

**ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 295 – 2013/SUNAT
DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL INCENTIVO
POR DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA SUNAT COMPRENDIDOS
EN LOS REGIMENES LABORALES PREVISTOS EN LOS DECRETOS
LEGISLATIVOS N°s. 728 Y 276 PARA EL AÑO 2013**

1. Objetivo

Establecer las normas reglamentarias para la aplicación por el año 2013 del incentivo por desempeño a los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los Regímenes Laborales previstos en los Decretos Legislativos N.° 728 y 276, regulando, entre otros aspectos, su periodicidad, parámetros de cumplimiento y distribución en función al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

2. Alcance

Las presentes disposiciones reglamentarias son de aplicación a los trabajadores que se encuentran comprendidos en los Regímenes Laborales previstos en los Decretos Legislativos N.° 728 y 276.

3. Condiciones Generales

- 3.1. El trabajador debe haber ingresado a la institución hasta el 30 de junio del 2013.
- 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 con licencia con goce de haber por estudios bajo el reglamento de becas.
- 3.4. La remuneración a considerar es la que corresponda a cada trabajador por el mes de junio de 2013.
- 3.5. El trabajador participa de la aplicación del incentivo por desempeño si al 31 de diciembre de 2013 se encuentra con vínculo laboral con la institución.

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 metas institucionales de Presión Tributaria, Nivel de acogimiento al despacho anticipado en el régimen de Importación para el consumo en la



Intendencia de Aduana Marítima del Callao - IAMC y resultado de las acciones de Prevención y represión del contrabando.

- 4.2. El componente por desempeño de equipo se asigna en función al logro de metas que se encuentran bajo responsabilidad del órgano en el cual el trabajador ha sido evaluado.

El cumplimiento de las metas para este componente comprende aquellas aprobadas con documento a nivel de Superintendencia Nacional y por los Superintendentes Nacionales Adjuntos para los órganos dependientes de cada uno de ellos, a propuesta de la Intendencia Nacional de Estudios Tributarios y Planeamiento.

En el caso de un trabajador asignado a la Superintendencia Nacional o Superintendencias Nacionales Adjuntas, éste será asociado por el Superintendente respectivo al órgano más afín a las funciones que realiza aquí 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 los proyectos independientes, se determina en función al cumplimiento de los entregables o hitos de control de programas de cambio y proyectos independientes priorizados para el año 2013.

- 4.3. El componente por desempeño individual se asigna en función al nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador de acuerdo a lo detallado en el numeral 5.4. del presente documento.

5. De la evaluación del cumplimiento de metas

- 5.1. Para la evaluación del cumplimiento de metas del componente desempeño institucional, la Gerencia de Planeamiento, Control de Gestión y Convenios - GPCGC realiza las siguientes acciones:

- 5.1.1. Determina el cumplimiento del indicador Presión Tributaria en base a la información remitida por la Gerencia de Estudios Tributarios, en un plazo no mayor al último día hábil del mes de enero del 2014, señalando en forma explícita el resultado de dicho indicador para el año 2013. La Gerencia de Estudios Tributarios deberá considerar la cifra proyectada del Producto Bruto Interno proporcionada por el Banco Central de Reserva del Perú en diciembre de 2013; 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 2014. La Presión Tributaria será expresada con un decimal.



5.1.2. Determina el cumplimiento del indicador Presión Tributaria excluyendo los ingresos tributarios del sector minero, en base a la información remitida por la Gerencia de Estudios Tributarios, en un plazo no mayor al último día hábil del mes de enero del 2014, señalando en forma explícita el resultado de dicho indicador para el año 2013. El cálculo de los ingresos tributarios excluyendo el sector minero se realizará según la metodología establecida por la Gerencia de Estudios Tributarios, para lo cual dicha Gerencia deberá remitir a la Alta Dirección un informe en el mes de octubre de 2013. La Presión Tributaria excluyendo los ingresos tributarios del sector minero será expresada con un decimal.



5.1.3. Determina el cumplimiento del indicador Nivel de acogimiento al Despacho anticipado en el régimen de importación para el consumo de la IAMC, en base a la información remitida por la Intendencia Nacional de Técnica Aduanera - INTA, en un plazo no mayor al décimo quinto día hábil del mes de enero del 2014.

5.1.4. Determina el cumplimiento del indicador Resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando, en base a la información remitida por la Intendencia Nacional de Prevención del Contrabando y Fiscalización Aduanera – INPCFA, en un plazo no mayor al décimo día hábil del mes de febrero del 2014.

5.2. Para la evaluación del cumplimiento de metas del componente de desempeño de equipo, la GPCGC realiza las siguientes acciones:



5.2.1 Determina el cumplimiento de las metas, en base a la información ingresada en el Módulo de Planificación del Sistema de Información y Gestión Administrativa por los órganos responsables de los indicadores POI y las condiciones previstas en las Fichas correspondientes.

5.2.2 Determina el cumplimiento de los entregables o hitos de control de Programas de Cambio y Proyectos independientes priorizados para el año 2013, en base a la información proporcionada por los Directores de Programa de Cambio y por los Jefes de Proyectos independientes, de acuerdo a los procedimientos establecidos para tal efecto.



5.3. La GPCGC en un plazo no mayor al décimo segundo día hábil del mes de febrero 2014, deberá remitir el informe de cumplimiento de metas del componente de desempeño institucional y de equipo a la Comisión de Verificación de Cumplimiento de Metas.



5.4. Para la evaluación del componente individual se realizan las siguientes acciones:

5.4.1 La Gerencia de Desarrollo de Personal, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de finalizada la etapa de reclamación de la Evaluación de Desempeño, elabora y remite a la División de Compensaciones y Beneficios - DCB el resultado de la evaluación de desempeño de los trabajadores.

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°060-2013-4F0000, únicamente para fines de incentivo por desempeño, solo remitirá la evaluación efectuada por el jefe directo.

5.4.2. La DCB, únicamente para fines de incentivo por desempeño, efectuará las equivalencias según lo siguiente:

Los grados de desarrollo por competencia equivaldrán a los siguientes puntajes:

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

El nivel de desempeño para los trabajadores está dado por el promedio simple a dos decimales de los puntajes consignados para cada grado de desarrollo en todas las competencias.

El resultado obtenido se categorizará 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 de 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 presidirá.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Administración Interna.
- Un representante de la Oficina de Control Interno, quien participará en calidad de veedor.



6.3. La Comisión de Verificación de Cumplimiento de Metas en base al informe de cumplimiento de metas remitido por la GPCGC, realiza las siguientes acciones, para lo cual tiene un plazo de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del informe de la GPCGC.

6.3.1. Verifica el cumplimiento de las metas de los indicadores del componente de desempeño institucional.

6.3.2. Verifica muestralmente, el cumplimiento de las metas de los indicadores POI para el año 2013, respecto al componente de desempeño de equipo.

6.3.3. Verifica muestralmente, el cumplimiento de los entregables o hitos de control de programas de cambio y proyectos independientes priorizados para el año 2013, respecto al componente de 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. En el siguiente cuadro se detalla la asignación por cada componente del incentivo en función al cumplimiento de metas y al nivel de desempeño alcanzado.





Componente	Condición para asignación de componente	Asignación por nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador en la Evaluación de Desempeño			
		Sobresaliente	Esperado	En desarrollo	Bajo
Institucional	(A) Si la Presión Tributaria \geq 16.0% y el nivel de acogimiento al despacho anticipado en el régimen de importación para el consumo en la IAMC \geq 35%.	0.8	0.8	0.8	0.0
	(B) Si el resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando \geq US\$ 180 Millones.	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
Incentivo base total (en remuneraciones)		2.0	1.8	1.0	0.0

Cuadro N° 1 – Asignación por nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador en la Evaluación de Desempeño – Total SUNAT (Excluye Alta Dirección) – 2013.

7.2. En el caso de Superintendente Nacional y Superintendentes Nacionales Adjuntos se aplica únicamente el componente institucional, de acuerdo al siguiente cuadro:

Componente	Condición para asignación de componente	Asignación
Institucional	(A) Si la Presión Tributaria \geq 16.0% y el nivel de acogimiento al despacho anticipado en el régimen de importación para el consumo en la IAMC \geq 35%.	1.6
	(B) Si el resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando \geq US\$ 180 Millones.	0.4
Incentivo base total (en remuneraciones)		2.0

Cuadro N° 2 – Asignación de Componente Institucional – Alta Dirección.

7.3. Si no se cumple la condición (A) del componente institucional propuesto en el Cuadro N° 1 y Cuadro N° 2 pero la Presión Tributaria sea mayor o igual a 15.8% ó la Presión Tributaria excluyendo los ingresos tributarios provenientes del sector minero sea mayor o igual a 14.8%:

- Para los trabajadores les corresponderá la asignación establecida en la condición (B) del componente institucional, previa verificación de su cumplimiento, así como la asignación que corresponda por los componentes de equipo e individual.



- Para el caso de la Alta Dirección, le corresponderá una asignación de 0.8 para la condición (A), y la asignación que corresponde para la condición (B).

7.4. Si la Presión Tributaria es menor a 15.8% o la Presión Tributaria excluyendo los ingresos tributarios provenientes del sector minero es menor a 14.8%, ningún trabajador percibirá incentivo por desempeño por componente alguno.

7.5. La determinación del monto de incentivo por trabajador se realiza en forma proporcional al tiempo de labor remunerada, de acuerdo a los considerandos expuestos en el numeral 3. y tomando como base de cálculo 360 días laborales.

7.6. La DCB, en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles posteriores a la fecha de entrega del informe de la Comisión de Verificación de Cumplimiento de Metas a la INRH, determina el incentivo base total por trabajador tomando como insumos lo referido en los numerales 5.4.1. y 6.3.4. del presente documento y remite el resultado a la División de Planillas y Pensiones.

7.7. En un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles, la División de Planillas y Pensiones determina el monto final de incentivo por trabajador, de acuerdo a lo establecido en los numerales 3. y 7.5. y remite la planilla correspondiente a la Gerencia Financiera, para su pago respectivo.

8. Disposición Complementaria

En el supuesto de que algún órgano no alcance la meta asignada en la distribución para el logro del indicador operativo de Recaudación por Gestión Directa para el ejercicio 2013 (únicamente indicador operativo N° 27-B), pero el indicador operativo de Recaudación por Gestión Directa alcance como mínimo el monto de 11,000 millones de nuevos soles, se otorgará el 85% de la asignación del componente de equipo siempre que el órgano haya obtenido un resultado igual o mayor al monto asignado en la distribución de la cifra señalada anteriormente y que cumpla con los demás indicadores de acuerdo a lo establecido en el numeral 4.2. del presente documento.

9. Disposiciones Finales

9.1. La INRH remite el informe de incentivo por desempeño al órgano de control de la institución y lo publica en la Intranet Institucional, en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles de efectuado el pago.

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

