

Directiva para la Formulación, Suscripción y Evaluación de Convenios de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2004

RESOLUCION DIRECTORAL N° 008-2004-EF-76.01

Lima, 24 de febrero de 2004

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, el Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección Nacional del Presupuesto Público está autorizado para que formule y suscriba Convenios de Administración por Resultados con Entidades del Sector Público;

Que, es necesario definir el marco conceptual y los criterios a ser utilizados para la formulación, suscripción y evaluación de Convenios de Administración por Resultados entre la Dirección Nacional del Presupuesto Público y las Entidades del Sector Público;

Que, es necesario aplicar en la Administración Pública herramientas modernas de gestión con el propósito de complementar los esfuerzos por avanzar hacia una Administración Pública centrada en resultados;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 183 - Ley Orgánica del Ministerio de Economía y Finanzas, Ley N° 27209 - Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y la Resolución Viceministerial N° 148-99-EF/13.03 - Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, modificada por la Resolución Viceministerial N° 108-2000-EF/13, y la Undécima Disposición Final de la Ley N° 28128 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 007-2004-EF/76.01 "Directiva para la Formulación, Suscripción y Evaluación de Convenios de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2004", que forma parte de la presente Resolución.

Regístrese y comuníquese,

NELSON SHACK YALTA
Director General
Dirección Nacional del Presupuesto Público

**DIRECTIVA PARA LA FORMULACIÓN, SUSCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE CONVENIOS
DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2004**

ÍNDICE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- Objetivo
- Base Legal
- Ámbito de Aplicación

CAPÍTULO II

CONCEPTUALIZACIÓN Y FINES DE LOS CONVENIOS DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

- La Administración por Resultados
- El Convenio de Administración por Resultados
- Objetivos de los Convenios de Administración por Resultados
- Metas Cuantitativas
- Indicadores para la Medición del Desempeño
- Indicadores para la Evaluación del Desempeño
- Indicadores a ser priorizados en los Convenios
- Compromisos de Orden Cualitativo en los Convenios de Administración por Resultados

CAPÍTULO III

DETERMINACIÓN DE INDICADORES, METAS Y COMPROMISOS

- Esquema de Indicadores, Metas y Compromisos
- Indicadores, Metas y Compromisos en el Convenio de Administración por Resultados
- Relación Lógica entre Indicadores, Metas y Compromisos y Perspectivas
- Desagregado de Indicadores, Metas y Compromisos

CAPÍTULO IV

FORMULACIÓN DEL CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

- Pasos para la determinación interna de Indicadores, Metas y Compromisos

CAPÍTULO V

ASPECTOS OPERATIVOS DE LA FORMULACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

- Etapas del Convenio de Administración por Resultados
- Compromisos del Convenio
- Difusión del Convenio
- Elegibilidad para la firma del Convenio
- Modelo de Convenio
- Monto del Bono de Productividad
- Determinación de los Bonos Trimestrales
- Plazo de envío de Propuestas de Convenio
- Plazo para la suscripción del Convenio
- Cuadro y Anexos que acompañan al Convenio

CAPÍTULO VI

ASPECTOS OPERATIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DEL CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

- Informe de Cumplimiento de Compromisos y Metas
- Determinación del Porcentaje de cumplimiento de Metas
- Plazos para la remisión de la información sobre el cumplimiento de los acuerdos del Convenio
- Plazo para la remisión del documento de conformidad sobre el cumplimiento de acuerdos del Convenio
- Plazo para la remisión del documento de conformidad para la distribución del Bono de Productividad
- Financiamiento del Bono de Productividad
- Requisitos para el otorgamiento del Bono de Productividad
- Restricción en la distribución del Bono de Productividad
- Afectación Presupuestaria del Bono de Productividad
- Plazo de Pago del Bono de Productividad
- Remisión de los Convenios

Anexos y Modelo:

Anexo A	Modelo del Convenio de Administración por Resultados
Anexo B	Metodología para la Determinación de las Ponderaciones Trimestrales
Anexo C	Determinación del Porcentaje de Cumplimiento de Metas
Anexo D	Reporte de Cumplimiento de Metas del Convenio de Administración por Resultados del Año Fiscal 2004

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objetivo

El objetivo de la presente Directiva es el de establecer los lineamientos técnicos y procedimientos necesarios para la formulación, suscripción y evaluación del Convenio de Administración por Resultados para el año Fiscal 2004.

Artículo 2.- Base Legal

La aplicación de la presente Directiva se sujeta a lo prescrito en el siguiente marco legal:

- * Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, aprobada por Ley Nº 27209.
- * Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, aprobada por Ley Nº 28128.
- * Presupuesto de Ingresos y Egresos para el Año Fiscal de las Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados Municipales, aprobado por Decreto Supremo Nº 187-2003-EF.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación

La presente Directiva es de aplicación a las Entidades comprendidas en la Ley Nº 28128 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004 y en el Decreto Supremo Nº 187-2003-EF - Presupuesto de Ingresos y Egresos para el Año Fiscal 2004 de las Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados Municipales.

CAPÍTULO II

CONCEPTUALIZACIÓN Y FINES DE LOS CONVENIOS DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

Artículo 4.- La Administración por Resultados

4.1 La Administración por Resultados es un modelo de gerenciar la institución, orientándola al cumplimiento de la misión y de los objetivos estratégicos en un determinado período.

4.2 La Administración por Resultados busca optimizar el uso de los recursos públicos y tiene como propósito avanzar hacia una Administración Pública en la que el desempeño sea evaluado en función a los resultados que genera, teniendo en consideración la optimización de los procesos internos y externos que se requiere para tal fin.

Artículo 5.- El Convenio de Administración por Resultados

El Convenio de Administración por Resultados es un acuerdo de carácter técnico suscrito entre las Entidades del Sector Público y la Dirección Nacional del Presupuesto Público. En este acuerdo, la Entidad se compromete, por un lado al cumplimiento de un conjunto de metas, cuantificables a través de indicadores relacionados a sus objetivos estratégicos institucionales y; por otro lado, al cumplimiento de compromisos que contribuyan al logro de las metas cuantitativas.

Artículo 6.- Objetivos de los Convenios de Administración por Resultados

El objetivo general de los Convenios de Administración por Resultados es mejorar la

cantidad, calidad y cobertura de los bienes y servicios que provee el Sector Público.

Los objetivos específicos de los Convenios de Administración por Resultados son:

* Ayudar a las Entidades a internalizar su misión, visión y objetivos institucionales, a difundirlos a todo el personal y alinearlos con los objetivos personales y de las diferentes dependencias, traduciéndolos en acciones.

* Incrementar los índices de economía, eficiencia, eficacia y calidad en el uso de los recursos públicos.

* Institucionalizar en las Entidades la percepción de los usuarios como sujetos con derechos a recibir una atención adecuada a sus necesidades de manera rápida y cordial.

* Mejorar los procesos internos y los sistemas de gestión para la provisión de bienes y servicios, transformándolos de fines en sí mismos a medios eficientes para el cumplimiento de funciones y logro de resultados.

* Mejorar las capacidades de los servidores públicos para convertirlos en sujetos generadores de cambio, innovación y propuestas para optimizar la gestión de la Entidad.

* Elevar los niveles de satisfacción y bienestar de los servidores públicos, mejorando la calidad del entorno laboral y su compromiso con los objetivos institucionales.

* Elevar los niveles de participación de los empleados y descentralización de la toma de decisiones de gestión. De este modo se prevé una reestructuración de los procesos rutinarios y procedimientos contribuyendo a que la Administración Pública pueda responder a los requerimientos de la ciudadanía de manera eficaz, sin renunciar a la transparencia de sus gestiones y compromisos.

* Elevar la transparencia de la gestión pública orientada a resultados y contribuir a una cultura de evaluación y rendición de cuentas.

Artículo 7.- Metas Cuantitativas

Las metas cuantitativas están compuestas por valores numéricos asociados a determinados indicadores para la Medición y Evaluación del Desempeño relevantes en la gestión institucional, que se desean lograr durante la vigencia del Convenio.

Artículo 8.- Indicadores para la Medición del Desempeño

Los indicadores para la medición del desempeño están constituidos por los indicadores de insumo, producto y resultado.

8.1 Indicador de Insumo.- Especifica los recursos utilizados en el desarrollo de las acciones de las Entidades.

8.2 Indicador de Producto.- Especifica los bienes y servicios provistos por las Entidades como resultado de la combinación y uso de los recursos.

8.3 Indicador de Resultado.- Es una medida del cumplimiento de los objetivos de la Entidad y de su misión. El indicador de resultado, como medida del cumplimiento de objetivos y por ende de la misión, es un indicador crítico para el Convenio de Administración por Resultados.

Artículo 9.- Indicadores para la Evaluación del Desempeño

Los indicadores para la evaluación del desempeño son los indicadores de economía, eficiencia, eficacia y calidad.

9.1 Indicador de Economía.- Evalúa el nivel de ahorro de recursos.

9.2 Indicador de Eficiencia.- Evalúa la relación entre la utilización de recursos y los bienes y servicios provistos.

9.3 Indicador de Eficacia.- Evalúa el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas trazados en el Plan Estratégico Institucional.

9.4 Indicador de Calidad.- Evalúa la manera en que se proveen los bienes y servicios, puede ser en términos de rapidez y oportunidad del servicio, accesibilidad, precisión en la distribución, comodidad, cortesía o calidez medida a través del nivel de satisfacción del usuario.

Artículo 10.- Indicadores a ser priorizados en los Convenios

La Dirección Nacional del Presupuesto Público suscribirá los Convenios de Administración por Resultados con las Entidades del Sector Público priorizando el uso de Indicadores para la Medición del Desempeño como los de producto y resultado y de todos los Indicadores para la Evaluación del Desempeño.

Artículo 11.- Compromisos de Orden Cualitativo en los Convenios de Administración por Resultados

Los compromisos de orden cualitativo son elementos complementarios a las metas cuantificables y están compuestos por acciones específicas a ser ejecutadas y cuyo cumplimiento constituyen requisitos de elegibilidad para acceder al Bono de Productividad.

Los compromisos están constituidos entre otros, por acciones específicas que la Entidad se compromete a ejecutar con el fin de identificar y mejorar los procesos críticos para el cumplimiento de sus objetivos. Incluyen acciones encaminadas a mejorar la ejecución de los procesos internos, incrementar las capacidades de la Entidad así como acciones programadas con el fin de elevar el nivel de participación del personal hacia el cumplimiento de los objetivos de la Entidad. Su determinación debe ser participativa y orientada al cumplimiento de los objetivos específicos de los Convenios de Administración por Resultados.

CAPÍTULO III

DETERMINACIÓN DE INDICADORES, METAS Y COMPROMISOS

Artículo 12.- Esquema de Indicadores, Metas y Compromisos

El planteamiento de indicadores, metas y compromisos se rige por un esquema general analítico que recoge y presenta de manera sintética y sistemática la información relevante sobre la gestión y el logro de los objetivos medido a través de indicadores. El esquema de planteamiento de indicadores, metas y compromisos forma parte del conjunto de información relevante para la toma de decisiones en todos los niveles y orienta el accionar de la organización. Dicho esquema está conformado por cinco perspectivas interrelacionadas de análisis que son:

- * La perspectiva del Usuario
- * La perspectiva Financiera
- * La perspectiva de Procesos
- * La perspectiva de Formación y Crecimiento
- * La perspectiva de Participación y Delegación de Poderes

12.1 La perspectiva del Usuario.- Resume el propósito principal de la acción de la Entidad que es proveer bienes y servicios de calidad, en cantidad y cobertura adecuada, buscando la satisfacción de los usuarios y/o público objetivo. Las Entidades que suscriben el Convenio deben ser capaces de identificar y medir indicadores a este respecto.

Los indicadores asociados a la perspectiva del usuario están constituidos por indicadores de resultados que pueden estar compuestos por indicadores sobre la cobertura, calidad, eficacia e

indicadores sobre la satisfacción de los usuarios u otros acorde con las características particulares y misión de cada Entidad.

12.2 La perspectiva Financiera.- Comprende el uso eficiente de los recursos escasos con los que cuenta la Entidad y que son aportados por los contribuyentes o por los usuarios de los servicios que brinda.

En esta perspectiva puede tenerse como objetivos la reducción de costos totales y unitarios en algunas áreas y también de objetivos de incremento de ingresos según corresponda. Los indicadores que aplican a esta perspectiva pueden ser los de evaluación del desempeño como los indicadores de eficiencia y economía.

12.3 La perspectiva de Procesos.- Comprende la identificación de los procesos críticos que la Entidad debe focalizar para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la satisfacción de los usuarios.

En esta perspectiva pueden considerarse indicadores y metas cuantificables así como compromisos que la Entidad debe asumir para realizar una evaluación participativa de sus procesos críticos y la manera como éstos deben ser mejorados.

En la perspectiva del proceso se consideran los costos, tiempo y actuación que permitan la provisión de bienes y servicios adecuados a los usuarios.

12.4 La perspectiva Formación y Crecimiento.- Comprende el desarrollo de acciones de impulso del aprendizaje y el crecimiento cualitativo de la Entidad y el fortalecimiento institucional.

En esta perspectiva pueden considerarse principalmente compromisos que la Entidad puede asumir para incrementar las capacidades de sus empleados y la institución.

12.5 La perspectiva de Participación y Delegación de Poderes.- Comprende la creación de un entorno organizacional participativo, transparente, amigable y descentralizado.

Esta perspectiva puede dar pie a compromisos de implementación de políticas participativas, instrumentos nuevos de gestión o la revisión participativa del Plan Estratégico, la evaluación y diagnóstico del sistema de toma de decisiones, la identificación de elementos descentralizables, el diseño de una política de incentivo a la participación, etc.

12.6 Existe una asociación entre los indicadores para la medición y evaluación del desempeño y los compromisos con las perspectivas. Es decir, determinados tipos de indicadores y los compromisos están asociados a determinadas perspectivas. Esta asociación se resume en el siguiente cuadro:

Asociación entre los indicadores, sus metas y los compromisos con las Perspectivas

Perspectivas	Indicadores para la determinación de Metas Cuantificables			Evaluación y Desempeño	Compromisos de Orden Cualitativo
	Medición del Desempeño				
	Insumo	Producto	Resultado		
Usuario			Cobertura, otros*	Calidad	
Financiera			Costos	Economía, eficiencia, reasignación de recursos, otros*	

Proceso	Unidades físicas utilizadas en la generación de productos	Unidades de bienes y servicios provistos		Tiempo en procesos	Simplificación de procesos administrativos
Formación y Crecimiento					Desarrollo de Capacidades Publicidad del Convenio, del Plan Estratégico, Otros*
Participación y Delegación de Poderes					Empoderamiento de mandos intermedios y bajos. Satisfacción de empleados, iniciativa y participación en toma de decisiones. Otros

“Acorde a las particularidades de cada Entidad

Artículo 13.- Indicadores, Metas y Compromisos en el Convenio de Administración por Resultados

13.1 El Convenio de Administración por Resultados tiene como elementos constitutivos la selección de indicadores y sus metas y los compromisos derivados del análisis de la Entidad bajo las perspectivas definidas en el artículo 12 de la presente Directiva.

13.2 Los indicadores, sus metas y los compromisos contenidos en el Convenio de Administración por Resultados deberán ser presentados en forma trimestral.

Artículo 14.- Relación Lógica entre Indicadores, Compromisos y Perspectivas

En todo planteamiento y selección de indicadores, las metas y compromisos deben estar insertos en una secuencia lógica del Esquema de Planteamiento de Indicadores, Metas y Compromisos, que explique la manera a través de la cual se alcanzarán los resultados y objetivos institucionales. De este modo, la implementación de políticas en capacidades específicas (como la capacitación en el uso de determinado programa informático) afectará positivamente la rapidez de los procesos, lo que a la larga tendrá efecto positivo en la satisfacción y calidad de la atención a los usuarios, tal como se observa a continuación:

Relación Lógica entre Indicadores, Compromisos y Perspectivas

(*) Ver Gráfico publicado en el Diario Oficial “El Peruano” de la fecha.

Artículo 15.- Desagregado de Indicadores, Metas y Compromisos

Los indicadores y sus metas y los compromisos del Convenio se plantean para la Entidad en su conjunto. Sin embargo, en la medida de lo posible, éstos deben ser descompuestos en mediciones concretas a nivel operativo. De esta forma, los esfuerzos de mejora local pueden alinearse con los factores generales de éxito dentro de la Entidad. Con este fin, las Entidades implementarán las acciones necesarias.

CAPÍTULO IV

FORMULACIÓN DEL CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

Artículo 16.- Pasos para la determinación interna de Indicadores, Metas y Compromisos

La presente Directiva sugiere en general tres (3) pasos para dicha implementación:

Paso 1: Conformación de equipo dentro de la organización para que se encargue de la coordinación y trabajo para la implementación. El equipo debe estar liderado por el titular de la organización o por un representante designado por éste.

Paso 2: Diseño de un Plan de Trabajo: El equipo de trabajo diseña un plan de trabajo que incluye como parte crítica la realización de talleres en los que se considera la participación de la mayor cantidad de empleados posibles.

Paso 3: Taller Ejecutivo: El equipo de trabajo convoca a reuniones a los funcionarios de las diferentes áreas de la Entidad.

En una primera etapa se establece y/o confirma la visión, misión y objetivos del Plan Estratégico Institucional de la organización.

En una segunda etapa se identificara los indicadores y sus metas y compromisos relevantes para la organización bajo el esquema de análisis definido en el artículo 11 de la presente Directiva.

El resultado final del Taller Ejecutivo es una propuesta de Convenio de Administración por Resultados.

CAPÍTULO V

ASPECTOS OPERATIVOS DE LA FORMULACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

Artículo 17.- Etapas de los Convenios de Administración por Resultados

Las etapas para el funcionamiento del sistema de Convenios de Administración por Resultados son:

- Formulación y Suscripción
- Ejecución
- Evaluación
- Aplicación de incentivos y sanciones.

17.1 Formulación y Suscripción del Convenio.- La etapa de Formulación y Suscripción del Convenio de Administración por Resultados consiste en el trabajo coordinado entre la Dirección Nacional del Presupuesto Público y las Entidades interesadas en la firma del Convenio y que cumplan con los criterios señalados en el artículo 20 de la presente Directiva.

En esta etapa, la Entidad, luego de la determinación interna de Indicadores, Metas y Compromisos, realiza una propuesta formal de Convenio a la Dirección Nacional del Presupuesto Público, en términos de indicadores, metas y compromisos a alcanzar.

Como resultado de las reuniones y coordinaciones sobre la propuesta alcanzada, se

elaborará el Convenio de Administración por Resultados definitivo a ser suscrito por la Dirección Nacional del Presupuesto Público y la Entidad, en dos (2) ejemplares.

Una vez suscrito el Convenio, éste servirá de base para que a nivel de cada unidad organizativa de la Entidad se identifiquen indicadores, metas y compromisos específicos a ellas que permitan a la Entidad cumplir los acuerdos.

17.2 Ejecución.- En esta etapa la Entidad firmante orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas y compromisos del Convenio de Administración por Resultados. En esta etapa se requiere del compromiso efectivo de la Alta Dirección de cada Entidad en la difusión del convenio a todos los niveles de la organización, en el seguimiento del cumplimiento del mismo y en la identificación de responsables.

17.3 Evaluación.- La Evaluación del cumplimiento de las metas y compromisos del Convenio de Administración por Resultados es realizada por la Contraloría General de la República, la misma que coordinará los aspectos técnicos necesarios para ella.

17.4 Aplicación de incentivos y sanciones.- El cumplimiento de las metas y compromisos da derecho a la Entidad a la distribución de un Bono de Productividad, el mismo que opera como incentivo financiero para el cumplimiento del Convenio.

En caso de incumplimiento de los acuerdos del Convenio, corresponde al Titular de la Entidad determinar y disponer las penalidades administrativas que sean aplicables al personal responsable del citado incumplimiento.

Artículo 18.- Compromisos del Convenio

Los compromisos que se plantearan en el Convenio, deberán estar orientados a la mejora de la gestión global de la Entidad. Constituyen requisitos de elegibilidad para el otorgamiento del Bono de Productividad, por lo que su incumplimiento parcial o total elimina el derecho a la percepción del Bono de Productividad.

Artículo 19.- Difusión del Convenio

Las indicadores, las metas, los compromisos, y en general, todo el esquema de planteamiento de indicadores, metas y compromisos comprendidos en el Convenio se comunican a toda la Entidad por medios impresos, visuales o electrónicos. De esta manera se comunica a los empleados los elementos críticos y las políticas a implementar en el marco del Convenio y en el proceso de avance hacia una gestión por resultados.

El Convenio suscrito, los resultados alcanzados, así como la opinión de la Dirección Nacional del Presupuesto Público que autoriza o deniega la ejecución del Bono de Productividad correspondiente a cada período evaluado, será publicado en la página web de la institución.

Artículo 20.- Elegibilidad para la firma del Convenio con las Entidades

20.1 La Dirección Nacional del Presupuesto Público tomará los siguientes criterios para seleccionar las Entidades con las que firmará Convenios para el presente año:

- Estructura de fuentes y usos del Presupuesto Institucional del año 2004, en donde la mayor incidencia no recaiga en la fuente de financiamiento "Recursos Ordinarios".

- Experiencia en la implementación de esquemas contractuales de gestión en la Administración Pública.

- Desarrollo de actividades que incidan directamente en elevar el bienestar social de la

población más pobre.

- Que se encuentre operando desde el año 2001, salvo en el caso del Gobierno Regional.

20.2 En los casos en que los Pliegos tengan un ámbito de acción nacional o cuenten con más de una Unidad Ejecutora o Unidades Operativas, el Convenio será de aplicación sólo para determinadas Unidades Ejecutoras u Operativas, de acuerdo a la selección que para tal efecto realice la Dirección Nacional del Presupuesto Público. La asignación del Bono, en los casos que corresponda, se realiza a la Unidad Ejecutora u Operativa para la cual se aplica el Convenio.

Artículo 21.- Modelo de Convenio

El Convenio de Administración por Resultados se estructura según los lineamientos seguidos en el "Modelo de Convenio" que se observa en el Anexo A de la presente Directiva.

Artículo 22.- Monto del Bono de Productividad

22.1 El Valor anual del Bono de Productividad será igual al de una planilla mensual de carácter continua en concordancia de lo establecido en el numeral 28.3 de la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004.

22.2 El monto del Bono de Productividad a ser otorgado a los trabajadores de la Entidad, forma parte del Ingreso Anual mensualizado a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 28128 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004

Artículo 23.- Determinación de los Bonos Trimestrales

23.1 La distribución trimestral del Bono de Productividad se calculará en función a la Metodología de Determinación de las Ponderaciones Trimestrales presentada en el Anexo B de la presente Directiva.

23.2 Para el cuarto trimestre, dicha distribución no será menor al 40%.

Artículo 24.- Plazo de envío de Propuestas de Convenio

Hasta el 8 de marzo de 2004, los titulares de las Entidades interesadas en suscribir el Convenio deben presentar su propuesta de Convenio a la Dirección Nacional del Presupuesto Público, el mismo que incluye a los compromisos, indicadores y metas, según el Modelo de Convenio señalado en el Anexo A.

Artículo 25.- Plazo para la Suscripción del Convenio

25.1 La suscripción de los Convenios de Administración por Resultados se efectuará hasta el 31 de marzo del año 2004, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2004.

25.2 El Convenio de Administración por Resultados definitivo será suscrito por la Entidad y la Dirección Nacional del Presupuesto Público, en dos (2) ejemplares según el Modelo de Convenio señalado en el Anexo A.

25.3 Los puntos contenidos en el Convenio suscrito entre la Entidad y la Dirección Nacional del Presupuesto Público, prevalecen sobre los presentados en la propuesta del Convenio.

Artículo 26.- Cuadro y Anexos que acompañan al Convenio

Los Convenios que suscriban las Entidades, presentan el Cuadro y Anexos del Modelo de

Convenio de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro y Anexos

Cuadro N° 1	Cuadro de Indicadores y Metas para el Año Fiscal 2004 a considerarse en el Convenio
Anexo 1	Fichas de Indicadores
Anexo 2	Esquema de Relación Lógica entre Indicadores y Compromisos
Anexo 3	Sustento del monto del Bono de Productividad

CAPÍTULO VI

ASPECTOS OPERATIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DEL CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS

Artículo 27.- Informe de Cumplimiento de los Compromisos y Metas

27.1 La Entidad, elaborará y remitirá a la Contraloría General de la República el Informe de Cumplimiento de los Compromisos y las Metas establecidas en el Convenio de Administración por Resultados correspondiente a cada trimestre.

27.2 El Informe de Cumplimiento de Compromisos y Metas deberá estar acompañado con la copia de los documentos que evidencien el cumplimiento de los Compromisos asumidos, del Reporte de Cumplimiento de Metas establecido en el Anexo D de la presente Directiva, con una copia de los documentos fuente de información y de la Certificación correspondiente efectuada por el Órgano de Auditoría Interna.

Artículo 28.- Determinación del Porcentaje de cumplimiento de Metas

La determinación del porcentaje de cumplimiento de las Metas definidas en el Convenio de Administración por Resultados se calculará de acuerdo al procedimiento establecido en el Anexo C de la presente Directiva.

Artículo 29.- Plazos para la remisión de la información sobre el cumplimiento de los acuerdos del Convenio

La presentación de información a la Contraloría General de la República sobre el cumplimiento de metas y compromisos con fines de Evaluación del cumplimiento de los acuerdos del Convenio se realiza de manera trimestral de acuerdo al siguiente Cronograma:

Trimestre	Fecha de Presentación
Segundo	20 de julio del 2004
Tercero	20 de octubre del 2004
Cuarto	20 de enero del 2005

Artículo 30.- Plazo para la remisión del documento de conformidad sobre el cumplimiento de acuerdos del Convenio

30.1 En un plazo no mayor a quince (15) días de recibida la información sobre el cumplimiento de metas y compromisos la Contraloría General de la República remite el informe de verificación del cumplimiento del Convenio a la Dirección Nacional del Presupuesto Público.

30.2 La remisión del informe de verificación correspondiente al cuarto trimestre podrá efectuarse dentro de los treinta (30) días de posteriores a la recepción del informe de cumplimiento de metas y compromisos por parte de la Entidad.

Artículo 31.- Plazo para remisión del documento de conformidad para la distribución del Bono de Productividad

La Dirección Nacional del Presupuesto Público, en un plazo no mayor de quince (15) días de recibido el informe de verificación por parte de Contraloría General de la República envía un oficio a la Entidad firmante del Convenio manifestando su conformidad o no conformidad sobre la disponibilidad de los recursos financieros necesarios para la atención del Bono de Productividad y por lo tanto para su distribución en caso corresponda.

Artículo 32.- Financiamiento del Bono de Productividad

32.1 En el caso de las Entidades comprendidas en la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, el Bono de Productividad será atendido conforme a lo dispuesto en el numeral 28.3 del Artículo 28 de dicha Ley.

32.2 En el caso de las Entidades comprendidas en el Decreto Supremo N° 187-2003-EF, el Bono será atendido según lo dispuesto en el Artículo 9 del citado Decreto Supremo, Presupuesto de Ingresos y Egresos para el Año Fiscal 2004 de las Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados Municipales.

32.3 El monto del Bono se distribuirá trimestralmente en función al cumplimiento de las metas, lo cual se determinará siguiendo la metodología descrita en el Anexo B de la presente Directiva y en base al cumplimiento de las metas y compromisos.

32.4 Queda prohibido el uso de recursos por operaciones de créditos, donaciones, ingresos de capital, así como del Saldo de Ejercicios Anteriores para su financiamiento.

Artículo 33.- Requisitos para el otorgamiento del Bono de Productividad

33.1 El Bono de Productividad podrá ser distribuido por la Entidad siempre que se cumpla con las siguientes condiciones:

- Contar con el informe de verificación de la Contraloría General de República sobre el cumplimiento de metas y compromisos del Convenio.

- Contar con la conformidad de la Dirección Nacional del Presupuesto Público sobre la disponibilidad efectiva de los recursos necesarios para atender el monto del Bono.

33.2 Por lo menos el 30% del Bono se distribuye entre las Unidades Operativas o Áreas vinculadas directamente a la consecución de las metas y compromisos del Convenio. No más del 70% restante se distribuye a todos los trabajadores de la Entidad en su conjunto. En ambos casos, la distribución del Bono entre el personal deberá considerar criterios de productividad y desempeño del personal. Debe considerar además el nivel efectivo de contribución al cumplimiento de las metas y compromisos del Convenio, ya sea éste directo o indirecto.

Artículo 34.- Restricción en la distribución del Bono de Productividad

El Bono de Productividad no es de aplicación a los Contratos de Locación de Servicios ni a los miembros de Directorio de la Entidad, debe ser concordante con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004.

Artículo 35.- Afectación Presupuestaria del Bono de Productividad

El Bono de Productividad del Segundo y Tercer Trimestre del Convenio se financiarán con cargo al Presupuesto del Año 2004. El Bono del Cuarto Trimestre, será financiado con cargo a los

recursos correspondientes al Primer Trimestre del Presupuesto del Año Fiscal 2005.

Artículo 36.- Plazo de Pago del Bono de Productividad

La fecha máxima para la entrega del Bono de Productividad del Cuarto Trimestre del Año Fiscal 2004 vence el 31 de marzo del 2005, Vencido el plazo la Entidad pierde todo derecho para percibir el Bono de Productividad.

Artículo 37.- Remisión de los Convenios

Los Convenios de Administración por Resultados serán remitidos por la Dirección Nacional del Presupuesto Público a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, dentro de los cinco (5) días calendario de ser suscritos.

ANEXO A MODELO DE CONVENIO

CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2004

“Nombre de la Entidad” y la Dirección Nacional del Presupuesto Público

ÍNDICE

- I. Finalidad del Convenio
- II. Marco Legal del Convenio
- III. Definiciones
- IV. Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la “Nombre de la Entidad”
- V. Vigencia del Convenio/Cómputo de plazos
- VI. Metas y Compromisos de la Entidad
- VII. Informes de Cumplimiento
- VIII. Verificación de Cumplimiento de Compromisos y Metas
- IX. Compromiso de la DNPP
- X. Bono de Productividad
- XI. Penalidades
- XII. Resolución del Convenio
- XIII. Declaración Jurada / Principio de Veracidad
- XIV. Responsabilidad del Titular
- XV. Proceso de Rendición de Cuentas

CUADRO Y ANEXOS:

Cuadro N° 1 Cuadro de Indicadores y Metas para el Año

	Fiscal 2004 a considerarse en el Convenio
Anexo 1	Fichas de Indicadores
Anexo 2	Esquema de Relación Lógica entre Indicadores y Compromisos
Anexo 3	Sustento del monto del Bono de Productividad

CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS PARA EL AÑO FISCAL 2004

Conste por el presente documento, el Convenio de Administración por Resultados que suscriben la ...(Nombre de la Entidad)..., representado por su Titular, Sr., con domicilio legal en Av. y la Dirección Nacional del Presupuesto Público, representado por su Director General, Eco. Nelson Shack Yalta, con domicilio legal en Jr. Junín 319, Lima, bajo los términos siguientes:

I. FINALIDAD DEL CONVENIO

El presente Convenio de Administración por Resultados tiene por finalidad comprometer los esfuerzos de la ...(Nombre de la Entidad)..., en la consecución de sus objetivos institucionales y metas a alcanzar durante el Año Fiscal 2004, tomando como referencia el Presupuesto aprobado y los mecanismos de transparencia con que se manejan los recursos públicos; propendiendo a mejorar la calidad y cobertura de los bienes que provee y/o servicios que brinda a la ciudadanía, privilegiando los niveles de economía, eficacia y calidad en la administración de sus recursos.

II. MARCO LEGAL DEL CONVENIO

- Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, aprobada por Ley N° 27209.
- Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004, aprobada por Ley N° 28128.
- Presupuesto de Ingresos y Egresos para el año Fiscal 2004 de las Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados Municipales, aprobado por Decreto Supremo N° 187-2003-EF.
- Directiva N° 007-2004-EF/76.01 - Directiva para la Formulación y Suscripción de Convenios de Gestión para el Año Fiscal 2004.

III. DEFINICIONES

- a. **MEF:** Ministerio de Economía y Finanzas
- b. **DNPP:** Dirección Nacional del Presupuesto Público
- c. **ENTIDAD:** Entiéndase como Entidad al Pliego, Unidad Ejecutora, Unidades Operativas (u Orgánicas) y Entidades de Tratamiento Empresarial, suscriptoras del Convenio de Administración por Resultados y que asumen la responsabilidad de realizar los esfuerzos que resulten necesarios para el cumplimiento de los compromisos y metas establecidas en el Convenio.
- d. **Indicador:** Unidad de medida que permite medir y evaluar el desempeño de una función, a través del análisis de los procesos y productos esenciales de la institución.
- e. **Bono de Productividad:** Contraprestación monetaria a otorgarse al personal de la Institución en caso que ésta cumpla con las metas de los indicadores de desempeño programados para el ejercicio 2004, así como de los compromisos pactados para la mejora de la gestión global.

f. **Planilla Continua:** Corresponde al total de ingresos mensuales de carácter continuo percibidos por el personal de la Entidad. No considera reintegros, CTS, y cualquier otro concepto remunerativo de carácter ocasional.

g. **Personal:** Se entiende como personal a aquellos trabajadores que pertenecen a la planilla de la institución y al personal destacado. No incluye a los locadores de servicios (servicios no personales ni otras modalidades).

h. **Ahorro:** El ahorro trimestral será establecido por el margen resultante de la diferencia entre la Asignación Trimestral final y/o Programación Trimestral final del Presupuesto aprobado de la Entidad y la Ejecución Presupuestal efectuada en el mismo período.

i. **Recursos Propios:** Están constituidos por todos los recursos que financian el presupuesto institucional y que están orientados al cumplimiento de los objetivos y metas durante un año fiscal, con excepción de aquellos recursos que por disposición legal expresa o contrato de préstamos o convenio de donación, tengan un fin específico.

IV. MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES DE LA ... (Nombre de la Entidad)...

Visión

.....
.....

Misión

.....
.....

Objetivos Estratégicos

.....
.....

V. VIGENCIA DEL CONVENIO / CÓMPUTO DE PLAZOS

El presente Convenio entrará en vigencia a la fecha de su suscripción por la DNPP.

Los indicadores, metas, derechos, beneficios y obligaciones establecidos en el presente Convenio rigen para el Año Fiscal 2004.

Para efecto del cómputo de los plazos establecidos en días en el presente Convenio, éstos se entienden como días calendarios. En caso de que el último día del plazo coincida con un día no laborable, se entiende que el plazo queda automáticamente prorrogado al día hábil inmediato siguiente.

VI. METAS Y COMPROMISOS DE LA ENTIDAD

1. METAS DE LA ... (Nombre de la Entidad)...

La ... (Nombre de la Entidad) ..., se compromete al cumplimiento de las metas que se detallan en el Cuadro N° 1 - Cuadro de Indicadores y Metas para el Año Fiscal 2004 a considerarse en el Convenio, que forma parte del presente Convenio.

2. COMPROMISOS DE LA ... (Nombre de la Entidad)...

a. Presentar la Información de Ejecución Presupuestaria en los plazos establecidos en

concordancia con lo dispuesto en el (artículo 38 de la Directiva 004-2004-EF/76.01 para el caso de las Entidades de Tratamiento Empresarial), (el artículo 48 de la Directiva N° 001-2004-EF/76.01 en el caso de las Entidades del nivel Gobierno Nacional), (artículo 49 de la Directiva 002-2004-EF/76.01 para el caso de los Gobiernos Regionales), así como la información de evaluación presupuestaria.

b. Remitir a la DNPP los Criterios de Evaluación del Desempeño del Personal y Metodología de Distribución del Bono de Productividad, dentro de los treinta (30) días calendarios posteriores a la fecha de suscripción del presente Convenio, teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 5 del literal IX del presente Convenio.

c. Avanzar en la mejora de la gestión global de la Entidad, diseñando e implementando sistemas que permitan mejorar la cantidad, calidad y cobertura de los bienes que proveen y servicios que prestan, de acuerdo al siguiente detalle:

COMPROMISO	PERIODO DE EJECUCIÓN	Área (s) Responsable (s)

1 La Entidad deberá identificar los compromisos que respondan a las necesidades gerenciales, señalando el período de su diseño e implementación, así como el/las área(s) responsable(s) de su cumplimiento). Entre las cuales deben los compromisos referidos a la Evaluación del Cumplimiento de las Metas Físicas Programadas en el Presupuesto Institucional cuya ejecución mínima debe ser el 85% sin considerar gastos financieros ni previsionales, y la presentación de la Estructura de Costos de la Organización.

Los indicadores y compromisos se presentan gráficamente identificando las perspectivas a las que contribuyen según la relación lógica contenida en el Anexo 2 que forma parte del presente Convenio.

d. Elaborar y remitir a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA un informe trimestral, con copia a la DNPP que dé cuenta del cumplimiento de los compromisos y Metas siguiendo las pautas que se señalan en la Sección VIII - Informes de Cumplimiento.

VII INFORMES DE CUMPLIMIENTO

1. Pautas para la elaboración de los Informes de Cumplimiento de Compromisos y Metas

La elaboración de los Informes de Cumplimiento por parte de las Entidades deberán tomar en cuenta lo siguiente:

a. La Oficina de Planificación y Presupuesto o la que haga las veces en ...(Nombre de la Entidad)... elaborará el informe de cumplimiento de los Compromisos y Metas acumuladas al trimestre que se informa, con los comentarios y observaciones pertinentes por cada Indicador, haciendo énfasis de las restricciones y/o dificultades presentadas para el cumplimiento de las metas. Dicho informe debe estar acompañado con la Certificación correspondiente efectuada por el Órgano de Auditoría Interna.

b. Para la medición y verificación de las metas de los Indicadores considerados en el

presente Convenio, se deberá utilizar la forma de cálculo, fuente de información y frecuencia de evaluación, descritos en las Fichas de los Indicadores (Anexo 1), así como el nivel de cumplimiento ponderado al período evaluado de acuerdo al procedimiento establecido en el Anexo C de la Directiva N° 007-2004-EF/76.01.

c. Se deberá adjuntar el Reporte de Cumplimiento de Metas, detallando los resultados obtenidos, según lo establecido en el artículo 27 de la Directiva N° 007-2004-EF/76.01.

2. Plazo de Presentación:

a. Del Informe de Cumplimiento de Compromisos y Metas

La ..(Nombre de la Entidad).. remitirá a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, dentro de los veinte (20) días de finalizado cada trimestre, el informe que da cuenta del cumplimiento de las metas y compromisos acumuladas acordados para cada período.

VIII. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS Y METAS

1. La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, evaluará el cumplimiento de las metas y compromisos del presente Convenio.

La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, al momento de efectuar el análisis respecto del cumplimiento de las metas y compromisos de ...(Nombre de la Entidad)..., deberá aislar justificadamente los efectos, positivos o negativos, de aquellas disposiciones político-económicas, circunstancias naturales y cualquier otro factor exógeno que se presente con posterioridad a la suscripción del presente Convenio y que hubiera incidido en la consecución de las metas programadas.

2. Plazo de Presentación:

La CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, dentro de los quince (15) días posteriores a la recepción del informe a que hace referencia el literal VII, numeral 2.a) del presente Convenio, remitirá un Informe de Verificación a la DNPP dando cuenta de los resultados de su evaluación.

La remisión del Informe de Verificación correspondiente al cuarto trimestre podrá efectuarse dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción del informe de cumplimiento de metas y compromisos por parte de la Entidad.

IX. COMPROMISO DE LA DNPP

1. La DNPP, una vez recibido el Informe de Verificación de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA sobre el cumplimiento de metas y compromisos del Convenio, emitirá el Informe de Disponibilidad de Recursos para el otorgamiento del Bono de Productividad señalando el monto máximo del Bono de Productividad a percibir trimestralmente.

2. Plazo de presentación:

La DNPP en un plazo no mayor de quince (15) días de recibido el Informe de Verificación por parte de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA remite a la Entidad un Oficio reconociendo, de ser el caso, su derecho a la distribución del Bono de Productividad de contar la Entidad con los recursos necesarios. En caso de no corresponder y en el mismo plazo, la DNPP envía a la Entidad un Oficio manifestando que por no haber cumplido las metas y/o compromisos o no contar con los recursos necesarios, no le corresponde la distribución del Bono de Productividad.

X. BONO DE PRODUCTIVIDAD

La suscripción del Convenio con la DNPP posibilita a ..(Nombre de la Entidad)... el otorgamiento de un Bono de Productividad a su personal, de acuerdo a lo siguiente:

1. El monto máximo del Bono de Productividad.

El monto máximo del Bono de Productividad por el Convenio de Administración por Resultados del Año Fiscal 2004 no podrá superar el equivalente del monto de la planilla de carácter continuo del mes de enero de 2004, cuyo resumen se muestra en el Anexo 3 que forma parte del presente Convenio.

En tal sentido, el monto máximo del Bono de Productividad a distribuir en el año 2004 es de S/.

La afectación presupuestal del Bono de Productividad se aplicará en la cadena del gasto 5.4.11.40 de cada Actividad que conforma el Gasto Corriente.

2. Financiamiento del Bono de Productividad.

El Bono de Productividad será financiado con los ahorros que se obtengan en la ejecución de los rubros que conforman el gasto corriente del Presupuesto para el Año Fiscal 2004, conforme a lo establecido en el numeral 28.3 del artículo 28 de la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004 y en el artículo 9 del Decreto Supremo, Presupuesto de Ingresos y Egresos para el Año Fiscal 2004 de las Empresas Municipales y Organismos Públicos Descentralizados Municipales.

Para otorgar el Bono de Productividad la Entidad deberá contar con un Saldo Operativo positivo en el Flujo de Caja que le permita atender el monto del Bono a aplicar, después de atender los Gastos de Capital y Servicio de la Deuda programados.

Si se diera el caso que la Entidad cumpliendo las metas no contara con la disponibilidad de recursos para aplicar el Bono de Productividad del Segundo y Tercer Trimestre, podrá aplicar el Bono en los trimestres posteriores cuando obtenga el financiamiento necesario, sin exceder el 31 de diciembre del año 2004. El Bono de Productividad del Cuarto Trimestre se financiará con cargo a los recursos del Primer Trimestre del Presupuesto del Año Fiscal 2005.

3. Requisitos para el otorgamiento del Bono de Productividad.

La aplicación del Bono de Productividad se efectuará siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la ...(Nombre de la Entidad)... cuente con el Informe de Verificación del Cumplimiento de Metas y Compromisos emitido por la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, así como del Informe de Disponibilidad de Recursos para la ejecución del Bono de Productividad emitido por la DNPP.

b) La ...(Nombre de la Entidad).. podrá acceder al total o fracción del Bono de Productividad, por el cumplimiento del 100% de los Compromisos establecidos en el literal VI.2.c y según el resultado que logre como promedio ponderado del cumplimiento de las Metas de los Indicadores aprobados en el presente Convenio, calculado según lo establecido en el Anexo C del Modelo de Convenio; de acuerdo a la siguiente distribución:

De 95% hasta el 100% de las metaspercibirá el	100% del Bono
De 90% a menos de 95% de las metaspercibirá el	80% del Bono
De 85% a menos de 90% de las metaspercibirá el	60% del Bono
De 80% a menos de 85% de las metaspercibirá el	40% del Bono
Menos de 80% de las metas percibirá el	0% del Bono

c) La Entidad deberá presentar a la DNPP la información que permita verificar el saldo efectivo disponible. Dicha información deberá contar con la opinión favorable de la Oficina de Planificación y Presupuesto o quien haga sus veces del Pliego, para la atención del Bono de Productividad.

4. Aplicación del Bono de Productividad.

El Bono de Productividad se distribuirá trimestralmente de acuerdo a la programación trimestral de las metas de los indicadores establecidos en el presente Convenio que se detallan en el Cuadro N° 1.

En mérito a la fecha de suscripción del Convenio de Administración por Resultados para el Año Fiscal 2004, el Bono de Productividad se distribuirá a partir del Segundo Trimestre. En razón a ello, la distribución trimestral del Bono de Productividad por el cumplimiento de las metas será de la siguiente manera:

Segundo Trimestre	hasta el .. % del monto del Bono de Productividad
Tercer Trimestre	hasta el .. % del monto del Bono de Productividad
Cuarto Trimestre	hasta el .. % del monto del Bono de Productividad

5. Por lo menos el 30% del monto del Bono de Productividad se distribuirá entre las Unidades Ejecutoras, Operativas o Áreas vinculadas directamente a la consecución de las metas y compromisos del Convenio. No más del 70% restante se distribuirá a todos los integrantes de la Entidad. El Bono de Productividad será aplicado sobre la base del Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal y Criterios y Metodología de Distribución del Bono de Productividad señalado en el literal VI.2 del presente Convenio.

6. La Entidad debe presentar a la DNPP dentro de los 10 días siguientes a la ejecución del Bono de Productividad de cada período evaluado, la información de su distribución efectuada en formato Excel impreso y en medio magnético, señalando el nombre, cargo, dependencia y monto del Bono que ha recibido.

7. La fecha máxima para la entrega del Bono de Productividad del Segundo y Tercer Trimestre vence el 31 de diciembre de 2004 y para el Cuarto Trimestre vence el 31 de marzo del 2005. Vencidos los plazos la ...(Nombre de la Entidad)... pierde todo derecho para percibir el Bono de Productividad.1(1)

XI. PENALIDADES

Se establece las siguientes penalidades:

Incumplimiento	Penalidad
No remitir en el plazo establecido la información de ejecución presupuestaria, según lo establecido en el literal VI.2.a, así como de la información de evaluación presupuestaria.	10% menos del monto a distribuir para el Bono de Productividad, previsto a autorizar por cada período.
No remitir en el plazo establecido los Criterios de Evaluación de Desempeño del Personal y Metodología de Asignación de Bono de Productividad, señalado en el literal VI.2.b.	10% menos del monto a distribuir para el Bono de Productividad previsto a autorizar en el Segundo Trimestre.
No presentar en el plazo establecido a la Contra-	

loría General de la República el Informe de cumplimiento que señala en literal VIII.2, de acuerdo a lo siguiente:	
---	--

Por el exceso (en días hábiles) de:

* 01 a 05 días	10% menos del monto máximo del Bono de Productividad previsto a autorizar por cada período
* 06 o 10 días	20% menos del monto máximo del Bono de Productividad previsto a autorizar por cada período.
* 11 a más días	Pierde el derecho de percibir el Bono de Productividad correspondiente a dicho trimestre

La aplicación de la penalidad será impuesta sin perjuicio de las sanciones establecidas en el Artículo 47 de la Ley N° 27209 - Ley de Gestión Presupuestaria del Estado.

XII. RESOLUCIÓN DEL CONVENIO

La entrega de información inexacta por parte de la (Nombre de la Entidad)... a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA o DNPP constituye causal de resolución del presente Convenio. La resolución deja sin efecto los derechos, beneficios y obligaciones acordados en el presente documento.

XIII. DECLARACIÓN JURADA / PRINCIPIO DE VERACIDAD

Toda la información que suministre la ...(Nombre de la Entidad)..., relacionada al presente Convenio tiene carácter de Declaración Jurada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 42 de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General.

XIV. RESPONSABILIDAD DEL TITULAR

El Titular de la ...(Nombre de la Entidad)..., es la autoridad responsable de determinar y disponer las penalidades administrativas que correspondan al personal responsable del incumplimiento de las metas e indicadores del Convenio de Administración por Resultados.

XV. PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS

Lo contenido en el presente Convenio de Administración por Resultados y sus efectos podrá ser publicado por la DNPP, para apoyar la estrategia de mejorar los esquemas de rendición de cuentas del Estado.

Asimismo, la Entidad deberá publicar en su página web el Convenio suscrito, los resultados alcanzados y la opinión de la Dirección Nacional del Presupuesto Público que autoriza o deniega la ejecución del Bono de Productividad correspondiente a cada período evaluado.

Suscrito en Lima, el

	que se extraen los datos para el cálculo del indicador			
Datos históricos	Detallar la serie histórica que da cuenta del valor alcanzado por el Indicador en los 3 últimos años.			
Meta para el año 2004	Al I Trim	Al II Trim	Al III Trim	Al IV Trim
Frecuencia de Reporte a la DNPP	Trimestral			

(*) TIPOS DE INDICADOR

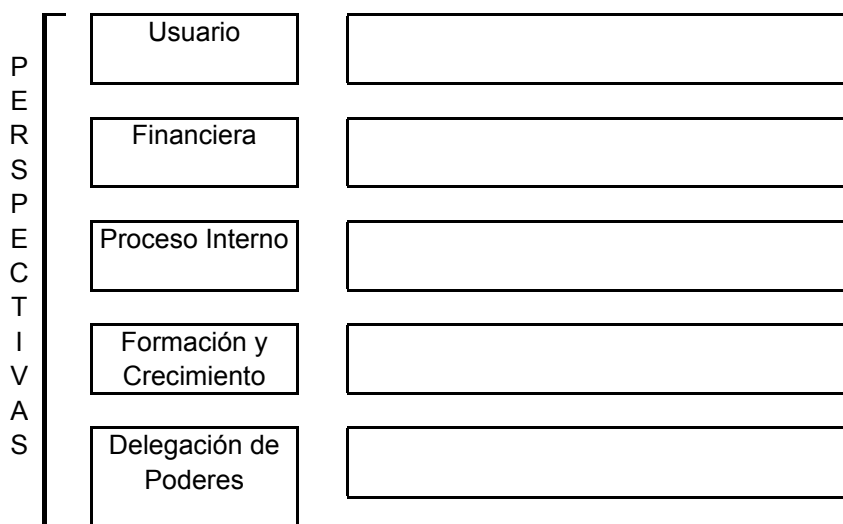
Continuos: son aquellos indicadores que se utilizan para evaluar el comportamiento de una misma variable en distintos períodos de tiempo, en función de las metas definidas para cada año fiscal. Se expresa como una relación, tasa o ratio, por tanto es factible contar con información que de cuenta del comportamiento histórico del indicador.

Específicos: son aquellos indicadores que no tienen la posibilidad de contar con serie histórica o progresión, pues no expresan una relación, tasa o ratio, y suponen el desarrollo de una actividad puntual que debe permitir evaluar si la meta se alcanza o no. Su evaluación depende del hecho de que la actividad haya sido totalmente desarrollada, caso contrario se dará como no cumplida.

Anexo 2

ESQUEMA DE RELACIÓN LÓGICA ENTRE INDICADORES Y COMPROMISOS

.....(Nombre del Indicador).....



Nota.- Se presentará un esquema por cada Indicador.

Anexo 3
SUSTENTO DEL MONTO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD
RESUMEN DE LA PLANILLA CONTINUA1(5)
DEL MES DE ENERO 2004

CONCEPTOS REMUNERATIVOS2(6)	IMPORTE (S/.)
Detallar los conceptos remunerativos y las bonificaciones percibidas	
TOTAL	

.....
 Jefe de Personal o el
 que haga sus veces

Anexo B

Metodología de Determinación de las Ponderaciones Trimestrales

Para calcular las ponderaciones trimestrales se sigue el siguiente procedimiento:

1. Las Entidades determinan un ponderador anual para cada indicador en función de la importancia del mismo (peso del objetivo estratégico correspondiente, etc.)
2. El valor anual se distribuye entre cada uno de los trimestres en función de las metas establecidas para cada trimestre.
3. La suma de los pesos de cada columna (o trimestre) determina el porcentaje de avance del total de las metas realizado en ese trimestre.
4. El porcentaje del bono a repartir en cada trimestre será similar a dicho porcentaje de avance. De este modo se asegura que la empresa no cobre bonos por metas no realizadas.

El siguiente cuadro esquematiza el reparto:

INDICADORES	PONDERACIÓN ANUAL	UNIDAD DE MEDIDA	META ACUMULADA AÑO			
			AL I Trim.	AL II Trim.	AL III Trim.	AL IV Trim.
INDICADOR 1	a_1		M_{11}	M_{12}	M_{13}	M_{14}
	Ponderación trimestral		a_{11}	a_{12}	a_{13}	a_{14}
INDICADOR 2	a_2		M_{21}	M_{22}	M_{23}	M_{24}
	Ponderación trimestral		a_{21}	a_{22}	a_{23}	a_{24}
INDICADOR 3	a_3		M_{31}	M_{32}	M_{33}	M_{34}
	Ponderación trimestral		a_{31}	a_{32}	a_{33}	a_{34}
.....						
INDICADOR n	a_n		M_{n1}	M_{n2}	M_{n3}	M_{n4}
	Ponderación trimestral		a_{n1}	a_{n2}	a_{n3}	a_{n4}

Donde

a_{ij} : = Ponderación del indicador i en el trimestre j

$$\sum_{j=1}^4 a_{ij} = a_i \text{ para } i = 1, 2, 3 \dots n$$

$$\sum_{i=1}^n a_{ij} = \% \text{ de avance trimestral de las metas para } j = 1, 2, 3, 4$$

$$\sum_{i=1}^4 a_j = 100$$

Determinación del cuadro de ponderaciones

Una vez determinadas las ponderaciones anuales y trimestrales de cada indicador, se trasladan estas al cuadro anterior. Un ejemplo de esto sería.

INDICADORES	PONDERACIÓN ANUAL	UNIDAD DE MEDIDA	META ACUMULADA AÑO			
			AL I Trim	AL II Trim	AL III Trim	AL IV Trim
1 Porcentaje de reclamos atendidos antes de cinco días.	20	%	100	100	100	100
	Ponderación trimestral		5	5	5	5
2. Relación gastos / ingresos (a partir del II trimestre)	15	%		85	85	85
	Ponderación trimestral			5	5	5
3. Teléfonos instalados */	0	Teléfonos	300	700	900	1000
	Ponderación trimestral		6	8	4	2
4. Personas capacitadas	20	Personas	2550	3720	5800	6300
	Ponderación trimestral		8.1	3.7	6.6	1.6
5. Cobertura	25	% hogares con servicio			50	
	Ponderación trimestral				25	
Sumatoria de Ponderaciones = 100			19.1	21.7	45.6	13.6

Como se observa en el cuadro anterior, no se asigna ningún peso a aquellos meses en los cuales no se ha trabajado una determinada meta.

Anexo C

Determinación del porcentaje de cumplimiento de metas

El proceso de cálculo del porcentaje de cumplimiento de metas, tiene dos etapas:

1. Determinación del porcentaje de cumplimiento de la meta conseguido para cada uno de los indicadores y,
2. Ponderación del porcentaje de cumplimiento de la meta con el factor de ponderación

establecido para cada indicador en el convenio.

a. Determinación del porcentaje de cumplimiento de la meta conseguido para cada uno de los indicadores.

Para efectos de la determinación del porcentaje de cumplimiento de las metas los indicadores se clasifican en específicos y continuos:

* **Indicadores específicos**, son aquellos que suponen el desarrollo de una actividad definida. En estos casos, el no obtener la meta establecida significa no haber logrado el objetivo.

* **Indicadores continuos**, son aquellos que expresan una relación, tasa o ratio tope (o piso) a ser obtenida y para los cuales, obtener valores menores (o mayores) a los definidos significa el logro parcial del objetivo.

La forma de determinar el porcentaje de cumplimiento de la meta en cada tipo de indicador es la siguiente:

Indicadores específicos, en estos indicadores el porcentaje de cumplimiento de meta será únicamente cero por ciento (0%,) o cien por ciento (100%), sin valores intermedios. Si se realizó la actividad definida y en la fecha establecida, el porcentaje de cumplimiento de la meta es 100%. De no conseguir el objetivo completamente en la fecha establecida, el porcentaje de cumplimiento de la meta es 0%.

Ejemplo: Sistema contable en operación en Junio del año 2004. Si se tiene el sistema en operación en Junio del año 2004 se establece que el porcentaje de cumplimiento de la meta es 100%. Si el sistema no está completamente listo, es decir que no está en operación en Junio del año 2004, el porcentaje de cumplimiento de meta es 0%.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que hay indicadores específicos que se dividen en subactividades que en si mismas ya suponen un logro y avance. En estos casos cada subactividad tiene una ponderación dentro del indicador, y para cada subactividad aplica el criterio referido en el párrafo anterior.

Ejemplo: supongamos un indicador que está compuesto de tres subactividades que explícitamente tienen asignada la siguiente ponderación: subactividad 1: 30%, subactividad 2: 35%, subactividad 3: 35%. Si al momento de la evaluación final sólo se realizaron completas las subactividades 1 y 2, el nivel de cumplimiento del indicador será de 65%.

Indicadores continuos, en estos indicadores se podrá obtener un porcentaje de cumplimiento de meta diferente a cero y cien, y éste estará en función de la proporción lograda de la tasa o ratio definida como meta.

En caso que el resultado obtenido sea mejor (mayor o menor dependiendo del indicador) que la meta establecida, el porcentaje de la meta alcanzado para el indicador será 100% como máximo.

En estos casos se deberá tener en cuenta que el porcentaje de cumplimiento de meta se calcula sobre el 100% de la meta establecida para el indicador.

Cuando la meta a alcanzar se sitúe cerca a "0", se trata de un indicador "**cercano a cero**" y para la determinación del porcentaje de cumplimiento de meta se establecerá un **valor de referencia**. De no establecerse explícitamente el **valor de referencia** se tomará como **valor de referencia** el resultado obtenido para el indicador en el año 2003.

Para determinar el nivel de cumplimiento del indicador se establecerá:

- Si el valor alcanzado es mayor o igual a la meta, el nivel de cumplimiento es 100%.
- Si el valor alcanzado es menor que la meta, el nivel de cumplimiento se calculará de la siguiente manera:

- Cuando el valor de referencia sea menor que la meta:

$$\frac{\text{valor abs}(VA - VR) * 100}{\text{valor abs}(VM - VR)}$$

- Cuando el valor de referencia sea mayor que la meta:

$$\frac{\text{valor abs}(VM - VR) * 100}{\text{valor abs}(VA - VR)}$$

Donde VA : Valor alcanzado.
VM : Valor de la meta.
VR : Valor de referencia.

Ejemplo 1 (meta de incremento): Si la meta para el año 2004 es 300 reclamos atendidos por persona día y, el resultado obtenido para el año 2004 es 280 reclamos atendidos por persona día. El porcentaje de la meta alcanzado es (280 / 300)

$$* 100 = 93.3\%$$

Ejemplo 2 (meta de disminución): Si la meta para el año 2004 es 2000 m³ de pérdida de agua al mes, y el resultado obtenido para el año 2003 es 2200 m³ de pérdida de agua al mes. El porcentaje de la meta alcanzado es (2000/2200) * 100 = 90.9%

Ejemplo 3 (tope de 100% cumplido): Si la meta para el año 2004 es 300 reclamos atendidos por persona día, y el resultado obtenido para el año 2004 es 350 reclamos atendidos por persona día. El porcentaje de la meta alcanzado es 100%.

Ejemplo 4 (meta cerca a 0): Si la meta para el año 2004 es 0,10% de rentabilidad, el resultado obtenido para el año 2004 es -0,05% de rentabilidad, y el **valor de referencia** establecido es -0,50% de rentabilidad.

La forma de calcular el porcentaje de la meta alcanzado es:

$$/((-0.05) - (-0, 50)) / /((0,10) - (-0,50)) / = 0,45/0,60 = 0,75$$

El porcentaje de la meta alcanzado es: 75%

b. Ponderación del porcentaje de cumplimiento de la meta con el factor de ponderación establecido para cada indicador en el convenio.

El porcentaje de cumplimiento de metas es: ?p_i c_i

Donde;

p_i: Ponderación del indicador j-ésimo

c_i: Ponderación del indicador j-ésimo

Por ejemplo si tenemos:

Indicadores	Ponderación	Porcentaje de cumplimiento del indicador
Indicador 1	20%	93.3%
Indicador 2	30%	95%
Indicador 3	45%	100%
Indicador 4	5%	98%

Ponderación 1 * % de cumplimiento 1 +
 Ponderación 2 * % de cumplimiento 2 +
 Ponderación 3 * % de cumplimiento 3 +
 Ponderación 4 * % de cumplimiento 4 =

$$((0.20 * 0.933) + (0.30 * 0.95) + (0.45 * 1) + (0.05 * 0.98)) = 0.9706 = 97.06\%$$

En este ejemplo, el "porcentaje de cumplimiento de metas" es 97.06%.

Anexo D

**REPORTE DE CUMPLIMIENTO DE METAS DEL CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS DEL AÑO FISCAL 2004
AL TRIMESTRE**

ENTIDAD:

INDICADORES					METAS		Cumplimiento de la meta	% de Ponderado de la meta	Ejecución Área(s) Responsables(s)
Nº	Nombre	Tipo de Indicador	Unidad de Medida	Ponderación (a)	Programada (b)	Ejecutada (b)			
							(d)	(e) = d*a	

**Nivel de cumplimiento ponderado
al Trimestre****

1

(**) Relación del total de la ejecución ponderada de las metas de los indicadores respecto al total de las ponderaciones de los indicadores evaluados al trimestre.