



D.E/ Epoo 53791

Solicito: Opinión Técnica y/o Legal Respecto a la Participación del Representante Alterno en el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas PDP SUNAT.

Lima 09 de Noviembre del 2011
Sr.

Juan Carlos Cortes
Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR



Yo, Juan Jose Barriga Borda, identificado con DNI 06061696, domiciliado en calle Lino Mendoza, Mzna. T1, lote 22, Urb. Honor Y Lealtad, Surco, con e mail codetac2@hotmail.com, empleado de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, **en nuestra condición de REPRESENTANTE Alterno de los trabajadores de SUNAT ante el Comité de Elaboración del PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)** conforme se acredita en la Resolución de Superintendencia N°230-2011-/SUNAT que adjunto al presente, me presento ante Ud. Respetuosamente, Con el fin de solicitarle su opinión técnica y/o legal respecto de lo siguiente:

Que conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE se aprobó la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, donde en el rubro VI, numeral 6.1 se establece que el Comité de elaboración del PDP este conformado (entre otros) por un (01) representante de personal de la entidad **así como un (01) ALTERNO**, al respecto entendemos de que cuando se estableció esta conformación se pensó en entidades que no comprenden a mas de una entidad dentro de si misma, con lo cual bastaría un representante titular y un alterno, **pero en el caso de SUNAT es un caso especial en el que dentro de la SUNAT, por Fusión, se encuentra la Ex Superintendencia Nacional de ADUANAS (SUNAD), con lo cual hay dos entidades Fusionadas dentro de una misma entidad SUNAT**, lo que conlleva a que en SUNAT se desarrollen dos actividades principales totalmente diferentes como es la que tiene que ver con el control, Fiscalización y Recaudación de la Tributación Interna (SUNAT), y la otra actividad principal es la de Facilitación, control, Fiscalización del comercio Exterior asimismo de la recaudación de los derechos y demás tributos que correspondan al ingreso de mercancía del exterior, **por lo que cada negocio o actividad principal requiere de una política de Capacitación diferente, enfocadas en aspectos y temas diferentes**, para así poder cumplir con sus metas.

Que, ante este caso especial en SUNAT, resulta necesario que haya un representante titular que represente a cada negocio o actividad principal, es decir 02 representantes que tengan las mismas prerrogativas, que en nuestro caso sería que al representante alterno se le den las mismas prerrogativas del representante Titular, mas aun cuando en el caso de SUNAT se dio que el representante Titular elegido procede directamente de la SUNAT, y el Representante Alterno (el suscrito) Procede de la Ex SUNAD, con lo cual (circunstancialmente) los dos trabajadores con mayor votación representan a cada actividad principal (SUNAT y ex SUNAD) pero el inconveniente es que los dos no tenemos las mismas prerrogativas, porque el segundo con mayor votación (el suscrito) está en la condición de ALTERNO y nuestra participación en salvaguarda de los derechos de nuestros representados (votantes) no se puede ejercer como correspondería, como se acredita en el hecho de que no se nos haya convocado a las reuniones para la elaboración del PDP Quinquenal aprobado y presentado ante Uds., y hay el riesgo que para la elaboración del plan Anualizado tampoco se nos convoque y con ello se vulnera el fin de que en el PDP se conjuguen los interés de los actores (empleador y trabajadores de ambas actividades principales), se vulnera de que el PDP sea elaborado de manera participativa, multidisciplinaria y concertadamente, **por lo que le solicitamos a Ud. Se emita la opinión técnica y/o legal respecto a que** si en el caso de SUNAT por la particularidad de funcionar dos actividades principales dentro de una misma

Institución (por Fusión), al Representante Alterno (que procede de la EX SUNAD) le asiste el derecho de ser convocado y participar a plenitud (conjuntamente con el Representante Titular) en todas las reuniones para la elaboración del PDP Quinquenal y el Anualizado, asimismo si le asiste el derecho a conocer oportunamente todo acto y o documentación relacionado al PDP Quinquenal o Anualizado que se realice o emita en la SUNAT, para que con ello se garantice los derechos de gran parte de los trabajadores de SUNAT en especial los que provienen de la Ex SUNAD.

Que, Además se considere que en el rubro VI, numeral 6.1 Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE se señala textualmente: “..El Comité de Elaboración del PDP, en adelante el Comité, está conformado **POR AL MENOS.....**”, con lo cual se concluye un (01) representante Titular y un (01) alterno **es lo mínimo** que puede haber, pero está abierta la posibilidad de que haya más de un (01) titular, con lo cual nuestro pedido tiene mayor factibilidad.

Por lo Expuesto, Solicito a Ud. Sr. Presidente Ejecutivo de SERVIR se sirva disponer a quien corresponda se nos emita la opinión técnica y/o legal respecto a una participación conjunta del Representante Alterno con el representante Titular de los trabajadores en el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas en SUNAT, al ser un caso Especial como se ha explicado líneas arriba, y así el Representante Alterno pueda participar con sus aportes referidos al ámbito de especialización en la capacitación de la otra actividad Principal de la SUNAT donde se desempeñan miles de trabajadores, cubriéndose así los requerimientos de las dos actividades o negocios principales que se desarrollan en SUNAT.

Por ser de Justicia.

Atentamente



.....
JUAN JOSE BARRIGA BORDA
**Representante Alterno de los
Trabajadores SUNAT en el
Comité Elaboración PDP**



RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA

N.º 230 -2011/SUNAT

CONSTITUYE EL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

Lima, 28 SET. 2011

CONSIDERANDO:

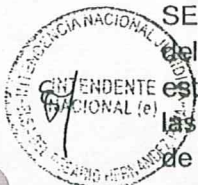
Que mediante Decreto Legislativo N.º 1025 se dictaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR la función de planificar, desarrollar así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que asimismo, con Decreto Supremo N.º 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025, disponiendo en los artículos 3º y 4º que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que por su parte, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 041-2011-SERVIR/PE, aprobó la Directiva N.º 001-2011-SERVIR/GDCR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado; cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública;

Que el numeral 6.1 de la referida Directiva establece que el PDP será elaborado por un Comité, el mismo que estará conformado por: el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, y un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres (3) años; así como un alterno;

Que mediante Informe N.º 001-2011-COM-ELEC-PDP, el Comité Electoral designado a través de la Resolución de Intendencia Nacional de Recursos Humanos N.º 121-2011-2F0000, remite la relación de los trabajadores elegidos como





RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA

Artículo 2°.- El comité es responsable del cumplimiento de las funciones a que se contrae el numeral 6.2 de la Directiva N.° 001-2011-SERVIR/GDCR y todas aquellas que se emitan sobre el particular.

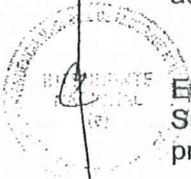
Artículo 3°.- Poner en conocimiento de los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, el contenido de la presente resolución.

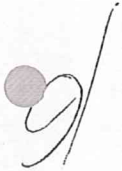
Artículo 4°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional, www.sunat.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.



TANIA QUISPE MANSILLA
Superintendente Nacional
SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA





"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

CARTA N° 688-2011-2F4000

Lima, 21 OCT 2011

Señorita
FLOR BLANCO HAUCHECORNE
Gerente (e) de Capacidades y Rendimiento
SERVIR
Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10 - Jesús María, Lima 11 - Perú
Presente



De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar adjunto a la presente, copia de los documentos que le fueron enviados mediante correo electrónico, con fecha 18 de octubre del año en curso, los mismos que detallo a continuación:


- RS N° 230-2011/SUNAT que constituye el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado
- Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal
- RS N° 246-2011/SUNAT-2011/SUNAT que aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

Cabe señalar que, la demora se debió a la coyuntura de cambio institucional en los últimos meses y el atraso en la Conformación del Comité de elaboración del PDP, pues, el representante de los trabajadores esperaba el pronunciamiento de SERVIR al Oficio N° 073-2011/SINAUT-SUNAT remitido por el Sindicato para conformar el comité de elaboración del PDP.

Por las razones antes expuestas no se le envió la documentación antes indicada en su oportunidad, para el cual le pido las disculpas del caso.

Le agradezco por la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



JUAN MANUEL FLORES SAONA
Gerente de Desarrollo de Personal
INTENDENCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS



DC



RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA

N.º 230 -2011/SUNAT

CONSTITUYE EL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

Lima, 28 SET. 2011

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo N.º 1025 se dictaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR la función de planificar, desarrollar así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que asimismo, con Decreto Supremo N.º 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025, disponiendo en los artículos 3º y 4º que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que por su parte, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 041-2011-SERVIR/PE, aprobó la Directiva N.º 001-2011-SERVIR/GDCR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado; cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública;

Que el numeral 6.1 de la referida Directiva establece que el PDP será elaborado por un Comité, el mismo que estará conformado por: el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, y un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres (3) años; así como un alterno;

Que mediante Informe N.º 001-2011-COM-ELEC-PDP, el Comité Electoral designado a través de la Resolución de Intendencia Nacional de Recursos Humanos N.º 121-2011-2F0000, remite la relación de los trabajadores elegidos como



representantes del personal que integrarán el Comité de Elaboración del PDP de la Entidad;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.1 de la Directiva N.º 001-2011-SERVIR/GDCR, y en uso de las atribuciones conferidas por el inciso u) del artículo 19º del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por Decreto Supremo N.º 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Constituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, el mismo que estará conformado por los siguientes trabajadores:

Miembros Titulares

- Ricardo Arturo Toma Oyama
Superintendente Nacional Adjunto de Tributos Internos
- Luis Alberto Caballero Reyes
Jefe de la División de Presupuesto – Intendencia Nacional de Administración
- Juan Manuel Flores Saona
Gerente de Desarrollo de Personal - Intendencia Nacional de Recursos Humanos

Representantes de los trabajadores

Titular

Julio Alberto Peredo Kcamt

Alternativo

Juan José Barriga Borda

La designación de los representantes de los trabajadores tendrá una duración de tres (3) años.






RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA

Artículo 2°.- El comité es responsable del cumplimiento de las funciones a que se contrae el numeral 6.2 de la Directiva N.° 001-2011-SERVIR/GDCR y todas aquellas que se emitan sobre el particular.

Artículo 3°.- Poner en conocimiento de los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, el contenido de la presente resolución.

Artículo 4°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional, www.sunat.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.



TANIA QUISPE MANSILLA
Superintendente Nacional
SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA



9/



RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA

N.º 246 -2011/SUNAT
APRUEBA EL PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL
SERVICIO DEL ESTADO

Lima, 17 OCT. 2011

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo N.º 1025 se dictaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR la función de planificar, desarrollar así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que a través del Decreto Supremo N.º 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025, disponiendo en los artículos 3º y 4º que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N.º 001-2011-SERVIR/GDCR para la elaboración del PDP, cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para su elaboración, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a mejora continua de la administración pública;

Que el numeral VII de la referida Directiva establece que el PDP Quinquenal, validado por los miembros del Comité, debe ser aprobado por el Titular de la Entidad y remitido a SERVIR para conocimiento;

Que mediante Resolución de Superintendencia N.º 230-2011/SUNAT se constituyó el Comité de Elaboración del PDP de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT;

De conformidad con lo dispuesto en la Directiva N.º 001-2011-SERVIR/GDCR, y en uso de las atribuciones conferidas por el inciso u) del artículo 19º del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por Decreto Supremo N.º 115-2002-PCM;





SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan Quinquenal de Desarrollo para las Personas al Servicio del Estado 2012-2016 de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.



Artículo 2°.- Poner en conocimiento de SERVIR el contenido de la presente Resolución.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el portal institucional, www.sunat.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.



RICARDO TOMA OYAMA
Superintendente Nacional (e)



**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
ADMINISTRACION TRIBUTARIA**

**PLAN DE
DESARROLLO DE
PERSONAS**

Intendencia Nacional de Recursos Humanos

SETIEMBRE 2011

PRESENTACION

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, como Institución Pública descentralizada del Sector Economía y Finanzas, tiene como misión gestionar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y aduaneras. En ese sentido se encuentra comprometida con el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del personal, con el propósito de alcanzar una mayor efectividad organizacional.

Para tal fin, la Intendencia Nacional de Recursos Humanos, a través de la División de Capacitación y el Instituto de Administración Tributaria y Aduanera (IATA), son las áreas encargadas de realizar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC), a fin de identificar actividades de aprendizaje que provean a los trabajadores de los conocimientos, habilidades y actitudes que sustentan el desempeño necesario para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

Para el periodo 2012-2016, la Propuesta de Plan de Desarrollo de Personas incorporará los resultados del anterior Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC), cuya metodología permitió identificar las brechas de capacitación por puestos claves y en procesos críticos



[Handwritten signature]



1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. Visión

Constituirse en una institución moderna e innovadora que facilita el comercio exterior y el efectivo cumplimiento tributario y aduanero brindando servicios de excelencia.

1.2. Misión

Gestionar integralmente el cumplimiento de las obligaciones tributarias y aduaneras, así como la facilitación del comercio exterior, de forma eficiente, transparente, legal y respetando al contribuyente o usuario.

1.3. Objetivos Estratégicos¹

- **OE-1: Promover el Cumplimiento tributario voluntario.**

Mediante la facilitación del cumplimiento tributario, virtualizando los servicios y reduciendo los costos de cumplimiento de las obligaciones tributarias. Asimismo fomentar la generación de conciencia tributaria en los distintos segmentos de la sociedad.

- **OE-2: Facilitar el Comercio Exterior.**

Contribuir a la competitividad del país mediante la facilitación del comercio exterior, reduciendo el tiempo de despacho así como, combatiendo la competencia desleal y el contrabando.

¹ Se ha trabajado sobre la base de los objetivos estratégicos definidos en el PEI vigentes al 31.12.2011



- **OE-3: Reducir el Incumplimiento Tributario**

Generar una efectiva sensación de riesgo, mediante la mejora de los mecanismos de detección de los ilícitos tributarios y aduaneros.

- **OE-4: Fortalecer la Institucionalidad de la SUNAT.**

Implementar y dotar a la organización de las herramientas necesarias para el mejor cumplimiento de su rol en el estado y sociedad.

1.4. Valores institucionales

- **Integridad**

Entendida como la capacidad para ser coherente con los principios y acciones de la Institución. En nuestro trabajo un comportamiento íntegro supone mantener normas y principios éticos, mediante un comportamiento honesto de vocación de servicio. Preservar la buena imagen de servidor público, cuidando que en todo momento nuestra vida privada y comportamiento sea coherente con ella.

- **Excelencia**

Disposición a brindar nuestro mayor esfuerzo para obtener los mejores resultados de manera sostenida en el tiempo, logrando la satisfacción de los contribuyentes, usuarios del comercio exterior y trabajadores, utilizando eficientemente los recursos y optimizando la calidad de nuestros servicios.

- **Compromiso: Institucional y Personal**

El Compromiso institucional implica cumplir con nuestras obligaciones laborales haciendo más de lo esperado, en el logro de los objetivos. El compromiso personal supone encaminar nuestros actos para fortalecernos como personas en el plano profesional y moral.



2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Considerando los objetivos estratégicos de la Administración, determinamos las siguientes competencias:

Objetivo Estratégico: Promover el Cumplimiento tributario voluntario.

Factor crítico de éxito: Facilitación del cumplimiento tributario a través de la virtualización de servicios y capacidad de generar conciencia tributaria.

Demanda de quienes elaboran y/o supervisan la producción de servicios virtuales, de que estos servicios cubran las necesidades de los contribuyentes y mejoren la eficiencia.

Demanda de quienes asumen el rol de interlocutores así como de docentes de la Administración de generar conciencia tributaria en los distintos segmentos de la sociedad.

Competencias:

Competencias en formulación y generación de productos virtuales de índole tributario y aduanero.

Competencias docentes y de comunicación.

Competencias que permitan prestar un mejor servicio a los contribuyentes.

Objetivo Estratégico: Facilitar el Comercio Exterior

Factor crítico de éxito: Mejorar eficiencia, reduciendo el tiempo de despacho de las mercancías. Asimismo, combatir el contrabando.



Competencias:

Competencias en el diseño de sistemas que reduzcan los tiempos de despacho aduanero.

Competencias para el control inteligente de mercancías (análisis de riesgo de fraude, revisiones aleatorias y selectivas, cruces de variables, análisis de tendencias, establecimiento de perfiles de riesgo, etc.).

Competencias que permitan mejorar la satisfacción de los usuarios del comercio exterior.

Competencias técnicas que faciliten el despacho aduanero.

Objetivo Estratégico: Reducir el Incumplimiento Tributario

Factor crítico de éxito: Generar una efectiva sensación de riesgo. Mejorar los mecanismos de detección de los ilícitos tributarios y aduaneros.

Competencias:

Competencias en inteligencia aduanera y en la creación de equipos de expertos técnicos para el intercambio y análisis de información sobre posibles cargamentos ilícitos.

Competencias que impactan en la lucha contra el contrabando a nivel operativo.

Competencias para una efectiva generación de riesgo tributario, sobre la base de nuestros sistemas de información e inteligencia tributaria y aduanera.

Competencias en análisis de información para efectos de determinar patrones de conducta.

Competencias para identificar dificultades en el contexto global (nacional e internacional), y en función a ello orientar a los contribuyentes para el cumplimiento de sus obligaciones, así como identificar posibles riesgos tributarios emergentes.



Competencias para contextualizar y/o formular marcos normativos ajustados a nuestra realidad empresarial.

Competencias para determinar indicios de evasión y/o elusión.

Objetivo Estratégico: Fortalecer la Institucionalidad de la SUNAT.

Factor crítico de éxito: Fortalecer el capital social institucional promoviendo la puesta en práctica de los valores organizacionales, incrementando la capacidad de asociatividad así como el grado de confianza.

Desarrollar una cultura organizacional que nos permita alcanzar nuestra visión.

Fortalecer las competencias de los cuadros directivos.

Fortalecer las competencias para optimizar el proceso presupuestal.

Competencias:

Competencias directivas para la construcción de un contexto organizacional que promueva una cultura ética, asociatividad y confianza.

Competencias para la planificación, ejecución y control presupuestal.

Competencias asociadas con la efectividad personal alineadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Competencias en gestión del capital humano, infraestructura tecnológica, física y procesos logísticos.

Competencias en optimización y rediseño de procesos.



3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1. Objetivos

- Desarrollar competencias en nuestros profesionales de tal manera que se alcancen los objetivos estratégicos de la Administración. Asimismo, promover el liderazgo técnico tributario y aduanero de la Administración Tributaria.
- Especializar segmentos específicos de profesionales para que desarrollen proyectos e iniciativas estratégicas que tengan como objetivo facilitar el cumplimiento tributario (virtualización de servicios y reducción de costos).
- Especializar segmentos específicos de profesionales para que desarrollen proyectos e iniciativas estratégicas que tengan como objetivo facilitar el comercio exterior (disminución de tiempos de despacho, reducción del contrabando y competencia desleal) así como la detección de ilícitos tributarios.
- Impulsar en nuestro personal la consolidación de una cultura organizacional basada en el comportamiento ético, asociatividad y confianza, lo que se traduce en programas de fortalecimiento ético y formación ciudadana.
- Capacitar y actualizar a los ciudadanos y agentes económicos con la finalidad de promover y desarrollar estratégicamente la cultura del cumplimiento de las obligaciones tributarias. Asimismo, sensibilizarlos en la necesidad de crear conciencia tributaria.
- Fortalecer los cuadros directivos de tal manera que estén en condiciones de construir capital social (principios y valores éticos, asociatividad y confianza).



- Capacitar segmentos específicos de profesionales para determinar indicios de evasión, elusión, desarrollar marcos normativos contextualizados y determinación de patrones de conducta en base a análisis de información.
- Capacitar segmentos específicos de profesionales para desarrollar capacidades en inteligencia tributaria y aduanera.
- Capacitar segmentos específicos de profesionales para una efectiva gestión del capital humano, infraestructura tecnológica, física y procesos logísticos.
- Fortalecer los cuadros de docentes internos de tal manera que contribuyan en la generación de conciencia tributaria ante la ciudadanía y demás agentes económicos.

3.2. Estrategias

De acuerdo a diagnósticos de necesidades de capacitación realizados con anterioridad, se han identificado temas centrales sobre los cuales deben focalizarse las diferentes acciones de capacitación. Estas son:

- Tributarios
- Aduaneros
- Funcionales
- Legal
- Tecnologías de Información
- Habilidades blandas (competencias institucionales)
- Habilidades directivas (Fortalecimiento Directivo)
- Idiomas
- Ética y Valores



[Handwritten signature]



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. 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 un 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 nos permitirá ofertar eventos de capacitación a nivel nacional. Los eventos presenciales se realizarían por zonas geográficas o regiones.

Fortalecimiento de capacidades en tecnologías de información aplicados a la capacitación.

Desarrollar una política de docencia interna.

3.3. Datos de la población de la entidad

La SUNAT cuenta con un total de 8,308 colaboradores², distribuidos a nivel nacional en diversas modalidades de contrato y grupos ocupacionales (ver anexo 1).

² Fuente: OIP a septiembre del 2011.

3.4. Evaluación

Para determinar si se han alcanzado los resultados esperados del PDP Quinquenal se evaluarán los eventos de capacitación de acuerdo al Modelo de Kirkpatrick (Impactos de la Capacitación), el cual lo desarrollaremos en los tres (03) primeros niveles, de corresponder.

Estos 03 niveles son:

Reacción.- Mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir.

Aprendizaje.- Mide los conocimientos adquiridos después de un evento de capacitación.

Aplicación.- Mide la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1. Metas e indicadores

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores, con mayor énfasis en los principales procesos del negocio.

Indicador: Porcentaje de reducción de brecha en el N° de trabajadores.

Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las unidades organizacionales donde se hayan determinado brechas en lo relativo al cumplimiento de sus objetivos.

Indicador: Número y proporción de personas capacitadas en estas unidades organizacionales.



J



4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el plan estratégico.

Anexo 1: Población de la entidad

MODALIDAD DE CONTRATO	Total general
D.LEG 1057 C.A.S	1,038
D.LEG 276 C.A.S.P	109
D.LEG 728 Plazo Indeterminado	5,983
D.LEG 728 Sentencia Definitiva	142
D.LEG 728 Sujeto a Modalidad	640
D.LEG 728 Tiempo Parcial	396
Total general	8,308

GRUPO OCUPACIONAL	Total general
Grupo Ocupacional Administrativos	1,190
Grupo Ocupacional Especialistas	4,723
OTROS	2,395
Total general	8,308



4.3. Monto estimado de financiamiento

El monto estimado de financiamiento para la ejecución de las acciones de capacitación correspondiente al periodo 2012-2016 es de 40 millones de nuevos soles.

