



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Preguntas frecuentes sobre Gestión del Rendimiento (GDR)

La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil (GDCRSC), en su contacto con las entidades, debido a su labor técnica y normativa de dirigir la implementación de la GDR en el sector público; recoge, comparte y actualiza las preguntas de mayor frecuencia, a través de la siguiente lista:

1. ¿Cuántas evaluaciones se pueden realizar en un Ciclo de Gestión del Rendimiento?

Las evaluaciones se realizan una sola vez dentro de un Ciclo de la Gestión del Rendimiento. Téngase en cuenta que la evaluación se refiere al procedimiento de verificar el nivel de cumplimiento de las metas establecidas, cálculo de la puntuación por meta, cálculo de la puntuación final, asignación de la calificación y elaboración de las acciones de mejora para cada servidor/a. Este procedimiento se realiza en la etapa de Evaluación del Ciclo de Gestión del Rendimiento, según el cronograma institucional de implementación.

2. ¿Los/as servidores/as civiles deben tener un tiempo mínimo de permanencia en el puesto para ser evaluados(as)?

Para ser evaluados/as no se requiere un tiempo mínimo de permanencia en el puesto, pero sí para obtener una calificación. El periodo mínimo requerido para obtener una calificación es de 6 meses, contados desde el ingreso al puesto hasta el inicio de la etapa de Evaluación de acuerdo al cronograma institucional de implementación. En ese sentido, si al inicio de la etapa de Evaluación el/la servidor/a tiene menos de 6 meses en el puesto, se procede a verificar el nivel de cumplimiento de las metas establecidas y al cálculo de las puntuaciones más no a la asignación de la calificación. La calificación es cualitativa según se dispone en el artículo 8 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

3. ¿La Gestión del Rendimiento se tiene que implementar en toda la entidad?

La implementación se realiza de manera gradual según lo defina SERVIR de acuerdo a las características de la entidad. Esta gradualidad se entiende como el incremento anual de los/as servidores/as que participan de la Gestión del Rendimiento. Se debe tener en cuenta que la Oficina de Recursos Humanos, con todos sus integrantes, participa de la Gestión del Rendimiento desde el primer año de implementación en la entidad.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

4. ¿A quiénes se evalúa con Gestión del Rendimiento?

La Gestión del Rendimiento aplica para todos los/as servidores/as de la entidad, independientemente de su régimen laboral, línea de mando, nivel jerárquico o clasificación. Los funcionarios no son evaluados por Gestión del Rendimiento; pero sí participan como evaluadores.

5. Las prioridades anuales de gestión, de las que se parte para definir las metas, ¿pueden identificarse a partir de otros instrumentos de gestión que no sean los de planeamiento?

Las prioridades anuales de gestión, para el caso de los Directivos Públicos se establecen según lo indicado en el art. 24 de la Ley del Servicio Civil modificado por el Decreto Legislativo N° 1602. Por otro lado, para el caso de los servidores de los otros segmentos, estas prioridades están establecidas principalmente en el Plan Operativo Institucional. Adicionalmente, podrían considerar el Plan Estratégico Institucional, Reglamento de Organización y Funciones, entre otros.

6. ¿Una prioridad anual de gestión puede ser insumo para más de una meta?

Sí esto es usual. Sin embargo, la meta de un/a servidor/a no debería estar relacionada a más de una prioridad anual de gestión.

7. ¿Se puede plantear por cada indicador más de un valor meta?

No, cada indicador debe tener un único valor meta.

8. ¿Es posible plantear más de una evidencia por indicador?

Sí, pero dependerá de la necesidad de cada caso, con el objetivo de realizar un mejor monitoreo de los avances de la meta. En general, se recomienda que por cada se programen como dos evidencias como mínimo: una para el monitoreo en la etapa de Seguimiento y la otra para la puntuación en la etapa de Evaluación, la cual debe estar completamente alineada al indicador.

9. ¿Cuántas veces, como mínimo, deben realizarse las reuniones de seguimiento?

Como mínimo deberá realizarse una reunión de seguimiento con cada evaluado/a previa citación, dentro del periodo programado para la etapa de Seguimiento en el cronograma institucional de implementación.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

10. En el caso de los formatos, ¿la entidad puede añadir campos o en general modificar los formatos?

No. La entidad debe utilizar los formatos dispuestos por SERVIR según se indica en la Segunda Disposición Complementaria Final de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Si la entidad requiere hacer modificaciones o aplicar formatos diferentes, debe comunicarlo a SERVIR para la evaluación de este requerimiento.

11. ¿Qué procedimiento debe seguir una entidad para implementar GDR, aun cuando no está programada en la progresividad?

Una entidad puede iniciar la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento antes de la programación establecida en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Para esto, su titular deberá dirigir su requerimiento formal a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en donde será evaluado por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil.

12. Si una entidad ya está implementando GDR; pero aun no le corresponde según la progresividad de la directiva, ¿qué debe hacer?

Debe continuar la implementación del Subsistema.

13. ¿Cómo se otorga la calificación de rendimiento distinguido?

En la etapa de seguimiento los/as evaluados/as pueden presentar una propuesta de mejora ante sus evaluadores/as. En caso ésta sea validada, se implementa dentro de la misma etapa.

Antes de la notificación de la calificación, dicha mejora es informada a la ORH y luego revisada por la Junta de directivos. De corresponder, se asigna la calificación de rendimiento distinguido teniendo en cuenta el numeral 8.2 de la actual directiva.

14. ¿Qué hacer en caso de no estar conforme con las metas establecidas por el evaluador/a?

Si la meta en cuestión no tiene relación con las funciones que se desarrolla actualmente, no son realistas y alcanzables dentro del ciclo, o sus componentes no están claramente definidos; al día siguiente de la reunión de fijación de metas, se remite a la ORH la solicitud de disconformidad con la debida justificación.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de Capacidades y
Rendimiento del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

15. Cuando una entidad inicio su ciclo de gestión del rendimiento con un número de servidores/as que no permite realizar la elección o designación del segundo miembro del CIE ¿es posible que éste pueda actuar con sólo dos de sus miembros?

Sí es posible. El literal e del numeral 6.2.6. de la directiva de gestión del rendimiento, señala que el CIE puede sesionar válidamente con dos de sus miembros siempre que uno de ellos sea, necesariamente, el presidente del comité.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>