



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1147-2016-SERVIR/GPGSC

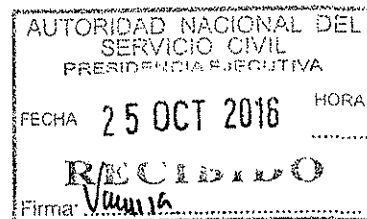
A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

De : CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Evaluación gestión del rendimiento del personal obrero de gobierno local

Referencia : Oficio N° 177-2013-MSB – GAF -URH

Fecha : Lima, 30 de junio de 2016



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Borja consulta si SERVIR ha emitido norma técnica que establezca las metodologías e instrumentos a implementarse en la elaboración de una directiva o reglamento de evaluación al personal obrero de los gobiernos locales, en el marco del Decreto Legislativo N° 1025.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.



De la gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño

- 2.4 La gestión de rendimiento comprende el proceso de **evaluación de desempeño** y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil. Mediante el proceso de evaluación se identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos.¹

- 2.5 De acuerdo a Enrique Louffat, "la evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración de potencial humano que se encarga de medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales²."
- 2.6 Asimismo, Louffat destaca que la evaluación del desempeño es muy importante porque permite diagnosticar el nivel de competencia de los servidores, y a partir de ello, adoptar las medidas oportunas para lograr una mejora de acuerdo a las potencialidades de la persona evaluada y en favor del desarrollo de la institución. En ese sentido, **la evaluación de desempeño sirve como parámetro para el desarrollo de carrera y los procesos de ascenso; y en consecuencia como referencia para establecer niveles remunerativos y de compensaciones de los puestos³.**
- 2.7 El Decreto Legislativo N° 1025⁴, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público señala en su artículo 18 que el proceso de evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad.
- 2.8 El Decreto Legislativo N° 1025⁵ es la norma que por primera vez ha regulado el subsistema de gestión de rendimiento y la evaluación de rendimiento para la Administración Pública.
- 2.9 Posteriormente, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla el proceso de gestión del rendimiento y evaluación de desempeño en el Capítulo III. En el nuevo régimen del Servicio Civil, la evaluación de desempeño es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil⁶.
- 2.10 La Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión de Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277 – 2015-SERVIR-PE, señala que éste se constituye de cuatro componentes: (i) ciclo de gestión del rendimiento, (ii) roles y responsabilidades, (iii) metodología, (iv) factores evaluación. Asimismo desarrolla las etapas del ciclo de gestión del rendimiento.



Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2015- SERVIR-PE⁷ se aprobó el Plan de Acción para la Implementación del Modelo de Gestión de Rendimiento en su Etapa Piloto

¹ Artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

² LOUFFAT, Enrique. Dr. Adm. . Administración de Potencial Humano. Editorial Cengage Learning Argentina: 2002, 2ª Ed. Buenos Aires. Pag. 159.

³ Cfr. LOUFFAT, Enrique. Idem.

⁴ Publicado el 21 de junio de 2008 en el Diario Oficial El Peruano.

⁵ El Decreto Legislativo N° 1025 quedará derogado una vez que la Ley del Servicio Civil se implemente, de acuerdo al inciso b) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria.

⁶ Artículo 26 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

⁷ Publicada el 9 de abril del 2015 en el Diario Oficial El Peruano.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio de Cultura
de la Familia

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

con el cual establece la estrategia que define el enfoque y visión integral del proceso de implementación del Modelo de Gestión de Rendimiento en las entidades públicas del Estado, el cual se caracteriza por un despliegue gradual y progresivo, según lo dispuesto por el artículo 27 literales a) y e) del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

- 2.12 Es así que con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2016-SERVIR/PE, publicada el 12 de febrero 2015, se aprobó el Manual de Gestión del Rendimiento y la Guía Metodológica para el Evaluador, el cual debe ser aplicado para la evaluación de desempeño.
- 2.13 Posteriormente, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 113-2015-SERVIR-PE, publicada el 31 de marzo del 2015, se aprobó el Grupo I de entidades priorizadas para la Fase I de la etapa piloto de implementación. Este grupo está conformado por SUCAMEC, INPE, SERFOR y SERVIR.
- 2.14 Para el 2016 fueron veinte (20) las entidades identificadas, que expresaron su interés de implementar el subsistema de Gestión del Rendimiento, su participación se oficializó a través del Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 267-2015-SERVIR-PE del 17 de setiembre del 2015.
- 2.15 En este grupo tenemos a las siguientes entidades: Ministerio de Cultura, de Defensa, de Educación, de Justicia y Derechos Humanos; el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; la Oficina de Normalización Previsional; Jurado Nacional de Elecciones; Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología; Instituto del Mar del Perú; Instituto Tecnológico de la Producción; Gobierno Regional de Cuzco, de la Libertad, de San Martín, de Piura; Municipalidad Provincial de Cuzco, de San Martín, de Puno, de Rioja, de Celendín y de Baños del Inca.
- 2.16 Al respecto, las entidades mencionadas vienen implementando el referido subsistema desde el cuarto trimestre del 2015, desplegando una estrategia comunicación que garantice el acceso a la información de todos los servidores participantes. Para ello se han desarrollado talleres de sensibilización y jornadas de capacitación en estrecha coordinación con las Oficinas de Recursos Humanos de dichas entidades, lo que viene dando resultados en el despliegue del ciclo de gestión del rendimiento desde inicios del presente año 2016.
- 2.17 Cabe destacar que la formación de los operadores de las Oficinas de Recursos Humanos, la capacitación de los evaluadores y la sensibilización e información permanente de los evaluados es la prioridad de este primer año de implementación del piloto.
- 2.18 En las 22 entidades públicas participan alrededor de 4,000 servidores civiles, que a partir de esta experiencia podrán evidenciar el nivel de logro de su desempeño y la contribución del mismo a los objetivos relevantes de las entidades a las que pertenecen. Finalmente, tendrán la oportunidad de ser reconocidos por la entidad y la comunidad, así como acceder a una formación profesional y laboral para el cierre de brechas que se logre identificar.
- 2.19 Para el año 2017 se espera ampliar el proceso de implementación del subsistema en un número aproximado de 90 entidades públicas de nuestro país.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Comisión de
Normas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

De los obreros y la gestión del rendimiento

- 2.20 La Ley del Servicio Civil tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.
- 2.21 De acuerdo al inciso a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las normas sobre capacitación y evaluación de desempeño son aplicables a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, a partir de la vigencia de las normas reglamentarias de la materia, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley. Dichas disposiciones entraron en vigencia a partir de la publicación de los tres reglamentos⁸ descritos en los literales a), b) y c) de la Décima Disposición Complementaria Final de la ley, esto es, a partir del 14 de junio del 2014.
- 2.22 La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil excluía a los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales del nuevo régimen del servicio civil.
- 2.23 El Tribunal Constitucional en la Sentencia que resuelve la inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley del Servicio Civil recaída en los Exp. N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC, publicada el 04 de mayo del 2016 en el Diario Oficial El Peruano, ha dispuesto que los obreros de los gobiernos regionales y locales se incorporen al régimen del Servicio Civil y que la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil permanezca de la siguiente manera, incorporando a los obreros de los gobiernos regionales y locales al nuevo régimen del Servicio Civil:

"PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. No están comprendidos en la presente ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercer disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por:

- a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- b) Ley 23733, Ley universitaria.
- c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
- d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial
- e) Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- f) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- g) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- h) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.



⁸ Los tres reglamentos a que se refiere son: Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 138-2004-EF; Reglamento del régimen especial para gobierno locales, aprobado por Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, publicados el 13 de junio del 2014 en el Diario Oficial El Peruano.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

i) Ley 29977, Ley de la Carrera Judicial

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley."

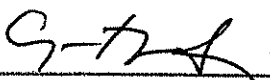
- 2.24 En tal sentido, las disposiciones sobre gestión del rendimiento de la Ley del Servicio Civil y evaluación del desempeño son aplicables a los obreros, quienes se encuentran comprendidos en el nuevo régimen del Servicio Civil.

III. Conclusiones

- 3.1 El proceso de evaluación de desempeño tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y compromiso del servidor civil para identificar y reconocer el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidenciar las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos.
- 3.2 Las disposiciones sobre gestión del rendimiento y evaluación del desempeño de la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo son aplicables a los obreros, quienes se encuentran comprendidos en el nuevo régimen del Servicio Civil.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

