

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LA SUNAT

“En la SUNAT se gestiona el desempeño para identificar oportunidades de desarrollo del potencial de los trabajadores y para cerrar las brechas de rendimiento laboral existentes dentro de la institución”

1. FINALIDAD:

Establecer un marco conceptual y normativo que de soporte al subsistema de gestión de rendimiento de los trabajadores de la institución, como instrumento de gestión de los recursos humanos de la SUNAT.

2. BASE LEGAL:

- Ley N° 29816 - Ley de Fortalecimiento de la SUNAT.
- Decreto Legislativo N° 1025 – Aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM – Reglamento del D. Leg. 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 115-2002/EF, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones y su modificatoria aprobada mediante Decreto Supremo N° 029-2012/EF.
- Resolución de Superintendencia N° 235-2003/SUNAT que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT y sus modificatorias.
- Resolución de Superintendencia N° 051-2012/SUNAT que aprueba disposiciones reglamentarias para la Aplicación del Incentivo por Desempeño de los Trabajadores de la SUNAT
- Resolución de Superintendencia N° 117-2012/SUNAT que aprueba modelo de Gestión de los Recursos Humanos de la SUNAT

3. ALCANCE

La presente política es de aplicación a todos los trabajadores de la SUNAT.

4. DEFINICIONES

- 4.1 **Evaluación de Desempeño:** Proceso de apreciación integral y periódica del desenvolvimiento laboral del trabajador, que implica estimar de manera objetiva y continua el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como el desarrollo de las competencias requeridas por la institución para el desempeño de sus funciones. La evaluación del desempeño de todos los trabajadores contempla dos componentes: la evaluación de competencias y la evaluación de logro de metas.



4.2 **Competencias:** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables para el desempeño laboral.

4.3 **Evaluación de Competencias:** Tiene como objetivo determinar el grado de cumplimiento de los comportamientos que identifican las competencias que posee un trabajador, a efecto de identificar la brecha que pueda existir entre éstas y las competencias óptimas requeridas por la institución, y planificar su atención mediante el Plan de Desarrollo de Personas de la SUNAT.

4.4 **Evaluación de Logro de Metas:** Tiene como propósito medir el nivel de desempeño en el cumplimiento de los objetivos y metas correspondientes definidos selectivamente, con la finalidad de identificar la contribución de los trabajadores a los resultados esperados que apunten a los objetivos institucionales.

No obstante cada trabajador asegurará el cumplimiento de todas aquellas acciones que vayan más allá del cumplimiento de la metas establecidas y que apunten al cumplimiento de las funciones propias de la unidad orgánica en la que se desempeña.

5. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

5.1. La gestión del desempeño es un subsistema del Modelo de Gestión de los Recursos Humanos, que se orienta a alinear e influir sobre la actuación de los trabajadores en su aporte a la consecución de las metas institucionales y el desarrollo de sus competencias, a través de la evaluación de desempeño como instrumento de medición integral que permita informar cuan eficaz¹ y efectivo² es el trabajador.

5.2. Para definir los indicadores, que permitan establecer las metas de los trabajadores, se conforma un comité especial, liderado por la Intendencia Nacional de Recursos Humanos e integrado por las Unidades Básicas de Gestión y por la Intendencia Nacional de Estudios Tributarios y Planeamiento. La propuesta de indicadores que este comité elabore es aprobada por la Superintendencia Nacional.

5.3. El jefe inmediato establece metas claras y realizables por trabajador para el conjunto de indicadores definidos, las registra y se las comunica oportunamente. Además realiza lo necesario para asegurar el compromiso y dedicación del trabajador para la consecución de las metas asignadas.

5.4. El jefe del órgano correspondiente supervisará el proceso integral de fijación de metas correspondientes a los indicadores aprobados para cada trabajador, de todas las unidades a su cargo.

¹ Que sus resultados se logren de manera oportuna y guarden relación con sus objetivos y metas.

² Que los resultados obtenidos sean de calidad.

5.5. Fijada las metas y objetivos requeridos por la institución, el trabajador recibe la retroalimentación correspondiente por parte de su jefe inmediato, durante el periodo de gestión de su desempeño.

5.6. Los resultados de la Evaluación de Desempeño permiten a la institución identificar las brechas existentes, para planificar las acciones de capacitación y desarrollo del personal, para la aplicación de la política compensatoria, y otras de acuerdo a la normatividad vigente.

6. VIGENCIA

La presente política rige a partir del día siguiente a su aprobación.

7. FECHA

Lima, **29 AGO. 2012**

