



RESOLUCION DE SUPERINTENDENCIA

N.º 029 -2014/SUNAT

APRUEBA EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO PARA EL AÑO 2014

Lima, 30 ENE. 2014

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo N.º 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

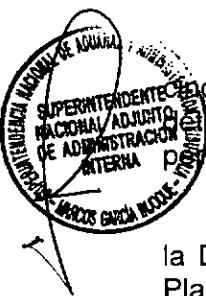
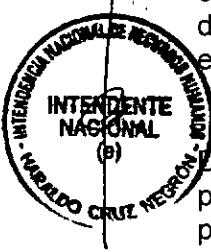
Que el artículo 3º del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025, aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP;

Que asimismo, la referida disposición establece que el PDP tendrá una vigencia de cinco años, y que cada año las entidades deben presentar a SERVIR su PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N.º 001-2011-SERVIR/GDCR denominada “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 154-2011-SERVIR/PE, la cual establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado, de alcance a las Entidades de la Administración Pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N.º 1023;

Que en el numeral VI de la citada Directiva se dispone que la elaboración del PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el titular de la entidad;

Que por Resolución de Superintendencia N.º 230-2011/SUNAT, modificada por las Resoluciones de Superintendencia N.ºs 182 y 248-2013/SUNAT, se aprobó la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al



Servicio del Estado de la SUNAT, a quien se le encargó la elaboración y presentación del PDP;

Que por Resolución de Superintendencia N.º 246-2011/SUNAT, modificada por Resolución de Superintendencia N.º 297-2013/SUNAT, se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo para las Personas al Servicio del Estado 2012-2016 de la SUNAT;

Que el numeral VII de la Directiva N.º 001-2011-SERVIR/GDCR establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP Anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la SUNAT ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado para el año 2014, por lo que corresponde su aprobación;

En uso de las facultades conferidas en el inciso u) del Artículo 19º del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por Decreto Supremo N.º 115-2002-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado para el año 2014 de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Hacer de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos y mediante la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado para el año 2014 de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

Regístrese y comuníquese.

TANIA QUISPE MANSILLA
Superintendente Nacional
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA



PLAN DE
DESARROLLO DE
PERSONAS

PDP Anualizado

2014

ÍNDICE



- I. PRESENTACIÓN
- II. ASPECTOS GENERALES
- III. OBJETIVO Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN
- IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
- V. AMBITO DE APLICACIÓN
- VI. RESPONSABILIDAD
- VII. RECURSOS
- VIII. CAPACITACIÓN



J



I. PRESENTACION

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, que cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa, ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 de acuerdo al PDP Quinquenal 2012 - 2016, y alineado a nuestros documentos de Gestión como el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional.

Se ha tomado como modelo la Guía Metodológica contemplada en la Normativa de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

Para su elaboración, la División de Formación se ha encargado de realizar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), a fin de identificar actividades de aprendizaje que provean a los trabajadores los conocimientos, habilidades y actitudes que sustenten el desempeño necesario para alcanzar los contemplados en el Plan Operativo Institucional vigente.

De otro lado el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, señala que la planificación del desarrollo de las personas se implementa a partir del Plan de Desarrollo de Personal al Servicio del Estado (PDP), cuya vigencia es de cinco años. Al respecto, el PDP Quinquenal, aprobado por RS N° 246-2010/SUNAT del 17.10.2010 y modificado con RS N° 297-2013/SUNAT del 27.09.2013, indica como objetivos y estrategias quinquenales, entre otras, desarrollar las competencias en nuestros profesionales y directivos, con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos, promoviendo el liderazgo técnico en materia tributaria y aduanera, especializar segmentos específicos para el desarrollo de proyectos e iniciativas estratégicas, fortalecer las habilidades de los cuadros jefaturales y los cuadros de docentes internos, considerándose además impulsar en el personal la consolidación de una cultura organizacional basada en el comportamiento ético, asociatividad y confianza.

El Plan de Desarrollo de las Personas está dirigido a los colaboradores de la SUNAT y tiene como objetivo llevar a cabo las acciones de capacitación orientadas a la mejora continua de la Institución, con la mayor eficacia y eficiencia, en concordancia con el enfoque del Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la SUNAT, que establece los Procesos de Capacitación y Formación como vías para la consecución de resultados acordes con los objetivos institucionales, propendiendo además a su desarrollo y bienestar.

II. ASPECTOS GENERALES

Marco Legal

Para la elaboración del presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 se han tomado en cuenta los siguientes instrumentos de organización:

- Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado con D.S. 115-2002-PCM, y sus modificatorias.
- Manual de Organización y Funciones – MOF, aprobado con R.S. 166-2008-SUNAT.
- Plan Estratégico Institucional – PEI 2012-2016, aprobado con R.S. 299-2011/SUNAT y sus modificatorias.
- Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la SUNAT, aprobado con R.S. 117-2012/SUNAT.



- Competencias Institucionales y Directivas, aprobadas con R.S. 172-2012/SUNAT.
- Plan Operativo Institucional – POI 2014, aprobado con R.S. 365-2013/SUNAT.
- Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012- 2016 actualizado y modificado mediante R.S N° 297-2013/SUNAT.
- D.L. N° 1025, aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, aprobado con Res. N° 041-2011-SERVIR-PE, y sus modificatorias.

Marco Estratégico Institucional

a) 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.

b) Visión

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



III.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Objetivos Estratégicos Institucionales

- OE1: Brindar servicios de calidad para incrementar el cumplimiento.
- OE2: Incrementar la efectividad del control del incumplimiento.
- OE3: Liderar el desarrollo de la cultura fiscal y aduanera y fortalecer la imagen institucional.
- OE4: Acelerar y garantizar el desarrollo institucional y del recurso humano.
- OE5: Promover y optimizar la formulación de políticas relacionadas al quehacer institucional.
- OE6: Reducir el contrabando y el tráfico ilícito de mercancías.
- OE7: Reducir el tráfico ilícito de IQPF y la minería ilegal.

El Plan Operativo Institucional del año 2014, establece los indicadores y metas establecidos para el Objetivo Estratégico OE4: Acelerar y garantizar el desarrollo institucional y del recurso humano, siendo que el proceso de Formación y Capacitación tiene propósito el Fortalecimiento de las Competencias del personal de la SUNAT.



Objetivos y Estrategias del Plan Quinquenal

Objetivos

- 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 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 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.

Estrategias

- 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.

Objetivos del Plan Anualizado 2014

Objetivo General:

Desarrollar las competencias de los trabajadores y directivos de la Institución, con el propósito de facilitar el incremento de la productividad individual y colectiva, orientada al logro de las metas y objetivos institucionales, con énfasis en el cierre progresivo de las brechas detectadas a través del proceso de evaluación de desempeño laboral.

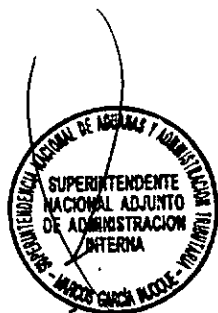
Objetivos Específicos:

- Potenciar los conocimientos y habilidades de los trabajadores a través de eventos técnicos en materia tributaria, aduanera y de desarrollo de personal, que permitan cubrir las necesidades de capacitación detectadas.
- Impulsar la consolidación de una cultura organizacional basada en el comportamiento ético, asociatividad y confianza.
- Fortalecer los cuadros directivos a través de programas de desarrollo de habilidades directivas y de gestión.
- Consolidar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Plan de Formación

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, en ese sentido, basándose en el Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la Institución, establece que la SUNAT contará con programas de formación especializados en tributos internos y aduanas, orientados al personal que recién se incorpora a las áreas de negocio de la organización.

De este modo, para el ejercicio 2014 se ha considerado dos tipos de capacitación tendientes a brindar formación a los profesionales que ingresan a la institución:



JF

Puestos Temporales

- Interventor de Programas Masivos
- Verificadores
- Gestores de Orientación
- Gestores Informáticos
- Gestores de Trámites

Curso de Aduanas y Administración Tributaria

- CAAT - Profesionales
- CAAT - Oficiales



Formación para Puestos Temporales:

Dentro de ésta se considera aquellos trabajadores que se incorporan a la SUNAT a través de contratos determinados y contrato administrativo de servicios - CAS, con una fecha de inicio y término establecidos.

Estos cursos de formación contienen temas básicos o introductorios que permitan al trabajador desempeñar con éxito las labores a desarrollar en su puesto de trabajo. Estos cursos se ejecutan dentro del periodo de prueba establecido en el contrato.

Curso de Aduanas y Administración Tributaria (CAAT)



Es el curso de formación integral orientado al desarrollo de los conceptos técnicos propios del marco legal, ético y funcional de la administración de los tributos internos y de aduanas. El curso comprende una fase teórica y una fase de entrenamiento práctico.

La aprobación del CAAT constituye condición necesaria para el ingreso al grupo ocupacional especialista en la SUNAT, en los órganos que ejecutan los procesos de administración de tributos internos y de aduanas, de acuerdo a los requerimientos institucionales. La incorporación a los órganos de apoyo y de asesoría no se rigen por el presente reglamento.



De acuerdo a la planificación de la dotación de RRHH se tiene previsto la realización de los siguientes cursos:

- V Curso CAAT Externo de Oficiales
- VI Curso CAAT Externo de Profesionales
- VII Curso CAAT Interno

Plan de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 de la SUNAT, tiene como razón de ser, coadyuvar a que sus trabajadores logren las competencias y los desempeños requeridos, a fin de alcanzar los objetivos y metas establecidas, las cuales están aunadas a los objetivos institucionales.

En ese sentido el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014 se enmarca en el Modelo de Gestión de Recursos Humanos, el cual indica que la capacitación institucional se orienta hacia la mejora continua de la institución y la manera en que ésta cumple su labor, con la mayor eficacia y eficiencia, en relación con la lucha contra la evasión y elusión tributaria, el contrabando y el tráfico ilícito de mercancías, la facilitación del comercio exterior y la aplicación de la base tributaria y el crecimiento sostenido de la recaudación fiscal.

Además, El PEI 2012-2016 establece los objetivos estratégicos institucionales, siendo que el Plan Operativo Institucional 2014, contiene las metas y objetivos para el presente ejercicio, así como los programas de mejora y de cambio, entre las cuales se encuentra el Programa de Cambio de Fortalecimiento de la Gestión del Capital Humano de la SUNAT.

Así, el presente Plan contiene los programas y cursos correspondientes a las necesidades detectadas en el DNC. Los programas para el 2014 son los siguientes:



Programa de Fortalecimiento de la Gestión Directiva

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo



Programa de Desarrollo de Competencias
Institucionales

Programa de Atención al Usuario SUNAT: Coaching para
colaboradores

Programa de Formación de Docentes Internos (*)



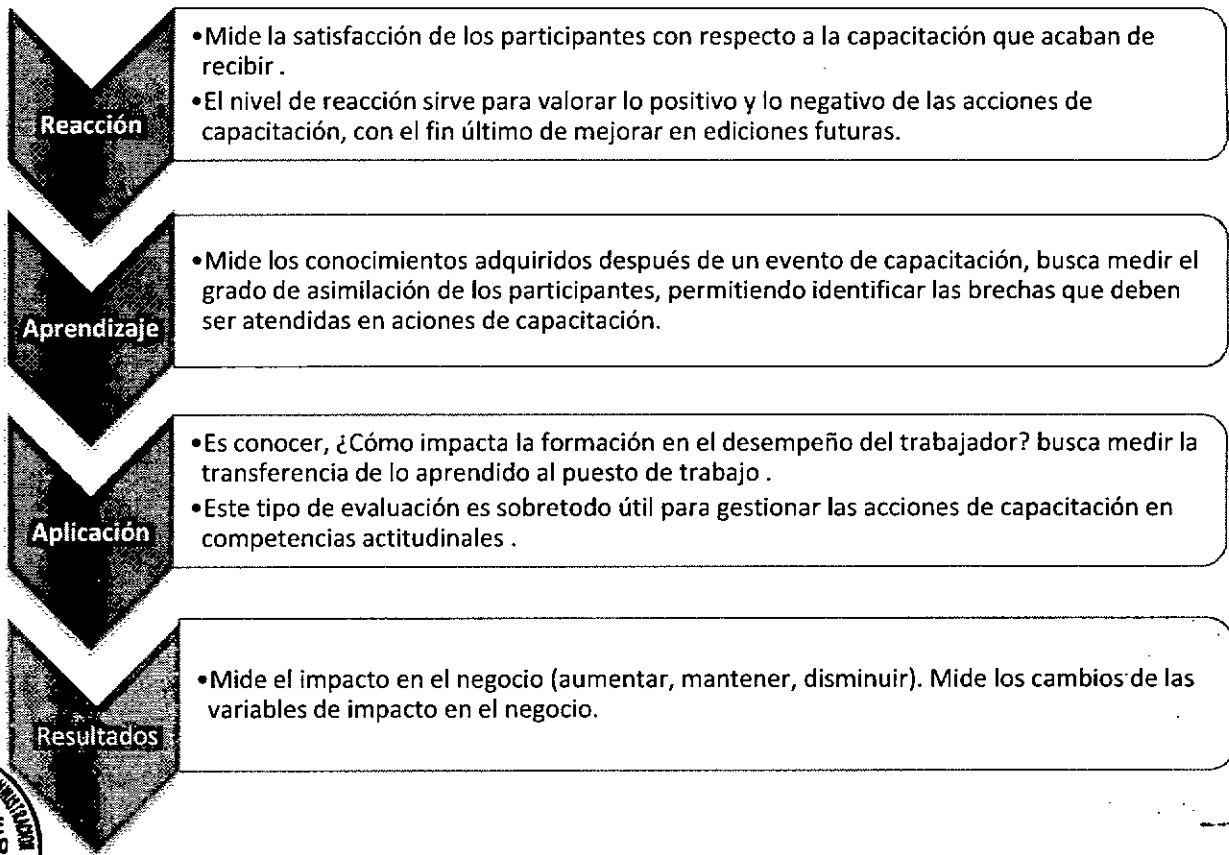
Programa de Fortalecimiento Ético (**)

(*) Programa desarrollado íntegramente por el INDESTA.

(**) Considerado dentro de Políticas Nacionales.

IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El Proceso de evaluación correspondiente al Plan de Capacitación 2014 se enmarca dentro del modelo de Donald Kirkpatrick el cual se compone de cuatro niveles:



Para este año, se ha planificado la medición de los tres primeros niveles, los cuales se traducen en indicadores de gestión contemplados en el Plan Operativo Institucional vigente, el cuarto nivel, de resultados, se implementará a mediano plazo, de manera muestral, acorde con lo establecido en el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2012 – 2016.

- **Evaluación de Satisfacción de los Participantes**, cuyo nivel porcentual alcanzado forma parte de uno de los indicadores del Plan Operativo Institucional 2014 y se procesa sobre una muestra que varía entre 65% y 75% de los eventos ejecutados. Esta proporción de medición es para la capacitación que conforman la oferta interna de eventos de capacitación dirigidos a la población SUNAT.
- **Evaluación del Aprendizaje**, Este nivel tiene que ver con la medición del aprendizaje de conocimientos, hechos, técnicas y destrezas presentadas en los cursos y programas, los cuales serán determinados al concluir cada evento a través de las evaluaciones correspondientes, este paso es fundamental para la implementación del siguiente nivel.
- **Evaluación de Aplicación de la Capacitación**, que consiste en comprobar los cambios que se generan en el puesto de trabajo de los capacitados. Es decir, la aplicación práctica del fortalecimiento o mejora de las competencias que usualmente es medido a través de la supervisión o seguimiento y control del desempeño. Para este año 2014, se ha previsto medir estos resultados a participantes en eventos de capacitación técnica para la Intendencia de Aduana Aérea del Callao, Intendencia de Aduana Marítima del Callao, Intendencia Nacional de Técnica Aduanera e Intendencia

Nacional de Prevención del Contrabando y Fiscalización Aduanera, cuya capacitación de su personal está sujeta a un proceso de comprobación en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad en Aduanas, donde el Instituto de Desarrollo Tributario y Aduanero participa como proveedor de servicios.

Los resultados de estas evaluaciones permitirán retroalimentar los procesos de capacitación y desarrollar ajustes necesarios para estandarizar las condiciones metodológicas. A su vez, nos permitirá aproximarnos a la medición de los cambios producidos en la institución e incluso determinar el valor de la capacitación en comparación con otras opciones que se pudieran adoptar.

V. AMBITO DE APLICACION

La capacitación tendrá como alcance a los colaboradores y directivos comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728, 276 y 1057.

VI. RESPONSABILIDAD

De acuerdo al ROF vigente, el Instituto de Desarrollo Tributario y Aduanero – INDESTA, es responsable de la ejecución del Plan Anual de Formación y Capacitación y la Intendencia Nacional de Recursos Humanos – INRH, a través de la División de Formación, de la correspondiente evaluación del cumplimiento.

RECURSOS

Recursos Materiales e Infraestructura

La SUNAT, así como los proveedores de capacitación externos, deberán asegurar una adecuada infraestructura y equipo mínimo necesario para la capacitación, tanto interna como externa.

Recursos Humanos

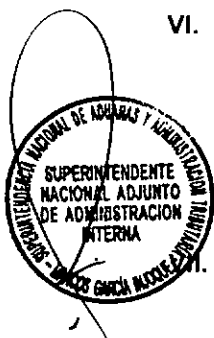
Se contará con especialistas para el dictado de los cursos programados así como profesionales del Banco de Docentes Internos del INDESTA.

Recursos Financieros

La ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2014 se encuentra financiada por la específica de Gasto correspondiente a Capacitación y Formación.

VIII. CAPACITACION

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se han definido las siguientes acciones de capacitación y formación:



DISTRIBUCION POR AMBITO Y TEMA

MODALIDAD	AMBITO	TEMA	
CAPACITACION PARA EL PUESTO	ADMINISTRATIVO	DEFENSA PERSONAL	
		BIENES Y SERVICIOS	
		LOGISTICA	
		IDIOMAS	
		DOCUMENTARIO	
		PRESUPUESTO	
		CONTABILIDAD Y FINANZAS	
		ARGUMENTACION Y LITIGACION	
		ADUANERO	OPERATIVIDAD ADUANERA
			CONTROL ADUANERO
	DERECHO ADUANERO		
	CONTROL DE GESTION	GESTION DE PROCESOS	
		PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	
		GESTION DE PROYECTOS	
		GESTION DEL RIESGO	
		GESTION DE RRHH	
		ESTADISTICA	
		GESTION POR INDICADORES	
		GESTION ORGANIZACIONAL	
		GESTION DE LA INFORMACION	
		CONTROL INTERNO	AUDITORIA
	INSTITUCIONAL	IMAGEN	
		DEFENSA DE FUNCIONARIOS	
		DEFENSA NACIONAL	
	LEGAL	ADMINISTRATIVO	
		PENAL	
		SOCIETARIO	
		REGISTRAL Y CONCURSAL	
		LABORAL	
		PROCESAL Y CIVIL	
		CONSTITUCIONAL	
		TRANSPARENCIA	
		TECNOLOGIA	BASE DE DATOS
			SEGURIDAD INFORMATICA
	TECNOLOGIAS DE INFORMACION		
	INTERNET		
SOFTWARE A MEDIDA			
MANEJO DE EQUIPO INDUSTRIAL			
DISEÑO			
INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA			



Handwritten signature or mark.

MODALIDAD	AMBITO	TEMA
	TRIBUTARIO	DISPOSITIVOS MOVILES
		SOFTWARE INTERNO
		OPERATIVIDAD TRIBUTARIA
		FISCALIZACION
		DERECHO TRIBUTARIO
		RECAUDACION
ESPECIALIZACION	ADMINISTRATIVO	INSUMOS QUIMICOS
		CONTRATACIONES
		CONTABILIDAD Y FINANZAS PRESUPUESTO
	ADUANERO	BIENES Y SERVICIOS
		OPERATIVIDAD ADUANERA
	CONTROL DE GESTION	GESTION DE RRHH
		PLANEAMIENTO ESTRATEGICO
		GESTION DE PROCESOS
	INSTITUCIONAL	GESTION DE PROYECTOS
		SEGURIDAD INSTITUCIONAL
		IMAGEN
	LEGAL	DEFENSA NACIONAL
ADMINISTRATIVO		
TRIBUTARIO	FISCALIZACION	
FORMACION	CAAT	CAAT
	TRIBUTARIO	FORMACION DE VERIFICADORES
		GESTOR DE TRAMITES
		GESTOR INFORMATICO
		ORIENTACION
	PROGRAMAS MASIVOS	
PROGRAMAS	SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO
	GESTION DIRECTIVA	GESTION DIRECTIVA
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	COMPETENCIAS INSTITUCIONALES
	FORMACION DE DOCENTES INTERNOS	GESTION DE RRHH
	PROGRAMA DE ATENCION AL USUARIO SUNAT: COACHING PARA COLABORADORES	ATENCION AL USUARIO SUNAT
	FORTEALECIMIENTO ETICO	FORTEALECIMIENTO ETICO
	FORTEALECIMIENTO APTITUDINAL	FORTEALECIMIENTO APTITUDINAL
	PROGRAMA PARA AREAS DE COBRANZA	PROGRAMA PARA AREAS DE COBRANZA
	PROGRAMA PARA AUDITORES	PROGRAMA PARA AUDITORES



J

DISTRIBUCION DE PRESUPUESTO

MODALIDAD	AMBITO	Total
CAPACITACION PARA EL PUESTO	ADMINISTRATIVO	S/. 818,000
	ADUANERO	S/. 811,000
	CONTROL DE GESTION	S/. 650,500
	CONTROL INTERNO	S/. 198,000
	INSTITUCIONAL	S/. 69,500
	LEGAL	S/. 714,000
	TECNOLOGIA	S/. 540,000
	TRIBUTARIO	S/. 932,000
	ESPECIALIZACION	ADMINISTRATIVO
ADUANERO		S/. 20,000
CONTROL DE GESTION		S/. 204,000
INSTITUCIONAL		S/. 39,000
LEGAL		S/. 46,000
TRIBUTARIO		S/. 8,000
CAAT		S/. 180,000
PROGRAMAS	TRIBUTARIO	S/. 0
	SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO	S/. 3,956,792
	GESTION DIRECTIVA	S/. 510,000
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	S/. 550,000
	FORMACION DE DOCENTES INTERNOS	S/. 0
	PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO ETICO	S/. 0
	FORTALECIMIENTO APTITUDINAL	S/. 242,352
	PROGRAMA PARA AREAS DE COBRANZA	S/. 720,000
	PROGRAMA PARA AUDITORES	S/. 4,232,250
	PROGRAMA DE ATENCION AL USUARIO SUNAT: COACHING PARA COLABORADORES	S/. 0

