

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 222 2015/SUNAT

POLÍTICA DE CARGOS DIRECTIVOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA – SUNAT

En la SUNAT se busca fortalecer la gestión directiva a fin de generar un adecuado funcionamiento de sus órganos y unidades orgánicas, así como de la conducción del personal hacia el logro de los objetivos institucionales, promoviendo un buen clima laboral, sobre la base de los principios institucionales.

1. FINALIDAD

Establecer los lineamientos generales del reclutamiento y selección de directivos, de la incorporación al cargo, del ejercicio de la función directiva, del programa de formación directiva, de la movilidad, del término y remoción en el cargo directivo, así como el desarrollo del directivo en el Sistema de Carrera Laboral.

2. BASE LEGAL

- Ley N° 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT y modificatoria.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos.
- Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 122-2014/SUNAT y modificatorias.
- Clasificador de Cargos considerados como empleados de confianza y cargos directivos de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 204-2012/SUNAT y modificatorias.
- Modelo de Gestión de los Recursos Humanos de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 117-2012/SUNAT.
- Reglamento Interno de Trabajo de la SUNAT, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 235-2003/SUNAT y modificatorias.
- Política de Carrera Laboral de la SUNAT, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 184-2015/SUNAT.

3. ALCANCE

La presente política se aplica a los trabajadores sujetos a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y del Decreto Legislativo N° 728 nombrados o con contrato a plazo indeterminado que asumen cargos directivos en la institución.

Asimismo, aplica a los trabajadores que asumen cargos considerados de confianza o cargos de directivo superior de libre designación y remoción, a partir de los que mantienen vínculo laboral con la institución, en lo que resulte pertinente y de acuerdo a lo que se establezca en la presente política.



4. DEFINICIONES

4.1. Clasificador de Cargos

Documento de gestión de la SUNAT que contempla los cargos que requiere acorde con sus funciones, su descripción, calificación y requisitos mínimos para su desempeño y que sirve de base para formular el Cuadro para Asignación de Personal (CAP).

4.2 Designación

Acción mediante la cual se otorga a un trabajador la condición de titular en un cargo directivo, según las condiciones establecidas en la presente política.

4.3 Directivo

Es el trabajador que desarrolla actividades relativas a la dirección, organización, toma de decisiones y supervisión dentro de una unidad orgánica u órgano. Incluye a los directivos que ocupan cargos de confianza o de libre designación y remoción.

4.4 Encargatura

Acción mediante la cual un trabajador asume provisionalmente la titularidad de un cargo directivo en condición de encargado, según las situaciones establecidas en la presente política.

4.5 Encargatura interina

Acción mediante la cual un trabajador asume interinamente funciones de un cargo directivo, en ausencia del titular.

5. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

5.1. DEL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN

En esta fase se identifica y selecciona a los potenciales trabajadores de la institución o profesionales externos para ocupar determinado cargo directivo. La SUNAT promueve y prioriza el desarrollo y la promoción interna de sus trabajadores de carrera.

Los requisitos mínimos que deben cumplir los candidatos a cargos directivos son aquellos que se establecen en el Clasificador de Cargos. Asimismo, se consideran los requisitos específicos según el perfil definido para cada puesto directivo, cuando corresponda.

En los casos de cargos directivos de confianza o de libre designación y remoción, se aplica lo dispuesto en la Ley Marco del Empleo Público¹.

¹ Numerales 2 y 3 del artículo 4°.

5.2. DE LA INCORPORACIÓN AL CARGO DIRECTIVO

En esta fase se establecen los mecanismos para incorporar a la persona que asumirá el cargo directivo así como las condiciones en la que se asume el cargo directivo, incluyendo el periodo de permanencia en el mismo.

5.2.1 Modalidades de cobertura de cargos

La cobertura de un cargo directivo puede realizarse mediante cualquiera de las modalidades siguientes:

Modalidad de cobertura del cargo directivo	Cargos directivos no considerados de confianza o de libre designación y remoción	Cargos directivos considerados de confianza o de libre designación y remoción	
	Trabajador de carrera	Trabajador de carrera	Profesional externo
Concurso interno abierto	X	X	
Concurso interno por invitación	X	X	
Invitación directa	X	X	X
Concurso externo			X

La Superintendencia Nacional Adjunta correspondiente o la Superintendencia Nacional, en el caso de las unidades orgánicas u órganos que dependen de ésta, define la modalidad de cobertura de cargos directivos, en coordinación con la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (INRH).

a) Concurso interno abierto

Se realiza a través de una convocatoria interna en la que participan los trabajadores de carrera que cumplen con los requisitos establecidos para el puesto directivo convocado. La convocatoria contiene como mínimo los requisitos del Clasificador de Cargos y requisitos específicos según el perfil definido para cada puesto directivo, etapas del proceso de selección, los criterios de selección y el cronograma respectivo.

b) Concurso interno por invitación

Se realiza a través de una propuesta de candidato o candidatas a cargo del jefe del órgano² al que pertenece el puesto directivo que se requiere cubrir.

La INRH realiza la evaluación de la propuesta planteada, pudiendo complementarla con otros candidatos de la institución, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en el Clasificador de Cargos y requisitos específicos según el perfil definido para cada puesto directivo.

La propuesta final es aprobada por el Superintendente Nacional Adjunto correspondiente o la Superintendencia Nacional, cuando se trate de unidades orgánicas u órganos dependientes de ésta.

² Para el caso de unidades orgánicas que dependen directamente de la Superintendencia Nacional o una Superintendencia Nacional Adjunta, la propuesta de candidatos estará a cargo del jefe de dicha unidad.

La INRH invita a los trabajadores seleccionados, comunicándoles las etapas del proceso de selección, los criterios de evaluación y el cronograma respectivo.

c) Invitación directa

Se realiza a través de una propuesta a cargo del jefe del órgano³ al que pertenece el puesto directivo que se requiere cubrir, la cual debe contar con la aprobación del Superintendente Nacional Adjunto correspondiente o de la Superintendencia Nacional tratándose de las unidades orgánicas u órganos dependientes de la misma .

La INRH verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Clasificador de Cargos y requisitos específicos según el perfil definido para cada puesto directivo.

d) Concurso externo

Se realiza a través de una convocatoria pública o por invitación a profesionales externos a la institución que cumplan con los requisitos establecidos para el puesto directivo. La convocatoria pública contiene como mínimo los requisitos del Clasificador de Cargos y requisitos específicos según el perfil definido para cada puesto directivo, las etapas del proceso de selección, los criterios de evaluación y el cronograma respectivo.

Cuando se trate de un concurso externo por invitación a profesionales externos, el jefe del órgano⁴ y el Superintendente Nacional Adjunto correspondiente podrán proponer los candidatos, cuyo número no podrá ser menor a tres (3). En el caso de las unidades orgánicas u órganos dependientes de la Superintendencia Nacional, la propuesta deberá ser aprobada por ésta.

En los casos señalados en el párrafo anterior corresponderá a la INRH realizar la evaluación de la propuesta de candidatos, pudiéndosele encargar el proceso de identificación de candidatos; asimismo, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Clasificador de Cargos y requisitos específicos según el perfil definido para cada puesto directivo.

5.2.2 Modalidades de incorporación

Un directivo puede incorporarse mediante cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Designación

i. Trabajadores de carrera

Un trabajador puede ser designado en un cargo directivo:

- Cuando ha ganado un proceso de selección producto de un concurso interno abierto o concurso por invitación, según sea el caso; o

³ Para el caso de unidades orgánicas que dependen directamente de la Superintendencia Nacional o una Superintendencia Nacional Adjunta, la propuesta de candidatos estará a cargo del jefe de dicha unidad.

⁴ El jefe de la unidad orgánica si ésta depende directamente de la Superintendencia Nacional o una Superintendencia Nacional Adjunta

- Por invitación directa, cuando se trata de cargos directivos de confianza o de libre designación o remoción.

Previo a la designación, el trabajador accede al cargo directivo en condición de encargado y pasa por un periodo de prueba de un (1) año. Durante dicho plazo se sujeta a la Evaluación de la Gestión Directiva, la cual considera el aporte en la obtención de resultados institucionales, la evaluación del desempeño, resultados de la encuesta de clima organizacional, entre otros, según los lineamientos que apruebe la INRH.

Superado el periodo de prueba, considerando los resultados de la Evaluación de la Gestión Directiva, se designa al trabajador en el cargo directivo por un periodo máximo de tres (3) años. El cómputo de este tiempo incluye el periodo de prueba, así como el periodo en el que el trabajador ha estado en condición de encargado en el mismo puesto.

La permanencia del directivo, dentro del periodo establecido en el párrafo anterior se sujeta a los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación de la Gestión Directiva, salvo que presente su renuncia al cargo directivo y/o a la institución o se le remueva del cargo.

La designación sólo puede ser renovada para el mismo puesto directivo hasta por dos (2) años adicionales, sujetándose a lo señalado en las condiciones de permanencia previstas en el párrafo anterior.



ii. Profesional Externo

Un profesional externo, indistintamente de la modalidad de cobertura del cargo, puede ser designado en un cargo directivo de confianza o de libre designación y remoción si cumple como mínimo con los requisitos establecidos en el Clasificador de Cargos y requisitos específicos según el perfil definido para cada puesto directivo; así como con lo establecido en la Ley Marco del Empleo Público. La duración de dicha designación se sujeta a la Evaluación de la Gestión Directiva, la cual se realiza según los lineamientos que apruebe la INRH, salvo que presente su renuncia o se le remueva del cargo directivo en cuyo caso automáticamente culmina su vínculo con la institución.



b) Encargo

Un trabajador de carrera puede asumir un cargo directivo en condición de encargado, siendo el periodo máximo de la encargatura hasta un (1) año. En el transcurso de dicho periodo o al término de éste, se puede realizar un concurso interno abierto o por invitación; tratándose de cargos directivos que no son de confianza o de libre designación y remoción. Excepcionalmente, el plazo de un año podrá extenderse en función al cronograma de convocatorias que realice la INRH. Para el caso de cargos directivos de confianza o de libre designación y remoción, no aplica el periodo máximo indicado anteriormente.

La permanencia del directivo dentro del periodo establecido en el párrafo anterior, se sujeta a los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación de la Gestión Directiva, salvo que presente su renuncia al cargo directivo y/o a la institución o se le remueva del cargo.



El funcionario competente, según las facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, autoriza la encargatura de acuerdo a los lineamientos establecidos en la presente política.

5.3. DEL EJERCICIO DEL CARGO DIRECTIVO

En esta fase el directivo asume la responsabilidad de la conducción y logro de los objetivos y metas trazadas a la unidad orgánica u órgano a su cargo, así como la dirección del equipo de trabajo.

Preferentemente, el inicio de la función directiva coincidirá con el inicio de cada trimestre (enero, abril, julio y octubre de cada año).

Los directivos orientan su labor hacia dos (2) aspectos:

5.3.1 Gestión de resultados

El directivo conduce a su equipo de trabajo administrando las capacidades técnicas y habilidades del personal a su cargo, en función de los compromisos adquiridos por la institución, hacia el logro de las metas previstas en los planes institucionales, así como para mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y calidad en el desarrollo de éstas.

5.3.2 Gestión de personas

El directivo facilita un ambiente de trabajo colaborativo y de confianza que promueva el desarrollo de una cultura organizacional sostenible y la calidad de vida laboral, como elementos necesarios para optimizar el logro de los objetivos institucionales y el incremento de la productividad, en conciliación con el desarrollo de las personas. El directivo vela que se cumplan las condiciones mínimas para el desarrollo de las actividades laborales y promueve el desarrollo de un clima laboral adecuado al interior de la unidad orgánica u órgano a su cargo.



5.4. DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DIRECTIVA

Tiene por objetivo brindar la formación necesaria para el desarrollo de la función directiva, perfeccionando las habilidades directivas relacionadas al gobierno de la organización, así como comportamientos valorativos y éticos relacionados a la gestión de personas. Es aplicable a todos los directivos, incluyendo aquellos de confianza o de libre designación y remoción, y considera los siguientes aspectos:

5.4.1 Inducción al directivo

a) Inducción general

Se desarrolla durante la primera semana del ejercicio de la función directiva, está a cargo de la INRH, la cual puede requerir la participación de otras unidades orgánicas u órganos, de acuerdo a las funciones y procesos que desarrolle el directivo. Tiene por objetivo interiorizar en el directivo el marco estratégico y la organización de la SUNAT, así como el rol de la función pública y el bien común.



b) Inducción específica en el puesto

A cargo del jefe inmediato o de otro directivo que éste señale, quien actuará en su representación. Tiene como objetivos focalizar el rol del directivo en crear un excelente ambiente de trabajo, brindarle información detallada, entre otros, sobre las funciones y tareas a desempeñar, la estructura orgánica de su área, los objetivos y metas establecidas a la unidad orgánica u órgano a su cargo y el personal a su cargo. Se desarrolla posteriormente a la inducción general.

Esta inducción se ejecuta dentro de los dos (2) primeros meses de ejercicio del cargo directivo.

5.4.2 Capacitación al directivo

a) Capacitación Interna

Se desarrolla con posterioridad a la inducción en el cargo, tiene como objetivo brindar información sobre normas y políticas internas (Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética, valores y competencias) y procedimientos de recursos humanos, normatividad legal laboral, normas de seguridad informática, uso de herramientas internas (correo electrónico, SIGED, SIGESA, SIGA, SharePoint, entre otros), sistemas administrativos del Estado relacionados a sus funciones, así como aspectos relacionados a seguridad y salud en el trabajo.

La capacitación interna se ejecuta dentro de los dos (2) primeros meses de ejercicio del cargo directivo.

b) Capacitación externa

Se compone de cursos de capacitación y formación que buscan desarrollar y mejorar sus capacidades, conocimientos, habilidades directivas y liderazgo. Tiene por objetivo brindar formación al directivo en aspectos valorativos, técnicos, así como reforzar aspectos éticos. La INRH establece la malla curricular del programa de capacitación externa.

Se ejecuta preferentemente en los meses de marzo, junio y septiembre.

5.4.3 Fortalecimiento Directivo

El Fortalecimiento Directivo, dirigido a trabajadores de carrera que ocupan cargos directivos con más de un año de ejercicio directivo, tiene por objetivo potenciar las habilidades y competencias de los directivos en ejercicio para lograr un alto desempeño.

Se ejecuta cada dos (2) años y se puede desarrollar a manera de capacitación teórica y práctica, mediante mecanismos de entrenamiento o acompañamiento y consejo de directivos internos experimentados, así como profesionales externos de reconocida trayectoria.



5.5. DE LA MOVILIDAD DIRECTIVA

La movilidad del directivo permite la consolidación de sus competencias, incrementar su experiencia y conocimiento en diversos procesos de la institución y/o conocer distintas realidades en otros ámbitos geográficos, logrando un desarrollo integral del directivo; la misma que puede darse en los siguientes casos:

- a) Por permanencia de tres (3) años en un cargo directivo⁵ o cinco (5) años en caso de renovación. Este tipo de movilidad se da a cargos de hasta un mismo nivel en otro proceso en condición de encargado, siempre que haya obtenido resultados satisfactorios en la Evaluación de la Gestión Directiva.
- b) Por criterios de rotación geográfica de directivos de dependencias desconcentradas. Procede siempre que se obtenga resultados satisfactorios en la Evaluación de la Gestión Directiva y no es aplicable el cumplimiento del periodo de permanencia en el cargo.
- c) Por necesidad institucional. Se realiza por cambios en la estrategia, los procesos o la organización de la institución, para este motivo no es aplicable el cumplimiento del periodo de permanencia en el cargo.

De preferencia, la movilidad se realiza al inicio de cada trimestre (enero, abril, julio y octubre de cada año).

5.6. DEL TÉRMINO DE LA DESIGNACIÓN O ENCARGO COMO DIRECTIVO

El término de la designación o encargo como directivo se produce por la renuncia al cargo directivo y/o a la institución o por la remoción en los siguientes supuestos:

- i. No haber superado el periodo de prueba o por obtener un resultado deficiente en la Evaluación de la Gestión Directiva.
- ii. Haberse cumplido el plazo de designación.
- iii. Decisión del funcionario competente, tratándose de encargaturas, así como de designaciones o encargaturas en cargos considerados de confianza y de libre designación o remoción.
- iv. Por haberse concursado el cargo y haber sido seleccionado otro trabajador de carrera o profesional externo de ser el caso; tratándose de encargaturas.
- v. Por causal prevista en las normas vigentes.
- vi. Por otras situaciones debidamente motivadas.

La institución puede brindar al directivo removido reentrenamiento para el retorno como especialista a su unidad orgánica de origen u a otra; asimismo, podrá brindar las facilidades para posibles asignaciones en otras entidades públicas u organismos, mediante el destaque o licencia sin goce de haber.

⁵ Se establece tres (3) años de permanencia, dado que se requiere de un tiempo determinado en un puesto directivo, a fin que el directivo pueda desarrollarse en esas funciones y pueda ser evaluado partiendo desde una línea de base y su mejora continua durante el señalado periodo.

De preferencia, la remoción de la función directiva se realiza al inicio de cada trimestre (enero, abril, julio y octubre de cada año).

5.7. DEL DESARROLLO DEL DIRECTIVO EN EL SISTEMA DE CARRERA LABORAL

El desarrollo de los trabajadores de carrera que ocupen cargos directivos se realizará de acuerdo a lo establecido en la Política de Carrera Laboral, así como en los demás instrumentos que se aprueben en el marco de esta última Política, salvo los supuestos establecidos en el siguiente párrafo. La INRH definirá las equivalencias de los Factores de Desarrollo en la Carrera Laboral con aquellos que comprenden la función directiva, tales como la experiencia, el resultado de la evaluación de desempeño y malla de desarrollo.

Los trabajadores de carrera que ejercen de manera continua la función directiva durante cinco (5) años, se podrán incorporar al nivel de carrera inmediato superior al nivel de carrera que tienen, siempre que:

- a) Reúnan los Factores de Desarrollo en la Carrera Laboral de ese nivel, de acuerdo a las equivalencias que se definan respecto de la función directiva, tales como la experiencia, el resultado de la evaluación de desempeño y malla de desarrollo.
- b) Obtengan el puntaje mínimo requerido considerando los siguientes factores propios de la función directiva:
 - i. Cantidad de órganos y unidades orgánicas en las que ha ejercido la función directiva, siempre que estos órganos o unidades orgánicas realicen procesos distintos.
 - ii. Cantidad de lugares, fuera de su residencia habitual, donde ha desarrollado la función directiva.
 - iii. Crecimiento vertical en la función directiva.

La INRH definirá el puntaje mínimo requerido, así como los criterios de valoración de cada factor.

- c) Exista plaza vacante y presupuestada.

Cuando un directivo accede a un nivel de carrera superior por haber participado en los concursos referidos al desarrollo en el Sistema de Carrera Laboral, el periodo a que se refiere el segundo párrafo de este numeral se interrumpe, volviéndose a iniciar el cómputo de los cinco (5) años señalados en dicho párrafo.

6. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- 6.1 A los directivos que se encuentran en ejercicio a la entrada en vigencia de la presente política, no le son aplicables los plazos de designación y renovación establecidos en el acápite i, literal a) del numeral 5.2.2, así como el plazo máximo de encargatura previsto en el literal b) del numeral 5.2.2.



No obstante, en el caso de los directivos que no son considerados de confianza o de libre designación o remoción, la INRH establecerá los lineamientos necesarios y cronogramas para la implementación progresiva de esta Política, con la finalidad de garantizar la adecuada operatividad de las áreas.

La permanencia de los directivos a que se refiere el presente numeral se sujeta a lo dispuesto en el numeral 5.6 de la misma, en lo que sea aplicable.

- 6.2 Tratándose de los directivos que se encuentran en ejercicio a la entrada en vigencia de la presente política, el plazo a que se refiere el segundo párrafo del numeral 5.7 de la misma, se computará a partir de la culminación de la etapa de adecuación en la Carrera Laboral establecida en la Política de Carrera Laboral.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 7.1. La designación o encargatura se realiza a través de la emisión de la Resolución correspondiente.
- 7.2. La ausencia temporal del titular de un cargo directivo será cubierta mediante encargo interino, para lo cual el funcionario competente emite el documento respectivo.
- 7.3. En caso el directivo que estuvo encargado de una unidad orgánica por el lapso de un (1) año accede al mismo cargo directivo como designado como resultado de un concurso por invitación o abierto no corresponde la aplicación del periodo de prueba.
- 7.4. Según la evaluación que la INRH realice en coordinación con la Superintendencia Nacional Adjunta correspondiente o la Superintendencia Nacional, en caso de unidades orgánicas u órganos dependientes de ésta, el trabajador que no ejerce cargos directivos podrá participar de los programas de formación directiva. Para ello la INRH establece los criterios correspondientes.
- 7.5. Lo dispuesto en la presente política es aplicable a los trabajadores de carrera designados o encargados en cargos considerados como empleados de confianza, según lo establecido en el Clasificador de Cargos.
- 7.6. Cuando un directivo designado debe asumir un cargo similar al que viene ejerciendo en cuanto a proceso, perfil requerido y nivel, corresponderá su designación en el nuevo cargo.
- 7.7. La institución a través de la INRH realizará los procesos para la selección de directivos.
- 7.8. La INRH aprueba los procedimientos relacionados a la presente política y resuelve cualquier situación no prevista en la misma.

