REPÚBLICA DE PANAMÁ
SUPERINTENDENCIA DE SUJETOS NO FINANCIEROS

RESOLUCIÓN No. JD-02-2025

(Del 20 de agosto de 2025)

"Por la cual se aprueba el "*Programa anual de gratificación por desempeño para los servidores públicos de la Superintendencia de Sujetos no Financieros*"

LA JUNTA DIRECTIVA,
en uso de sus facultades legales;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el acápite e, numeral 2, del artículo 10 de la ley 124 de 7 de enero de 2020, "*Que crea la Superintendencia de Sujetos no Financieros y dicta otras disposiciones*", corresponde a la junta directiva aprobar programas de bonos por desempeño para los funcionarios de la Superintendencia, así como cualquier otro incentivo;

Que, de igual manera, el Reglamento Interno de la Superintendencia de Sujetos no Financieros, aprobado mediante Resolución No. JD-003-2022 de 29 de septiembre de 2022, el cual entró a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial No.29722-A de 14 de febrero de 2023, dispone en su artículo 40, que la Superintendencia de Sujetos no Financieros podrá establecer programas de bonos para los funcionarios o cualquier otro incentivo que promueva la productividad, basado en los resultados de la evaluación de desempeño y cumplimiento de objetivos del cargo.

Que, durante el año 2025, la Superintendencia de Sujetos no Financieros fortaleció sus acciones de supervisión y regulación dirigidas a los sujetos obligados no financieros, con base en un enfoque estratégico orientado a la prevención del blanqueo de capitales, el financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva (BC/FT/FPADM), conforme a las competencias establecidas en su marco legal.

Que, a través del Sistema Único de Registro de Beneficiario Final (RUBF), la Dirección de Beneficiario Final ha logrado avances significativos en la gestión vinculada a los Agentes Residentes, alcanzando el registro de 17,678 personas jurídicas durante el año 2025, logrando un total acumulado a la fecha de 195,159. Esta cifra representa un incremento aproximado de 3,000 registros en comparación con el año anterior, reflejando un fortalecimiento en el cumplimiento de las obligaciones de reporte establecidas por la Superintendencia de Sujetos No Financieros

Que, en el marco del cumplimiento de los objetivos estratégicos, la Superintendencia de Sujetos no Financieros dio continuidad a las jornadas de capacitación dirigidas a los Sujetos Obligados no Financieros (SONF), alcanzando la participación de más de 11,248 asistentes durante el año 2025. Estas acciones permiten fortalecer las capacidades técnicas y operativas de los SONF, promoviendo una mayor comprensión y cumplimiento del marco regulatorio en materia de prevención del blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva (BC/FT/FPADM).

Que, otro logro reciente y de gran relevancia para la Superintendencia de Sujetos no Financieros es que ha alcanzado en coordinación con otras instituciones, la exclusión de Panamá de la lista de países no cooperadores de la Unión Europea. Este resultado refleja avances sostenidos en materia de supervisión, transparencia y cumplimiento, en los cuales la Superintendencia ha tenido un papel activo y decisivo, particularmente en la

supervisión de los Sujetos Obligados No Financieros y en la implementación de mecanismos orientados a prevenir el uso indebido del sistema financiero

Que, considerando que el cumplimiento de los objetivos institucionales ha sido posible gracias al compromiso, la responsabilidad y la capacidad técnica del personal que integra la Superintendencia de Sujetos no Financieros, quienes han demostrado un alto nivel de desempeño y dedicación en el ejercicio de sus funciones, resulta oportuno y justo reconocer y valorar el esfuerzo sostenido del recurso humano, como pilar fundamental en el fortalecimiento de la gestión institucional

Que, por lo anterior, se considera procedente la implementación de un programa de gratificación anual de carácter permanente, como mecanismo de estímulo al desempeño del colaborador, con el objetivo de motivar al personal a mantener y elevar sus estándares de productividad, eficiencia y compromiso con el cumplimiento de los fines misionales de la Superintendencia de Sujetos no Financieros, en concordancia con lo establecido en la ley 124 de 7 de enero de 2020.

RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR el Programa Anual de Gratificación por Desempeño para los servidores públicos de la Superintendencia de Sujetos no Financieros, cuyo contenido es del siguiente tenor:

Artículo 1. <u>Conceptos aplicables a la gratificación por desempeño.</u>

1.1. Antigüedad

Corresponde al tiempo que el servidor público ha permanecido laborando en la institución. Este factor reconoce el compromiso y la lealtad, además influye en el monto de la gratificación, otorgando mayores beneficios a quienes tienen más años de servicio.
Para efectos del cómputo de antigüedad, se considera el periodo comprendido hasta el 15 de diciembre de cada año. Tendrán derecho a recibir la gratificación por desempeño aquellos servidores públicos que, a la fecha de corte, hayan cumplido seis (6) meses o más de servicio en la institución.

1.2. Meses Laborados

Se entiende por "meses laborados" el período de tiempo durante el cual un servidor público ha prestado sus servicios y ha recibido remuneración. En los casos en que el servidor público, para el período destinado a la entrega de la evaluación, esté haciendo uso de vacaciones, tiempo compensatorio, licencia por enfermedad, licencia por riesgo profesional, licencia por gravidez o licencia por representación de la institución, el Estado o el país, deberá dejar previamente su evaluación con las firmas correspondientes, a fin de que la misma sea entregada por su evaluador, en dicho período, siempre y cuando el servidor público haya cumplido un mínimo de seis (6) meses de servicios en el ciclo anual a evaluar.

En el caso de licencia con sueldo, se considerará sólo el tiempo laborado proporcionalmente.

No se consideran “meses laborales” aquellos que el servidor público se encuentra en estatus de licencia sin sueldo por alguno de los motivos establecidos en el Reglamento Interno de la Superintendencia de Sujetos no Financieros. Tampoco se considerarán como

"meses laborados" aquellos reintegros que no reconozcan a favor del funcionario, "salarios caídos" por los meses que estuvo desvinculado.

En los casos en que los servidores públicos hayan sido previamente evaluados y se retiren de la administración pública por cualquier causa de las previstas en el Reglamento Interno, tendrán derecho a percibir el pago proporcional de la gratificación por desempeño correspondiente al tiempo efectivamente laborado, siempre que hayan cumplido con el tiempo mínimo de servicio requerido para tener derecho a dicho beneficio.

1.3. Período de la Evaluación
Es el tiempo previamente establecido durante el cual se observa, valora y documenta el desempeño laboral de un servidor público, en base a criterios técnicos, objetivos e indicadores predefinidos.
Para efectos de la evaluación de desempeño, se considera el período comprendido de un (1) año, en las fechas que disponga la Oficina Institucional de Recursos Humanos (OIRH).

Artículo 2. Procedimiento para evaluar.

El procedimiento para realizar la evaluación del desempeño del servidor público conlleva los siguientes lineamientos:

a. La Oficina Institucional de Recursos Humanos establecerá cada año el cronograma respectivo para el inicio del Procedimiento de Evaluación de Desempeño.

b. Iniciado el proceso de evaluación del desempeño, la Oficina Institucional de Recursos Humanos entrega los formularios de evaluación, a los directores (as) o jefes de las distintas direcciones, oficinas o departamentos.

c. Las evaluaciones serán realizadas por los directores (as) o jefes de las distintas direcciones, oficinas o departamentos en conjunto con sus subalternos en donde se pondrán de acuerdo o no en los aspectos a evaluar.

d. La aceptación o rechazo del resultado de la evaluación de desempeño, se efectuarán mediante la firma, por parte del subalterno, en el formulario de evaluación.

e. Remisión de los Formularios de Evaluación y copias, debidamente completados, firmados por el evaluador y el evaluado, con la fecha de la evaluación.

f. Los formularios deberán ser remitidos, de acuerdo con el cronograma establecido por la Oficina Institucional de Recursos Humanos.

g. Las evaluaciones no conformes deberán ser remitidas a la Oficina Institucional de Recursos Humanos (OIRH) dentro del plazo establecido en el cronograma correspondiente. Esta oficina se encargará de coordinar una reunión entre el evaluador y el evaluado, con el fin de revisar el resultado, llegar a una conciliación y tomar una decisión de común acuerdo. La Oficina Institucional de Recursos Humanos establecerá el procedimiento correspondiente para llevar a cabo las conciliaciones, garantizando el debido proceso y la transparencia en la resolución de las discrepancias.

h. El servidor público que no esté conforme con el resultado obtenido en su evaluación de desempeño deberá manifestar su disconformidad por escrito en el mismo momento en que proceda a firmar el formulario de evaluación. En caso de que el servidor público

REPÚBLICA DE PANAMÁ
SUPERINTENDENCIA DE SUJETOS NO FINANCIEROS

firme el formulario sin dejar constancia escrita de su inconformidad, se entenderá que acepta de conformidad el resultado de la evaluación, renunciando expresamente a su derecho a presentar reclamos posteriores.

i. El evaluador deberá remitir inmediatamente a la Oficina Institucional de Recursos Humanos quien realizará el proceso de conciliación entre el evaluador y evaluado, en un término no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha en que recibe la evaluación en reclamo. De no producirse conciliación entre las partes, el jefe o jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos (o a quien designe), en conjunto con el Superior inmediato del jefe evaluador, contarán con un término de cinco (5) días hábiles para resolver la controversia.

Artículo 3. Criterios para la evaluación.

Para el pago de la Gratificación por Desempeño se deben tomar en consideración dos variables fijas, antigüedad y criterios de evaluación, así:

Antigüedad	
Meses Laborados	**%**
12 meses o más	100%
9 - 11 meses	75%
6 - 8 meses	50%
menor a 6 meses	0%

Criterios de evaluación	
Componentes	**%**
Competencia	50%
Objetivos y metas	30%
Alineación y valores	20%
Total	**100%**

Los criterios generales para tener derecho a recibir la gratificación por desempeño son los siguientes:

a. La base de la remuneración/salario para el cálculo será según el porcentaje de antigüedad del servidor público.
b. La antigüedad mínima requerida para obtener la bonificación es a partir de seis (6) meses.
c. El resultado de evaluación mínimo para el bono debe ser igual o mayor a 71%.

Artículo 4. Metodología para el pago.

4.1. Cálculo de Antigüedad
Para efectos del cálculo de la antigüedad, se considera el período comprendido entre la fecha de inicio de labores del servidor público en la institución y la fecha de corte establecida para el pago de la gratificación anual, correspondiente al 15 de diciembre de cada año.

4.2. Condición Mínima de Permanencia
El servidor público debe contar con un mínimo de seis (6) meses continuos de servicios prestados en la institución al momento de la fecha de corte, como requisito indispensable para tener derecho al beneficio de gratificación por desempeño.

REPÚBLICA DE PANAMÁ
SUPERINTENDENCIA DE SUJETOS NO FINANCIEROS

4.3. Base de Cálculo en Casos de Variación Salarial
En los casos en que el servidor público haya recibido un ajuste salarial dentro del período de los doce (12) meses a evaluar, la base salarial para el cálculo de la gratificación corresponderá al monto que haya recibido como salario/remuneración durante un período igual o superior a seis (6) meses.

4.4. Escala de Antigüedad y Porcentaje de Gratificación
El porcentaje de gratificación aplicable según la antigüedad del servidor público es el siguiente:

- De 0 a 5 meses de servicio: no aplica gratificación.
- De 6 a 8 meses: 50% del salario/remuneración base mensual.
- De 9 a 11 meses: 75% del salario/remuneración base mensual.
- De 12 meses en adelante: 100% del salario/remuneración base mensual.

4.5. Evaluación del Desempeño
La evaluación anual del desempeño está compuesta por tres (3) componentes, con los siguientes porcentajes:

a. Competencias: 50%
b. Objetivos y metas: 30%
c. Alineación institucional y valores: 20%

La suma de estos componentes es equivalente al 100%.

Los porcentajes correspondientes a estos componentes estarán sujetos a variaciones según las directrices estratégicas establecidas por la Superintendencia de Sujetos no Financieros.

4.6. Base de Cálculo de la Gratificación
Para determinar el monto de la gratificación por desempeño, se toma como referencia el salario/remuneración base mensual del servidor público, en función de su antigüedad, incluyendo cualquier rubro adicional como gastos de representación, cuando le aplique por su cargo a dicho funcionario.

4.7. Determinación del monto final de Gratificación
Una vez obtenida la calificación final de la evaluación anual de desempeño, el monto de la gratificación se calcula de forma proporcional al porcentaje obtenido en la evaluación, conforme a los criterios previamente establecidos por la institución.

Todo funcionario que obtenga una calificación igual o menor al 70% en su evaluación anual de desempeño no es elegible para recibir la gratificación por desempeño.

SEGUNDO: ADVERTIR que lo dispuesto en esta resolución entrará a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial de la República de Panamá.

REPÚBLICA DE PANAMÁ
SUPERINTENDENCIA DE SUJETOS NO FINANCIEROS

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 124 de 7 de enero de 2020, Reglamento Interno de la Superintendencia de Sujetos no Financieros, aprobado mediante Resolución No. JD-003-2022 de 29 de septiembre de 2022.

COMUNÍQUESE, PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE,

FELIPE E. CHAPMAN
Presidente de la Junta Directiva
Superintendencia de
Sujetos no Financieros

RAÚL E. GUIZADO
Secretario *Ad-Hoc* de la Junta Directiva
Superintendencia de
Sujetos no Financieros

SSNF | Superintendencia de Sujetos no Financieros
Es Fiel Copia de su Original
Panamá 12 de Septiembre de 2025
Firma: Hora: 1:45 P.M