



## RESOLUCION DE SUPERINTENDENCIA

N.º 341 -2014/SUNAT

### APRUEBA DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SUNAT COMPRENDIDOS EN LOS RÉGIMENES LABORALES PREVISTOS EN LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N.ºS 728 y 276 PARA EL AÑO 2014

Lima, 10 NOV. 2014

#### VISTO:

El Informe N.º 034-2014-SUNAT/8A0100 emitido por la Oficina de Planificación y Organización de Recursos Humanos de la Intendencia Nacional Recursos Humanos, que sustenta la aprobación de las disposiciones reglamentarias para la aplicación del incentivo por desempeño de los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N.ºs 728 y 276 para el año 2014;

#### CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N.º 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, ésta tiene como objeto establecer las normas y disposiciones requeridas para el fortalecimiento de la SUNAT, con la finalidad de mejorar su labor en relación con: la lucha contra la evasión y elusión tributaria; el contrabando y el tráfico ilícito de mercancías; la facilitación del comercio exterior; la ampliación de la base tributaria y el crecimiento sostenido de la recaudación fiscal;

Que en ese sentido, el artículo 11º de la citada Ley de Fortalecimiento faculta a la SUNAT a otorgar un incentivo anual por desempeño a sus trabajadores en función al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales vinculadas al incremento de la recaudación, ampliación de la base tributaria, reducción del incumplimiento tributario, reducción del contrabando, facilitación del comercio exterior, facilitación del cumplimiento tributario y mejora del servicio, entre otros;

Que asimismo, el referido artículo establece que mediante Resolución de Superintendencia se dictarán las normas reglamentarias para la aplicación del referido incentivo, las cuales deberán regular, entre otros aspectos, la periodicidad, así como los parámetros de cumplimiento y distribución;

Que conforme al alcance señalado en el Informe de vistos, corresponde aprobar las disposiciones reglamentarias para la aplicación del incentivo de desempeño de los





trabajadores de la SUNAT comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N.ºs 728 y 276 para el año 2014;

En uso de las facultades conferidas por la Ley N.º 29816 y en los incisos g) y s) del artículo 8º del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N.º 122-2014/SUNAT y modificatorias;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Aprobar las disposiciones reglamentarias para la aplicación del incentivo por desempeño de los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N.ºs 728 y 276, para el año 2014, de acuerdo al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2º.-** Publicar la presente Resolución y su Anexo en el Diario Oficial El Peruano, en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y en el Portal Institucional ([www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

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

**DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SUNAT COMPRENDIDOS EN LOS RÉGIMENES LABORALES PREVISTOS EN LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N.ºS 728 y 276 PARA EL AÑO 2014**

**1. Objetivo**

Establecer las normas reglamentarias para la aplicación por el año 2014 del incentivo por desempeño a otorgarse a los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N.º 728 y 276.

**2. Alcance**

Las presentes disposiciones reglamentarias son de aplicación a los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N.º 728 y 276.

**3. Condiciones generales**

- 3.1. El trabajador debe haber ingresado a la institución hasta el 30 de junio del 2014.
- 3.2. El trabajador debe contar con un tiempo mínimo de labor remunerada de 6 meses en la institución.
- 3.3. Para la determinación del tiempo de labor remunerada se consideran los días u horas que – según el tipo de jornada y horario de trabajo del trabajador– son laborables, excluyéndose el periodo en el que el trabajador no ha recibido remuneración, se encuentre destacado a otra institución o se encuentre con licencia con goce de haber por estudios bajo el Reglamento de Becas.
- 3.4. La remuneración a considerar es la que corresponde a cada trabajador por el mes de junio de 2014.
- 3.5. El trabajador participa de la aplicación del incentivo por desempeño si al 31 de diciembre de 2014 se encuentra con vínculo laboral con la institución.

**4. Composición del incentivo**

El incentivo por desempeño está compuesto por tres elementos: un componente por desempeño institucional, un componente por desempeño de equipo y un componente por desempeño individual.



- 4.1. El componente por desempeño institucional se asigna en función al logro de las metas institucionales para los indicadores de Presión Tributaria (indicador n° 1.011 del POI 2014), Tiempo Total del Proceso de Importación (indicador PEI 2014-2016), Resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando (indicador n° 1.031 del POI 2014) y Reducción de Quejas - Reclamos (indicador n° 1.046 del POI 2014).
- 4.2. El componente por desempeño de equipo se asigna en función al logro de metas que, encontrándose bajo responsabilidad del órgano en el cual el trabajador ha sido evaluado, son determinadas para efectos del incentivo con documento emitido por la Superintendencia Nacional y los Superintendentes Nacionales Adjuntos correspondientes, a propuesta de la Oficina Nacional de Planeamiento (ONP).

En el caso del trabajador asignado a la Superintendencia Nacional, a alguna de las Superintendencias Nacionales Adjuntas o al Gabinete de Asesores, éste será asociado por el directivo correspondiente al órgano, programa de cambio o proyecto más afín a las funciones que realiza aquél, para efectos de la aplicación de este componente.

El componente por desempeño de equipo para los trabajadores asignados a dedicación exclusiva a los programas de cambio y sus proyectos componentes, así como a los proyectos independientes, se determina en función al cumplimiento de los entregables o hitos de control priorizados para el año 2014, correspondientes a dichos programas y proyectos.

- 4.3. El componente por desempeño individual se asigna en función al nivel de desempeño alcanzado por el trabajador de acuerdo a lo detallado en los numerales 5.5 y 5.6 del presente documento.

## 5. Evaluación del cumplimiento de metas

- 5.1. Para la evaluación del cumplimiento de metas del componente por desempeño institucional, la Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión (GPCG) determina el cumplimiento del indicador Presión Tributaria así como los ingresos tributarios del Gobierno Central en base a la información remitida por la Gerencia de Estudios Económicos, en un plazo no mayor al último día hábil del mes de enero del 2015.
- 5.2. En el caso del indicador Presión Tributaria, la información remitida por la Gerencia de Estudios Económicos debe considerar la cifra proyectada del Producto Bruto Interno proporcionada por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) en enero de 2015; del mismo modo, la cifra correspondiente a los ingresos tributarios del Gobierno Central será tomada de la Nota Tributaria publicada en el mes de enero 2015.



- 5.3. Para la evaluación del cumplimiento del componente por desempeño de equipo, la GPCG determina el cumplimiento de las metas en base a la información ingresada en el Módulo de Planificación del Sistema de Información y Gestión Administrativa (SIGA) por los responsables de los indicadores POI y por los directores de programa de cambio y jefes de proyectos independientes.
- 5.4. En un plazo no mayor al décimo segundo día hábil del mes de febrero 2015 la GPCG remite el informe de cumplimiento de metas del componente por desempeño institucional y de equipo a la Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas a que se refiere el numeral 6.
- 5.5. Para la evaluación del componente individual, la Gerencia de Desarrollo de Personas (GDP) elabora y remite a la División de Compensaciones (DC) el resultado de la evaluación de desempeño de los trabajadores, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de publicarse los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral 2014.

Tratándose de personal directivo comprendido en el Grupo III a que se refiere el Anexo de la Resolución de Intendencia Nacional de Recursos Humanos N° 046-2014-8A0000, únicamente para fines de incentivo por desempeño, la GDP solo remite la evaluación efectuada por el jefe directo.

- 5.6. La DC, únicamente para fines de incentivo por desempeño, efectúa las equivalencias según lo siguiente:

- a) Según el grado de desarrollo alcanzado por el trabajador para cada competencia se asigna los siguientes puntajes:

Grado de desarrollo	Puntaje
Alta competencia	10
Competente	8
Competencia en desarrollo	5
Baja competencia	3

- b) El nivel de desempeño del trabajador está dado por el promedio ponderado a dos decimales de los puntajes consignados para cada una de las competencias evaluadas. Los pesos ponderados a considerar son los siguientes:



Competencia institucional	Peso
<b>GRUPO I</b>	
Compromiso	20%
Trabajo en equipo	20%
Vocación de servicio	20%
Orientación a resultados	40%
<b>GRUPO II Y III</b>	
Liderazgo	25%
Toma de decisiones	25%
Dirección	50%

c) El promedio ponderado obtenido se categoriza de acuerdo a lo siguiente:

Nivel de desempeño	Resultado
Sobresaliente	10
Esperado	Entre 8 y 9.99
En Desarrollo	Entre 5 y 7.99
Bajo	Menos de 5



## 6. Comité de Verificación de Cumplimiento de Metas

6.1. Para la evaluación del cumplimiento de metas del componente por desempeño institucional y de equipo, la Superintendencia Nacional conforma previamente una Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas.

6.2. La citada comisión está conformada por:

- Un representante de la Superintendencia Nacional, quien la preside.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Desarrollo Estratégico.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta Operativa.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas.
- Un representante del Órgano de Control Institucional, quien participa en calidad de veedor.

6.3. A partir del informe de cumplimiento de metas remitido por la GPCG, la Comisión de Verificación de Cumplimiento de Metas realiza las siguientes acciones, en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del informe de la GPCG.



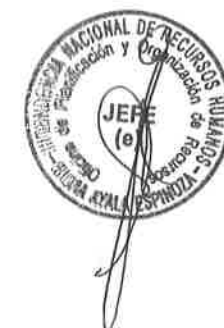
- 6.3.1. Verifica el cumplimiento de las metas de los indicadores del componente por desempeño institucional.
- 6.3.2. Verifica de manera muestral, el cumplimiento de las metas respecto al componente por desempeño de equipo.
- 6.3.3. Verifica de manera muestral, el cumplimiento de los entregables o hitos de control de programas de cambio y proyectos independientes priorizados para el año 2014, respecto al componente por desempeño de equipo.
- 6.3.4. Remite el informe final del resultado de verificación del cumplimiento de metas del componente institucional y de equipo a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (INRH).

## 7. Determinación del Incentivo

- 7.1. Si la Presión Tributaria es menor al 16.3 %, ningún trabajador percibe incentivo por desempeño por componente alguno. De no producirse alguno de los pagos extraordinarios a que se refiere el numeral 7.5, o si el monto pagado en conjunto por ellos es inferior al equivalente de 0.4% de la Presión Tributaria, aquella se considerará menor al 16.1% para tal efecto<sup>1</sup>.
- 7.2. Si se alcanza el 16.3 % de Presión Tributaria o 16.1%<sup>2</sup> de acuerdo a lo descrito en el numeral anterior:
  - A los trabajadores les corresponde la asignación establecida en la condición (B) del componente por desempeño institucional, así como la asignación establecida para los componentes por desempeño de equipo e individual, de acuerdo a lo indicado en el Cuadro N°1.
  - A la Alta Dirección y al Jefe del Gabinete de Asesores les corresponde la asignación de 0.8 para la condición (A), y la asignación que corresponde para la condición (B) del componente por desempeño institucional a que se refiere el Cuadro N° 2.
- 7.3. En el Cuadro N° 1 se detalla la asignación del incentivo por desempeño 2014, por cada componente del incentivo, en función al cumplimiento de metas POI 2014 y al nivel de desempeño alcanzado por el trabajador de acuerdo al numeral 5.6 del presente reglamento.

<sup>1</sup> De haberse producido ambos pagos extraordinarios, para determinar el cumplimiento del 16.1% de la Presión Tributaria, no se tomará en cuenta el menor de estos pagos.

<sup>2</sup> Idem.



**Cuadro N° 1 – Asignación del Incentivo por Desempeño 2014 para los trabajadores de la SUNAT (excluye Alta Dirección y Jefe de Gabinete de Asesores)**

Componente	Condición para asignación de componente	Asignación por nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador en la Evaluación de Desempeño Laboral 2014			
		Sobresaliente	Esperado	En desarrollo	Bajo
Institucional	(A) Si la Presión Tributaria $\geq$ 16.4% y se alcanza las metas de Tiempo Total del Proceso de Importación y Reducción de Quejas – Reclamos.	0.8	0.8	0.8	0.0
	(B) Si se alcanza la meta de Resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando.	0.2	0.2	0.2	0.0
De equipo	Según lo establecido en el Punto 4.2.	0.4	0.4	0.0	0.0
Individual	Según nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador.	0.6	0.4	0.0	0.0
<b>Incentivo base total (en remuneraciones)</b>		<b>2.0</b>	<b>1.8</b>	<b>1.0</b>	<b>0.0</b>

7.4. En el caso de la Alta Dirección conformada por el Superintendente Nacional y los Superintendentes Nacionales Adjuntos, así como en el caso del Jefe del Gabinete de Asesores se aplica únicamente el componente por desempeño institucional:

**Cuadro N° 2**

**Asignación de Componente Institucional - Alta Dirección y Jefe del Gabinete de Asesores**

Componente	Condición para asignación de componente	Asignación
Institucional	(A) Si la Presión Tributaria $\geq$ 16.4% y se alcanza las metas de Tiempo Total del Proceso de Importación y Reducción de Quejas – Reclamos.	1.6
	(B) Si se alcanza la meta de Resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando.	0.4
<b>Incentivo base total (en remuneraciones)</b>		<b>2.0</b>

7.5. La estimación de la meta de Presión Tributaria de 16.4% consideró dos pagos extraordinarios equivalentes a 0.4% de la Presión Tributaria. De no producirse alguno de estos pagos, o si el monto pagado por tal concepto en conjunto es inferior al equivalente de 0.4% de la Presión Tributaria, en lugar de 16.4% se considerará 16.2% como meta<sup>3</sup>.

7.6. El monto de incentivo por trabajador se calcula en forma proporcional al tiempo de labor remunerada, de acuerdo a las consideraciones expuestas en el numeral 3 y tomando como base de cálculo 360 días laborales.

7.7. En un plazo no mayor de diez (10) días hábiles de recibido el informe final a que se refiere el numeral 6.3.4, la DC determina el monto del incentivo

<sup>3</sup> De haberse producido ambos pagos extraordinarios, para determinar el cumplimiento del 16.2% de la Presión Tributaria, no se tomará en cuenta el menor de estos pagos.







por trabajador y remite la planilla correspondiente a la Gerencia Financiera, para su pago respectivo.

## 8. Disposiciones finales

8.1. La INRH remite el informe de incentivo por desempeño al Órgano de Control Institucional y lo publica en la Intranet Institucional, en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles de efectuado el pago.

8.2. Las situaciones no previstas que surjan de la aplicación del presente Reglamento serán reguladas por la INRH.



