura Fiscal y Aduanera como prioridad para el desarrollo del país y promoverla como política de Estado, la generación de actitudes favorables hacia la tributación en la ciudadanía, fortaleciendo los valores de los ciudadanos en el pago de impuestos, la institucionalización de la cultura fiscal y aduanera de la SUNAT e inclusión del Estado e instituciones privadas en esta labor, y ser aliados con los ciudadanos a fin de generar el cumplimiento voluntario.

Fortalecer la imagen institucional en los ciudadanos a través de la gestión de la comunicación e imagen integral que fortalezca la cultura organizacional de la SUNAT.

OE – 4 Acelerar y garantizar el desarrollo institucional y del recurso humano.

Acelerar y garantizar el desarrollo institucional y del recurso humano de la SUNAT mediante: la mejora y optimización de la gestión tanto interna como externa de la institución, que permita dotar a la organización de las herramientas necesarias para el mejor cumplimiento de su rol en el estado y la sociedad y que permita consolidar a la SUNAT como una institución de excelencia en el contexto del sector público del PERÚ, a través de la mejora de la productividad del recurso humano y material, mejora de la satisfacción



del usuario interno, la implementación de soluciones oportunas requeridas a través de una eficiente gestión del talento humano y de la información.

OE – 5 Promover y optimizar la formulación de políticas relacionadas al quehacer institucional.

Coadyuvar a mejorar el sistema tributario nacional proponiendo políticas y simplificando normas tributarias que impacten positivamente en la recaudación; así como desarrollar un sistema tributario eficiente, simple y de aplicación equitativa y la simplificación de las políticas tributarias y aduaneras.



OE – 6 Reducir el contrabando y el tráfico ilícito de mercancías.

Reducir el contrabando y el tráfico ilícito de mercancías registrando un sostenido decrecimiento de los niveles de contrabando, lo que debe manifestarse por un mayor nivel de protección de la sociedad a través de un control más eficaz del comercio ilegal de mercancías, tanto en el ingreso como en la salida; mediante el uso de la tecnología de punta.

OE – 7 Reducir el tráfico ilícito de IQPF y la minería ilegal.

Reducir el tráfico ilícito de insumos químicos y productos químicos fiscalizados (IQPF), de manufactura industrial o de transformación artesanal que directa o indirectamente puede ser utilizados en la elaboración ilícita de drogas derivadas de la hoja de coca, de la amapola y otras que se obtienen a través de procesos de síntesis, colaborando con la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas 2012-2016 que tiene un enfoque integral e involucra la intervención activa y complementaria de todas las instituciones del Estado.



[Handwritten signature]

2. Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 de la SUNAT, asume como eje de su propuesta la misión institucional, la cual expresa su razón de ser y las funciones que van a permitir desempeñar de acuerdo a la estructura del Estado. Por ello, el presente documento tiene como finalidad coadyuvar a que sus trabajadores cuenten con las competencias y desempeño necesarios, a fin de alcanzar los objetivos y metas establecidas.

Para ello la institución basa su modelo de Gestión de los Recursos Humanos en el enfoque de la Gestión por Competencias; aprobado a través de la Resolución de Superintendencia N° 17-2012/SUNAT; que a través de los diferentes procesos de gestión del talento humano, lo enfoca y se compromete en la consecución de resultados acordes con los objetivos y metas institucionales, propendiendo su desarrollo y bienestar dentro de los principios de Transparencia, Probidad, Mérito, Imparcialidad y equidad, Legalidad y Sostenibilidad.

2.1. COMPETENCIAS NECESARIAS

La SUNAT requiere contar con trabajadores eficientes para alcanzar sus objetivos estratégicos, siendo necesario desarrollar en ellos tanto las competencias institucionales como específicas, en los trabajadores que ocupan cargos jefaturales, las competencias Directivas, las cuales se encuentran alineadas a los valores establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016; bajos los cuales se orienta el comportamiento del personal y a cuyo desarrollo se orienta la gestión de los recursos humanos.

2.2. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

2.2.1. Integridad

Expresada como el desempeño institucional e individual en concordancia con la verdad, la rectitud, la confianza. Se evidencia mediante la coherencia total entre el pensamiento, el discurso y la acción.

2.2.2. Compromiso

Expresada como el grado en que un colaborador se identifica con la institución, sus metas y desea mantener su relación con ella. Implica cumplir con las obligaciones laborales haciendo más de lo esperado para lograr los objetivos.

2.2.3. Vocación de servicio

Expresada como la actitud permanente de dar un servicio de calidad orientado a comprender y satisfacer las necesidades de los contribuyentes, usuarios y operadores del comercio exterior, ciudadanía, así como de los clientes internos de la institución; utilizando eficientemente los recursos y optimizando la calidad de nuestros servicios.

2.2.4. Mejora continua

Expresada como una filosofía que intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, proceso o servicio que permita el logro de resultados por encima de los estándares (promedio), mejorando los niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la institución.

2.2.5. Trabajo en equipo

Es la capacidad de establecer relaciones laborales con los compañeros, participando activamente, colaborando y cooperando, desde el cargo ocupado, en el logro de una meta común.

2.2.6. Orientación a resultados

Es la capacidad de dirigir sus labores y acciones enfocadas en la obtención de los objetivos establecidos en base a criterios de eficiencia, calidad y tiempo.



[Handwritten signature]

2.3. COMPETENCIAS DIRECTIVAS

2.3.1. Liderazgo

Es la capacidad de orientar y motivar a la acción a los demás contagiando su energía, creando un clima de compromiso y confianza con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas establecidas para su unidad.

2.3.2. Dirección

Es la capacidad de gestionar objetivos y metas y de cumplirlos a través de la efectiva administración de los recursos asignados.

2.3.3. Toma de decisiones

Es la capacidad de elegir la alternativa más viable para la consecución de los objetivos propuestos, la solución de problemas o en la prevención de los mismos, basándose en el análisis exhaustivo de los posibles efectos, riesgos, costos y beneficios; así como en las posibilidades de implantación.



2.3.4. Visión institucional

Capacidad de pensar y actuar basada en una visión global y a largo plazo, comprendiendo la relación de los diferentes grupos de interés de la organización y su relación con el entorno.



3. Objetivos y Estrategias del Plan Quinquenal

3.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

- Promover el desarrollo de las competencias de los trabajadores con la finalidad de brindar servicios de calidad al ciudadano.
- Fortalecer la integridad y comportamiento ético de los trabajadores, dentro del marco de la ética de la función pública.
- Impulsar en el personal la consolidación de una cultura organizacional basada en la práctica de los valores institucionales.
- Promover el desarrollo de las competencias técnicas especializadas que permitan proponer políticas y simplificar normas tributarias y aduaneras orientadas a incrementar el cumplimiento tributario y aduanero, la efectividad del control del incumplimiento, reducir el contrabando y el tráfico ilícito de mercancías; así como la reducción del tráfico ilícito de insumos químicos y productos fiscalizados y la minería ilegal.
- Fortalecer los cuadros jefaturales alineados al desarrollo de las competencias directivas, a fin de lograr la mejora y optimización de la gestión interna y externa.
- Actualizar de manera permanente a los trabajadores en temas relacionados a materia tributaria, aduanera y de gestión que permita acelerar y garantizar el desarrollo institucional y del recurso humano.
- Orientar los esfuerzos de capacitación hacia la retención del talento, asegurando la permanencia de dichos trabajadores en la institución.
- Coadyuvar en la consolidación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Incrementar los conocimientos en el dominio de idiomas extranjeros de los directivos y trabajadores.



3.2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- Realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) que permita la planificación de los eventos de capacitación.
- Gestionar los servicios de capacitación sobre temas institucionales, orientados a desarrollar y/o reforzar las competencias, con énfasis en el reforzamiento de los valores institucionales.
- Establecer alianzas estratégicas y convenios institucionales con entidades especializadas a nivel nacional o internacional.
- Brindar servicios de capacitación a través de sus diferentes modalidades, incluyendo el uso de la plataforma E – Learning.
- Consolidar el cuerpo de docentes internos que permita la participación activa de los trabajadores en el proceso de transferencia del conocimiento, a través de programas de formación en materia tributaria, aduanera y de gestión.
- Fomentar la investigación y publicaciones periódicas en materia tributaria y aduanera.
- Apoyar la capacitación de los trabajadores a través de los servicios de una biblioteca especializada con disponibilidad de recursos bibliográficos.

De acuerdo a los diagnósticos de las necesidades de capacitación, se han identificado líneas centrales de capacitación sobre los cuales se focalizan las diferentes acciones de capacitación, las mismas que irán siendo actualizadas en virtud de los diagnósticos que se ejecuten periódicamente. Estas son:



**Cuadro N° 1:
Líneas de Capacitación**

Tributario, Aduanero y otros	De acuerdo al Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la Institución, la SUNAT cuenta con programas de formación, actualización y especialización en materia de Tributos internos, Aduanas y otros, orientados a los trabajadores de la institución cuyas funciones se encuentran relacionadas a los procesos de negocio.
Administrativo	Su objetivo es brindar las competencias necesarias para el desarrollo e implementación de Modelo de BSC, Logística, Gestión de Bienes y Servicios de la institución.
Control de Gestión	Su alcance permitirá brindar un mejor servicio en los temas de proyectos y planes instituciones: Planeamiento Institucional.
Legal	Permite a los trabajadores de la institución conocer y estar actualizados en temas de Normatividad, jurisprudencia, legislación civil, penal, laboral, entre otros.
Tecnología de la Información	Tiene como objetivo brindar los conocimientos y habilidades a los profesionales especializados en el tema, que ayudan a mantener la continuidad del negocio y la seguridad informática de sus operaciones y la de los contribuyentes.
Habilidades blandas (competencias institucionales)	Tiene como objetivo desarrollar las competencias institucionales de los colaboradores de la SUNAT para un mejor servicio dirigido hacia los contribuyentes y usuarios del comercio exterior, así como al cliente interno.
Habilidades directivas (Competencias Directivas)	Tiene como objetivo fortalecer las competencias y habilidades directivas de los funcionarios de la SUNAT que ejercen un cargo jefatural.
Tópicos Financieros	Su alcance permitirá a brindar un mejor servicio en los temas de Presupuesto, Finanzas, Contabilidad, Patrimonio a los trabajadores de la institución.
Gestión Pública	Permite conocer los aspectos generales de la gestión pública y aplicar la normatividad sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, entre otros.



[Handwritten signature]

Seguridad y Salud en el Trabajo	La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los principios que la rigen, entre ellos, el principio de información y capacitación, que establece que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en el potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.
Idiomas	La SUNAT forma parte de diversos organismos internacionales, siendo que sus directivos y profesionales participan de manera permanente en diferentes mesas de diálogo y negociación relativos a convenios y tratados internacionales, así como en diferentes eventos de capacitación a nivel internacional, lo cual requiere un conocimiento y dominio de idiomas extranjeros, siendo cada vez más imprescindible para los profesionales de la SUNAT.
Ética y Valores	Los valores son el reflejo del comportamiento humano basado en los principios. Los principios, son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano., y en suma se busca que todos los miembros de la organización internalicen y vivan en armonía.

En ese sentido, los planes anualizados a desarrollarse se enfocarán en las reales necesidades de capacitación que se relevarán en los diagnósticos de necesidades de capacitación y en la evaluación de desempeño. Asimismo, parte de la estrategia se basa en el uso de tecnologías de información aplicadas a la capacitación, encontrándose el E-learning entre sus principales implementaciones, con lo que se podría alcanzar las siguientes ventajas:

- Convertir el know-how de los expertos en un elemento tangible que pueda compartirse y normalizar el accionar ante el mismo problema.
- Ganar cobertura en sitios geográficamente distantes o con falta de oferta de capacitación
- Brindar un proceso de aprendizaje flexible a las necesidades de los alumnos y la institución.

Esta estrategia permitirá ofertar eventos de capacitación a nivel nacional, los eventos presenciales se realizarán por zonas geográficas o regiones.



J

3.3. DATOS DE LA POBLACIÓN LABORAL

La SUNAT cuenta con un total de 12,180 colaboradores, distribuidos a nivel nacional en diversas modalidades de contrato y grupos ocupacionales:

Cuadro N° 2:
Datos de la Población Laboral en SUNAT

REGIMEN LABORAL	N° DE SERVIDORES PÚBLICOS
D.LEG.1057 C.A.S.	3,498
D.LEG.276 C.A.S.P.	103
D.LEG.728 Plazo Indeterminado.	6,579
D.LEG.728 Sujeto a Modalidad	632
D.LEG.728 Tiempo Parcial	1,368
Total general	12,180

Fuente: DIP-SUNAT, fecha 01 de julio de 2013.

En los Anexos N° 1 y 2 se puede apreciar la distribución detallada del personal según sus dependencias.

Respecto a los planes y resultados de capacitación y evaluación realizadas, tenemos:

Cuadro N° 3:
Trabajadores Capacitados años 2011

LIMA			PROV			POB. TOTAL	POB. CAPACIT.	% POB. CAPACIT.
POB. TOT.	POB. CAPACIT.	% POB. CAPACIT.	POB. TOT.	POB. CAPACIT.	% POB. CAPACIT.			
6,154	5,514	89.6%	3,006	2,537	84.4%	9,160	8,051	87.9%

Participaciones: 23,945

Fuente: Memoria de Gestión del IATA 2011



Trabajadores Capacitados durante el año 2012

LIMA			PROV			POB. TOTAL	POB. CAPACIT.	% POB. CAPACIT.
POB. TOT.	POB. CAPACIT.	% POB. CAPACIT.	POB. TOT.	POB. CAPACIT.	% POB. CAPACIT.			
7,710	6,919	90%	3,970	3,636	92%	11,680	10,555	90.4%

Participaciones: 42,738

Fuente: Memoria de Gestión del IATA 2012



4. Metas de Capacitación y Evaluación

4.1. META

Tomando en cuenta el Objetivo Estratégico 4, el cual busca acelerar y garantizar el desarrollo institucional y del recurso humano, se ha planteado como meta al año 2016 la reducción de brechas de competencias institucionales y a competencias asociadas al puesto; aplicado a perfiles específicos en un 10% sobre la Línea Base, para ello se viene elaborando el nuevo modelo de evaluación de desempeño conforme al modelo de gestión por competencias, el que permitirá fijar la línea base, el mismo que será ejecutado en el 2013.

Indicador estratégico	Unidad de medida	2012	2013	2014	2015	2016
Reducción de brechas de competencia	%		LB	LB+4%	LB+7%	LB+10%

En virtud de los PDP Anualizados y el diagnóstico de necesidades de capacitación realizados periódicamente, se contempla como meta de capacitación lo siguiente:

Meta de capacitación	Indicador de capacitación
Cumplir con el 100% de actividades del PDP Anual	Total de actividades del PDP Anual Ejecutadas / Total de actividades del PDP

4.2. MÉTODO DE EVALUACIÓN

Para determinar si se han alcanzado los resultados esperados del PDP Quinquenal, se evaluarán los eventos de capacitación de acuerdo al Modelo

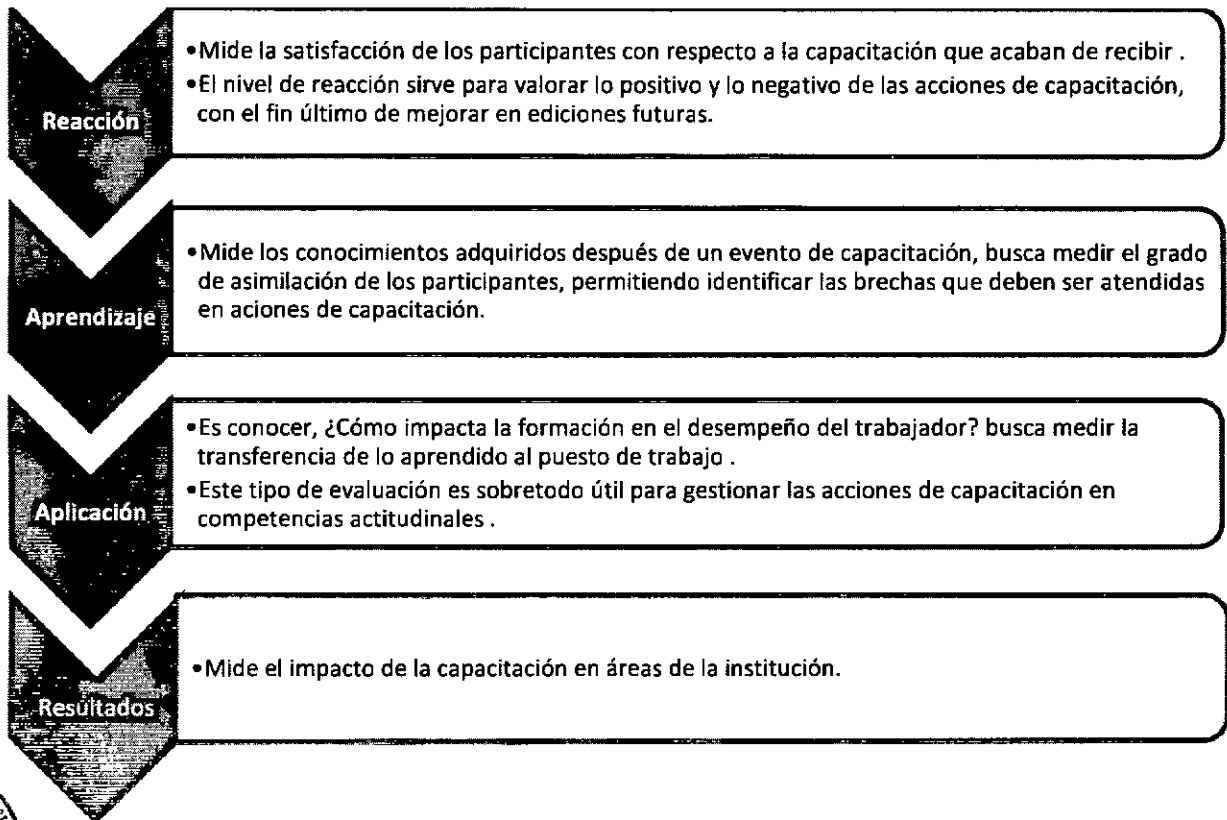


[Handwritten signature]



de Kirkpatrick (Impacto de la Capacitación)¹ el cual se desarrollará en los tres (03) primeros niveles, de corresponder:

Gráfico N° 1: Niveles que miden el Impacto de la Capacitación en SUNAT



Estas evaluaciones serán aplicadas de manera muestral, de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación. De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT la unidad orgánica responsable de ello es el Instituto de Desarrollo Tributario y Aduanero.

INTENDENCIA NACIONAL de Planeación y Evaluación Institucional
 Gerencia de Desarrollo de Personas
GERENTE
 - ROBERTO SHIRIABUKURO MARQUEZ -

AGENCIA NACIONAL DE AGUILLAS Y ACCESORIOS
 SUPERINTENDENTE NACIONAL ADJUNTO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA
 - MARCOS GARCÍA BARRERA -

GERENCIA DE PLANIFICACIÓN PRESUPUESTAL
 de Planeación y Evaluación Institucional
JEFE
 - MONICA DIAZ FEBRES -

¹ Es un modelo de evaluación de acciones formativas planteado por Donald Kirkpatrick en el año 1959.

ANEXOS



ANEXO N° 01

Régimen Laboral por Línea de negocio

REGIMEN LABORAL	ADJUNTA FISICA	Total
D.LEG.1057 C.A.S.	Alta Dirección	55
	SNA A	758
	SNA AI	553
	SNATI	2,132
Total D.LEG.1057 C.A.S.		3,498
D.LEG.276 C.A.S.P.	Alta Dirección	2
	SNA A	13
	SNA AI	13
	SNATI	75
Total D.LEG.276 C.A.S.P.		103
D.LEG.728 P.I.	Alta Dirección	242
	SNA A	2,205
	SNA AI	1,430
	SNATI	2,702
Total D.LEG.728 P.I.		6,579
D.LEG.728 S.M.	Alta Dirección	16
	SNA A	30
	SNA AI	350
	SNATI	236
Total D.LEG.728 S.M.		632
D.LEG.728 T.P.	Alta Dirección	58
	SNA AI	88
	SNATI	1,222
Total D.LEG.728 T.P.		1,368
Total general		12,180

Legenda:

- SN Superintendencia Nacional
- SNA A Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas
- SNA AI Superintendencia Nacional Adjunta de Administración Interna
- SNATI Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos

Fuente: Data de Personal al 01 de Julio de 2013 - DIP



ANEXO N° 02

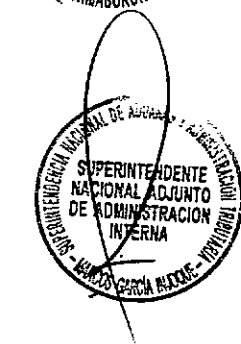
Por Régimen Laboral – Órganos de la SUNAT

REGIMEN LABORAL	INTENDENCIA FISICA	Total
D.LEG 1057 CAS	INSTITUTO DE DESARROLLO TRIBUTARIO Y ADUANERO	32
	INTENDENCIA DE ADUANA AEREA DEL CALLAO	95
	INTENDENCIA DE ADUANA DE AREQUIPA	17
	INTENDENCIA DE ADUANA DE CHICLAYO	12
	INTENDENCIA DE ADUANA DE CHIMBOTE	7
	INTENDENCIA DE ADUANA DE CUSCO	33
	INTENDENCIA DE ADUANA DE ILO	29
	INTENDENCIA DE ADUANA DE IQUITOS	19
	INTENDENCIA DE ADUANA DE MOLLENDO	25
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PAITA	39
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PUCALLPA	11
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PUERTO MALDONADO	14
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PUNO	59
	INTENDENCIA DE ADUANA DE SALAVERRY	5
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TACNA	85
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TARAPOTO	10
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TUMBES	53
	INTENDENCIA DE ADUANA MARITIMA DEL CALLAO	79
	INTENDENCIA DE ADUANA PISCO	9
	INTENDENCIA DE ADUANA POSTAL DEL CALLAO	11
	INTENDENCIA DE PRINCIPALES CONTRIBUYENTES NACIONALES	115
	INTENDENCIA LIMA	777
	INTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION	68
	INTENDENCIA NACIONAL DE ASESORIA LEGAL INTERNA	5
	INTENDENCIA NACIONAL DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO	24
	INTENDENCIA NACIONAL DE ESTUDIOS TRIBUTARIOS Y PLANEAMIENTO	12
	INTENDENCIA NACIONAL DE FINANZAS Y PATRIMONIO	35
	INTENDENCIA NACIONAL DE INSUMOS QUIMICOS Y BIENES FISCALIZADOS	38
	INTENDENCIA NACIONAL DE PREVENCION DEL CONTRABANDO Y FISCALIZACION ADUANERA	122
	INTENDENCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS	19



J

	INTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS AL CONTRIBUYENTE	499
	INTENDENCIA NACIONAL DE SISTEMAS DE INFORMACION	196
	INTENDENCIA NACIONAL JURIDICA	5
	INTENDENCIA NACIONAL TECNICA ADUANERA	24
	INTENDENCIA REGIONAL AREQUIPA	49
	INTENDENCIA REGIONAL AYACUCHO	5
	INTENDENCIA REGIONAL CAJAMARCA	24
	INTENDENCIA REGIONAL CUSCO	63
	INTENDENCIA REGIONAL ICA	65
	INTENDENCIA REGIONAL JUNIN	57
	INTENDENCIA REGIONAL LA LIBERTAD	74
	INTENDENCIA REGIONAL LAMBAYEQUE	49
	INTENDENCIA REGIONAL LORETO	28
	INTENDENCIA REGIONAL PIURA	63
	INTENDENCIA REGIONAL TACNA	31
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	12
	OFICINA DE IMAGEN Y COMUNICACIONES	4
	OFICINA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	12
	OFICINA ZONAL CHIMBOTE	27
	OFICINA ZONAL DE HUACHO	24
	OFICINA ZONAL DE HUARAZ	13
	OFICINA ZONAL HUANUCO	32
	OFICINA ZONAL JULIACA	24
	OFICINA ZONAL SAN MARTIN	19
	OFICINA ZONAL TUMBES	13
	OFICINA ZONAL UCAYALI	19
	PROCURADURIA PUBLICA	39
	SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE ADMINISTRACION INTERNA	169
Total D.LEG.1057 C.A.S.		3498
	D.LEG.276 C.A.S.P.	
	INSTITUTO DE DESARROLLO TRIBUTARIO Y ADUANERO	1
	INTENDENCIA DE ADUANA AEREA DEL CALLAO	3
	INTENDENCIA DE ADUANA DE ILO	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE QUITOS	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE MOLLENDO	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TACNA	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TARAPOTO	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TUMBES	1
	INTENDENCIA DE ADUANA MARITIMA DEL CALLAO	2
	INTENDENCIA DE PRINCIPALES CONTRIBUYENTES NACIONALES	16
	INTENDENCIA LIMA	32
	INTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION	3





J

	INTENDENCIA NACIONAL DE ASESORIA LEGAL INTERNA	1
	INTENDENCIA NACIONAL DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO	3
	INTENDENCIA NACIONAL DE PREVENCIÓN DEL CONTRABANDO Y FISCALIZACIÓN ADUANERA	2
	INTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS AL CONTRIBUYENTE	7
	INTENDENCIA NACIONAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1
	INTENDENCIA REGIONAL AREQUIPA	5
	INTENDENCIA REGIONAL JUNIN	1
	INTENDENCIA REGIONAL LA LIBERTAD	4
	INTENDENCIA REGIONAL LAMBAYEQUE	2
	INTENDENCIA REGIONAL TACNA	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
	OFICINA DE SUPERVISIÓN INFORMÁTICA Y OPERATIVA	1
	OFICINA ZONAL CHIMBOTE	1
	OFICINA ZONAL DE HUARAZ	1
	OFICINA ZONAL HUANUCO	1
	OFICINA ZONAL SAN MARTIN	1
	SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE ADMINISTRACIÓN INTERNA	6
Total D.LEG. 276 C.A.S.P.		103
D.LEG. 728 P.I.		
	INSTITUTO DE DESARROLLO TRIBUTARIO Y ADUANERO	46
	INTENDENCIA DE ADUANA AEREA DEL CALLAO	330
	INTENDENCIA DE ADUANA DE AREQUIPA	63
	INTENDENCIA DE ADUANA DE CHICLAYO	37
	INTENDENCIA DE ADUANA DE CHIMBOTE	21
	INTENDENCIA DE ADUANA DE CUSCO	30
	INTENDENCIA DE ADUANA DE ILO	41
	INTENDENCIA DE ADUANA DE IQUITOS	32
	INTENDENCIA DE ADUANA DE MOLLENDO	51
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PAITA	66
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PUCALLPA	22
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PUERTO MALDONADO	26
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PUNO	96
	INTENDENCIA DE ADUANA DE SALAVERRY	36
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TACNA	208
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TARAPOTO	20
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TUMBES	91
	INTENDENCIA DE ADUANA MARITIMA DEL CALLAO	395
	INTENDENCIA DE ADUANA PISCO	34
	INTENDENCIA DE ADUANA POSTAL DEL CALLAO	92



INTENDENCIA DE PRINCIPALES CONTRIBUYENTES NACIONALES	312
INTENDENCIA LIMA	824
INTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION	253
INTENDENCIA NACIONAL DE ASESORIA LEGAL INTERNA	16
INTENDENCIA NACIONAL DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO	129
INTENDENCIA NACIONAL DE ESTUDIOS TRIBUTARIOS Y PLANEAMIENTO	74
INTENDENCIA NACIONAL DE FINANZAS Y PATRIMONIO	103
INTENDENCIA NACIONAL DE INSUMOS QUIMICOS Y BIENES FISCALIZADOS	9
INTENDENCIA NACIONAL DE PREVENCION DEL CONTRABANDO Y FISCALIZACION ADUANERA	348
INTENDENCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS	123
INTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS AL CONTRIBUYENTE	210
INTENDENCIA NACIONAL DE SISTEMAS DE INFORMACION	242
INTENDENCIA NACIONAL JURIDICA	66
INTENDENCIA NACIONAL TECNICA ADUANERA	153
INTENDENCIA REGIONAL AREQUIPA	171
INTENDENCIA REGIONAL AYACUCHO	7
INTENDENCIA REGIONAL CAJAMARCA	29
INTENDENCIA REGIONAL CUSCO	93
INTENDENCIA REGIONAL ICA	80
INTENDENCIA REGIONAL JUNIN	84
INTENDENCIA REGIONAL LA LIBERTAD	114
INTENDENCIA REGIONAL LAMBAYEQUE	132
INTENDENCIA REGIONAL LORETO	84
INTENDENCIA REGIONAL MADRE DE DIOS	8
INTENDENCIA REGIONAL PIURA	103
INTENDENCIA REGIONAL TACNA	78
OFICINA DE CONTROL INTERNO	56
OFICINA DE ENLACE ADMINISTRATIVO	4
OFICINA DE FORTALECIMIENTO ETICO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	14
OFICINA DE IMAGEN Y COMUNICACIONES	36
OFICINA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	17
OFICINA DE SUPERVISION INFORMATICA Y OPERATIVA	8
OFICINA ZONAL CHIMBOTE	34
OFICINA ZONAL DE HUACHO	38
OFICINA ZONAL DE HUARAZ	9
OFICINA ZONAL HUANUCO	31
OFICINA ZONAL JULIACA	33

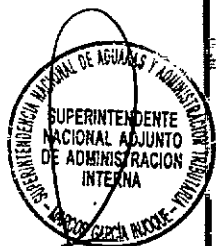


J

OFICINA ZONAL SAN MARTIN	30
OFICINA ZONAL TUMBES	23
OFICINA ZONAL UCAYALI	19
PROCURADURIA PUBLICA	48
SECRETARIA INSTITUCIONAL	72
SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE ADMINISTRACION INTERNA	478
SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE ADUANAS	13
SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE TRIBUTOS INTERNOS	18
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACION TRIBUT	16

Total D.LEG.728 P.I. 6579

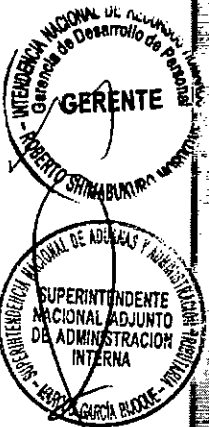
D.LEG.728 S.M.	INSTITUTO DE DESARROLLO TRIBUTARIO Y ADUANERO	283
	INTENDENCIA DE ADUANA AEREA DEL CALLAO	8
	INTENDENCIA DE ADUANA DE AREQUIPA	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE PUNO	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE SALAVERRY	1
	INTENDENCIA DE ADUANA DE TACNA	4
	INTENDENCIA DE ADUANA MARITIMA DEL CALLAO	5
	INTENDENCIA DE PRINCIPALES CONTRIBUYENTES NACIONALES	3
	INTENDENCIA LIMA	106
	INTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION	7
	INTENDENCIA NACIONAL DE ESTUDIOS TRIBUTARIOS Y PLANEAMIENTO	1
	INTENDENCIA NACIONAL DE FINANZAS Y PATRIMONIO	7
	INTENDENCIA NACIONAL DE INSUMOS QUIMICOS Y BIENES FISCALIZADOS	15
	INTENDENCIA NACIONAL DE PREVENCION DEL CONTRABANDO Y FISCALIZACION ADUANERA	8
	INTENDENCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS	5
	INTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS AL CONTRIBUYENTE	36
	INTENDENCIA NACIONAL DE SISTEMAS DE INFORMACION	43
	INTENDENCIA NACIONAL TECNICA ADUANERA	2
	INTENDENCIA REGIONAL AREQUIPA	1
	INTENDENCIA REGIONAL CUSCO	1
	INTENDENCIA REGIONAL ICA	9
	INTENDENCIA REGIONAL JUNIN	5
	INTENDENCIA REGIONAL LA LIBERTAD	11
	INTENDENCIA REGIONAL LAMBAYEQUE	5
	INTENDENCIA REGIONAL TACNA	17



[Handwritten signature]

28
A

	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA ZONAL CHIMBOTE	10
	OFICINA ZONAL TUMBES	13
	OFICINA ZONAL UCAYALI	4
	SECRETARIA INSTITUCIONAL	15
	SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE ADMINISTRACION INTERNA	4
Total D.LEG.728 S.M.		632
D.LEG.728 T.P.		
	INTENDENCIA LIMA	735
	INTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION	1
	INTENDENCIA NACIONAL DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO	2
	INTENDENCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS	6
	INTENDENCIA REGIONAL AREQUIPA	66
	INTENDENCIA REGIONAL CAJAMARCA	9
	INTENDENCIA REGIONAL CUSCO	33
	INTENDENCIA REGIONAL ICA	30
	INTENDENCIA REGIONAL JUNIN	51
	INTENDENCIA REGIONAL LA LIBERTAD	78
	INTENDENCIA REGIONAL LAMBAYEQUE	51
	INTENDENCIA REGIONAL LORETO	8
	INTENDENCIA REGIONAL PIURA	55
	INTENDENCIA REGIONAL TACNA	20
	OFICINA ZONAL CHIMBOTE	8
	OFICINA ZONAL DE HUACHO	10
	OFICINA ZONAL DE HUARAZ	8
	OFICINA ZONAL HUANUCO	6
	OFICINA ZONAL JULIACA	22
	OFICINA ZONAL SAN MARTIN	11
	OFICINA ZONAL TUMBES	7
	OFICINA ZONAL UCAYALI	12
	SECRETARIA INSTITUCIONAL	58
	SUPERINTENDENCIA NACIONAL ADJUNTA DE ADMINISTRACION INTERNA	81
Total D.LEG.728 T.P.		1,368
Total general		12,180



Fuente: Data de Personal al 01 de Julio de 2013 - DIP

