

AYUDA MEMORIA

Bonificación Extraordinaria Compensatoria por productividad y cumplimiento de metas

- ✓ La Contraloría General de la República se encuentra facultada por su Ley N° 27785, a aprobar beneficios para sus colaboradores, en el marco de su autonomía económica, administrativa y financiera que permite el cumplimiento eficaz de sus funciones. Todos los trabajadores de la CGR reciben, anualmente, la bonificación extraordinaria desde su aprobación en 2003.
- ✓ Los criterios técnicos que sustentaron la evaluación del cumplimiento de metas, a nivel de la unidad orgánica han sido definidos por la Gerencia de Diseño y Evaluación Estratégica del Sistema Nacional de Control y la Subgerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones, en concordancia a las funciones asignadas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General.
- ✓ Asimismo, de acuerdo a las funciones asignadas en el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Políticas de Recursos Humanos, el Reglamento Interno de Trabajo y las Resoluciones de Contraloría que establecen el encargo específico de sustentar la determinación de los criterios, actividades, base del cálculo y acciones para la bonificación extraordinaria, la Subgerencia de Políticas y Desarrollo Humano definió técnicamente los criterios de evaluación a nivel individual (i.e. por colaborador), en base a los resultados de la evaluación objetiva del Plan Nacional de Control y el Plan Operativo Institucional, efectuada por la Gerencia de Diseño y Evaluación Estratégica del Sistema Nacional de Control y la Subgerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones.
- ✓ Entre los logros objetivos más destacados de 2019 está el haber superado, en términos de ejecución bruta, en más del 85% la meta establecida para los servicios de control; la identificación del perjuicio económico al estado por actos de corrupción; la aplicación exitosa del Control Concurrente en el marco de un enfoque preventivo; la ampliación de la cobertura de control con la implementación del control social; y el proceso de incorporación de los Órganos de Control Institucional (OCI).

Resumen del Cumplimiento Bruto del Plan Nacional de Control 2019

Tipo de Control	Programado	Ejecutado	% ejecución
Posterior	1778	2285	128.5%
Simultaneo	11669	22742	194.9%
Previo	107	112	104.7%
Total	13554	25139	185.5%

Nota: Producto de las intervenciones ejecutadas por la CGR durante el año 2019 a nivel nacional se ha identificado un perjuicio económico al Estado de **más S/. 920 millones de soles**, más de 8,000 servidores y funcionarios públicos con responsabilidad administrativa, civil y penal, y se generaron 5,639 recomendaciones de mejora de gestión. El monto de perjuicio económico deberá ser resarcido al Estado a través de las acciones judiciales que se desplieguen a partir de los resultados de los informes de control.

Fuente: Gerencia de Diseño y Evaluación Estratégica del SNC

- ✓ Para el establecimiento de la bonificación extraordinaria se ha considerado el esfuerzo insumido individual y colectivamente en el cumplimiento de metas y la responsabilidad de la función ejecutiva y directiva.

La fórmula básica de cálculo para la determinación del Bono por Productividad de un colaborador es su remuneración mensual por un factor de desempeño (FD). Dicho factor de desempeño tiene 2 componentes, uno que refleja el esfuerzo colectivo (EC) y otro el esfuerzo individual (EI). El primero está asociado con el cumplimiento en tres niveles de la meta de la unidad orgánica a la que pertenece el colaborador, el cumplimiento del órgano central al que pertenece la unidad orgánica del colaborador y el cumplimiento global institucional; en tanto el segundo componente está asociado con criterios relacionados a las horas diarias efectivamente insumidas por cada colaborador para el cumplimiento de su meta en el año.

- ✓ Asimismo, para los casos de los trabajadores que hayan cumplido con las metas programadas para su unidad orgánica y cuyo componente de esfuerzo individual (EI) supere el valor 1, por haber aportado con un mayor número de horas de trabajo a la meta institucional y considerando la variable de responsabilidad asociada a los cargos de función ejecutiva y directiva, la fórmula estandariza este factor en intervalos de 0.125, 0.25, 0.5 y 1.0 por grupos de puestos, siguiendo la lógica paramétrica exponencial de la escala remunerativa de la CGR.
- ✓ El valor exponencial de los intervalos se sustenta, además, en la naturaleza de los grupos de puestos; siendo que, en el caso de los puestos ejecutivos y directivos, su grado de responsabilidad se evidencia en su conducción eficaz de la ejecución de las metas del área a su cargo, al ser puestos de libre designación, el nivel de cumplimiento de metas es un indicador directo de su desempeño y, por tanto, de su permanencia en el puesto.
- ✓ Al respecto, cabe destacar que la base del cálculo tomó en cuenta, en adición a los criterios objetivos señalados anteriormente, que la bonificación se encuentra condicionada a la disponibilidad presupuestaria, y tiene como límite fijado el importe total de la planilla mensual de la institución en el mes de diciembre del año anterior en que se efectúa el pago del bono.
- ✓ Es importante enfatizar que el Contralor tiene la condición de servidor civil o empleado, por lo que también se encontrará comprendido dentro de las distintas políticas que establezca la institución. El otorgamiento de la bonificación al Contralor resulta de la aplicación de la base de cálculo descrita anteriormente, a lo que se suma su rol de garante de la adecuada fiscalización de la gestión de las entidades, por lo que la alta responsabilidad que asume por realizar una labor de continua vigilancia debe ser retribuida no solo en virtud de la prestación efectiva del servicio, sino también en torno a los resultados alcanzados por la gestión conforme al Plan Operativo de la entidad.
- ✓ La bonificación extraordinaria resulta una herramienta de gestión para retener a buenos trabajadores y atraer nuevo personal, al fortalecer la motivación y alta competencia a través de un sistema de incentivos positivos, orientados a maximizar el esfuerzo y dedicación del colaborador en beneficio de la función pública; y que se aplica en la CGR desde hace más de tres lustros.
- ✓ La Contraloría, así como otras entidades públicas que también hacen uso de este tipo de bonificaciones, requieren de una herramienta eficaz de atracción del talento humano. Adicionalmente, sin la entrega de mejoras económicas de esta índole, resulta muy difícil retener al personal eficiente, para quienes puede resultar más profesionalmente atractivo realizar labores en otros sectores, donde resulta común el pago de estos bonos.





- ✓ La política de promoción del talento y de incentivo de las capacidades de los funcionarios de la Contraloría General está basada en brindarles las herramientas y formación continua para el adecuado desempeño de la alta responsabilidad que la Constitución le encarga para la vigilancia del adecuado uso de los recursos públicos.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

