

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 307 -2015/SUNAT

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°S 728 y 276 PARA EL AÑO 2015

1. Objetivo

Establecer las normas reglamentarias para la aplicación del incentivo por desempeño a otorgarse a los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N°s 728 y 276 por el año 2015.

2. Alcance

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

3. Condiciones generales

- 3.1. El trabajador debe haber ingresado a la Institución hasta el 30 de junio de 2015.
- 3.2. El trabajador debe contar con un tiempo mínimo de labor remunerada de seis (06) 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 período en el que el trabajador no ha recibido remuneración, se encuentra destacado a otra institución o se encuentra 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 2015.
- 3.5. El trabajador participa de la aplicación del incentivo por desempeño si al 31 de diciembre de 2015 mantiene vínculo laboral con la Institución.

4. Composición del incentivo

- 4.1. 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.
- 4.2. El componente por desempeño institucional se asigna en función al logro de las metas y objetivos institucionales siguientes: Tiempo Total del Proceso de Importación (indicador N° 35 del Plan Operativo Institucional - POI 2015), Nivel de participación en las importaciones de las mercancías sensibles al contrabando (indicador N° 39 del POI 2015), Reducción de Quejas – Reclamos (indicador N° 81 del POI 2015), más la proyección de la Recaudación Neta, componente del

Indicador Ingresos Recaudados por la SUNAT (objetivo estratégico del Plan Estratégico Institucional - PEI 2015-2018).

- 4.3. El componente por desempeño de equipo se asigna en función al logro de metas de aquellos indicadores que, encontrándose bajo responsabilidad del órgano o unidad orgánica en el cual el trabajador ha sido evaluado, son determinados para efectos del incentivo con documento emitido por la Superintendencia Nacional y visado por los Superintendentes Nacionales Adjuntos, a propuesta conjunta de la Superintendencia Nacional Adjunta de Desarrollo Estratégico (SNADE) y la Oficina Nacional de Planeamiento (ONP).

En el caso del trabajador asignado a la Superintendencia Nacional o al Gabinete de Asesores, para efectos de la aplicación de este componente, será vinculado por el Superintendente Nacional al órgano, Programa de Cambio o Proyecto más afín a las funciones que realiza aquél. En el caso del trabajador asignado a alguna de las Superintendencias Nacionales Adjuntas, dicha vinculación la efectuará el Superintendente Nacional Adjunto correspondiente.

- 4.4. 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 y objetivos

- 5.1. Para la evaluación del cumplimiento del componente por desempeño institucional, la Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión (GPCG) determina el cumplimiento del componente Recaudación Neta del indicador estratégico Ingresos Recaudados por la SUNAT (objetivo estratégico del PEI 2015-2018) en base a la información remitida por la Gerencia de Estudios Económicos (GEE), en un plazo no mayor al último día hábil del mes de enero de 2016.
- 5.2. Para la evaluación del cumplimiento del componente por desempeño de equipo, la GPCG determina el cumplimiento de las metas de los indicadores a que se refiere el numeral 4.3, 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.
- 5.3. La asignación del componente de equipo considera lo siguiente:
 - a) Todos los indicadores del órgano o unidad orgánica definidos con cumplimiento de meta al 85% deberán lograrse.

- b) Para órganos y unidades orgánicas con indicadores definidos con cumplimiento de metas al 100%, para efecto de determinar el incentivo correspondiente se considera lo previsto en la siguiente tabla:

Escenarios	Regla	Incentivo
Escenario 1 Indicadores seleccionados con cumplimiento de la meta al 100%	$x\% \geq 100\%$ de Meta	100% del Componente Equipo
Escenario 2 Indicadores seleccionados con cumplimiento de la meta al 95%	$x\% \geq 95\%$ y $< 100\%$ de Meta	60% del Componente Equipo
Escenario 3 Indicadores seleccionados con cumplimiento de la meta al 90%	$X\% \geq 90\%$ y $< 95\%$ de Meta	30% del Componente Equipo
Escenario 4 Indicadores seleccionados con cumplimiento de la meta menor al 90%	$X\% < 90\%$ de Meta	0% del Componente Equipo

X% = Porcentaje de cumplimiento

En el caso de órganos y unidades orgánicas que tengan más de un indicador definido con cumplimiento de metas al 100%, para efecto de la aplicación de la tabla precedente se considerará únicamente el indicador con menor desempeño entre aquellos definidos con cumplimiento de metas al 100%.

En el caso de Programas de Cambio y Proyectos Independientes, el cálculo del componente de equipo considera lo siguiente:

1. Si un hito o entregable fue reprogramado, su plazo original se considera incumplido. Si esta reprogramación ocasiona la reprogramación de los subsiguientes hitos y/o entregables de un proyecto, estos también se consideran incumplidos con relación a su plazo original.
2. Para efectos del cálculo del componente de equipo, la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (INRH) valora los hitos y los entregables con un puntaje determinado, conforme al siguiente detalle:

Grado de Avance	Puntaje
Hitos	1
Entregables	3

Considerando dicha ponderación¹, la distribución del componente por desempeño de equipo en función al cumplimiento de hitos y entregables se determina de la siguiente manera:

¹ Para la determinación del porcentaje de cumplimiento de hitos y entregables, se utiliza la siguiente forma de cálculo: $(N^\circ \text{ de Hitos cumplidos } x1) + (N^\circ \text{ de Entregables cumplidos } x3) / (N^\circ \text{ de Hitos } x1) + (N^\circ \text{ de entregables } x3)$.

Escenarios	Regla	Incentivo
Escenario 1 Cumplimiento de los hitos y entregables al 100% dentro del plazo en el año	$x\% = 100\%$ o todos los hitos dentro del plazo	100% del Componente Equipo
Escenario 2 Cumplimiento de los hitos y entregables al 95%	$X\% \geq 95\%$ y $< 100\%$	60% del Componente Equipo
Escenario 3 Cumplimiento de hitos y entregables menor al 95% pero mayor o igual al 90%	$X\% \geq 90\%$ y $< 95\%$	30% del Componente Equipo
Escenario 4 Cumplimiento de hitos y entregables menor al 90%	$X\% < 90\%$	0% del Componente Equipo

5.4. En un plazo no mayor al décimo segundo día hábil del mes de febrero de 2016 la GPCG remite el informe de cumplimiento del componente por desempeño institucional y de equipo a la Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos 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 2015.

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 (02) decimales de los puntajes consignados para cada una de las competencias evaluadas. Los pesos ponderados a considerar son los siguientes:

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

c) El promedio ponderado obtenido se categoriza de acuerdo a los siguientes resultados:

Nivel de desempeño	Resultado
Sobresaliente	10
Esperado	entre 8 y 9.99
En desarrollo	entre 5 y 7.99
Bajo	menos de 5

6. Comisión de Verificación de Cumplimiento de Metas y Objetivos

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

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 remitido por la GPCG, la Comisión de Verificación de Cumplimiento de Metas y Objetivos 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 del componente por desempeño institucional.

- 6.3.2. Verifica de manera muestral, el cumplimiento 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 2015, respecto al componente por desempeño de equipo.
- 6.3.4. Remite el informe final del resultado de verificación del cumplimiento del componente institucional y de equipo a la INRH.

7. Determinación del Incentivo

- 7.1. Si la Recaudación Neta (RN) es menor a S/. 90,106 millones de Nuevos Soles, ningún trabajador percibe incentivo por desempeño por componente alguno.
- 7.2. Si se alcanza S/ 90,106 millones de Nuevos Soles de RN:
 - 7.2.1. A los trabajadores les corresponde las asignaciones establecidas en las condiciones (A) y (B) del componente por desempeño institucional, así como las asignaciones establecidas para los componentes por desempeño de equipo o individual, de acuerdo a lo indicado en el Cuadro N° 1.
 - 7.2.2. A la Alta Dirección y al Jefe del Gabinete de Asesores les corresponde la asignación de 1.6 para la condición (A), y la asignación de 0.4 para la condición (B) del componente por desempeño institucional de acuerdo a lo indicado en el Cuadro N° 2.
- 7.3. En el Cuadro N° 1 se detalla la asignación del incentivo por desempeño 2015, por cada componente del incentivo, en función al cumplimiento de objetivos y metas POI 2015 y el nivel de desempeño alcanzado por el trabajador.

Cuadro N° 1 – Asignación del Incentivo por Desempeño 2015 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 2015 (% de Remuneración)			
		Sobresaliente	Esperado	En desarrollo	Bajo
Institucional	(A) Si la RN > ó = S/. 90,106 Millones de Nuevos Soles 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 del Nivel de participación en las importaciones de las mercancías sensibles al contrabando.	0.2	0.2	0.2	0.0
De equipo	Si se cumplieron todas las metas establecidas según el numeral 5.3(*)	0.4	0.4	0.0	0.0
Individual	Según el nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador	0.6	0.4	0.0	0.0
Incentivo Base Total		2.0	1.8	1.0	0.0

(*) De lo contrario, se aplican los porcentajes a que se refiere el numeral 5.3, en lo que corresponda.

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	% de Remuneración
Institucional	(A) Si la RN > ó = S/. 90, 106 Millones de Nuevos Soles 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 del Nivel de participación en las importaciones de las mercancías sensibles al contrabando.	0.4
Incentivo Base Total		2

- 7.5. El monto del 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.
- 7.6. 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 por trabajador y remite la planilla correspondiente a la Gerencia Financiera para el 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.