



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

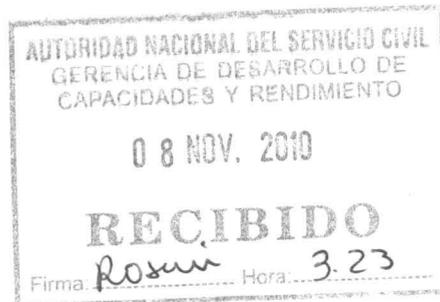
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia
Ejecutiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

Lima, 08 NOV 2010

OFICIO N° 613 -2010-SERVIR/PE



Señor
MICHAEL GÓMEZ CRUZ
Secretario General Nacional
Federación Nacional Unificada de Trabajadores del Sector Salud
Jr. Huantar N° 17
Breña.-

Asunto : Evaluación de personal del Ministerio de Salud

Referencia : Oficio N° 199-2010-CEN-FENUTSSA

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual comunican que han aprobado una huelga de 48 horas para los días 10 y 11 de noviembre de 2010 como medida de rechazo a la implementación de la evaluación de los diagnósticos de conocimiento.

Al respecto, adjunto al presente el Informe Legal N° 406-2010-SERVIR/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el mismo que cuenta con la conformidad de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, para su conocimiento y fines.

No obstante lo señalado en el referido Informe hacemos de su conocimiento que en SERVIR mantenemos una política de puertas abiertas, por lo que quedamos a su disposición para las coordinaciones que consideren oportunas.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

NURIA ESPARCH FERNANDEZ
Presidenta Ejecutiva
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

NEF/JAG/MMC
Reg. N° 13328

www.servir.gob.pe

Pasaje Francisco de Zela 150
Piso 10, Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51-1-2063370



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

INFORME LEGAL N° 406 -2010-SERVIR/GG-OAJ

A : **JORGE ARRUNÁTEGUI GADEA**
Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento

De : **MANUEL MESONES CASTELO**
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

Asunto : Evaluación de personal

Referencia : Oficio N° 199-2010-CEN-FENUTSSA

Descriptor : a) Evaluación de personal
b) Decreto Legislativo N° 1025

Fecha : Lima, **04 NOV 2010**

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual la Federación Nacional Unificada de Trabajadores del Sector Salud – FENUTSSA comunica que han aprobado una huelga de 48 horas para los días 10 y 11 de noviembre de 2010 como medida de rechazo a la implementación de la evaluación de los diagnósticos de conocimiento.

I. Antecedentes y Base Legal

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- 1.2 Mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 1.3 Cabe señalar que mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 en el que se establece que las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado.

II. Análisis

Del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.1 La Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo en su artículo 43 define a los Sistemas como los conjuntos de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los Poderes del Estado, los Organismos Constitucionales y los niveles de Gobierno.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

Asimismo, en el artículo 44 de la precitada Ley se señala que los Sistemas están a cargo de un Ente Rector que se constituye en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional, la cual dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito.

Ahora bien, en ejercicio de la rectoría, el Poder Ejecutivo es responsable de reglamentar y operar los Sistemas Administrativos, entre ellos, el de Gestión de Recursos Humanos, aplicables a todas las entidades de la Administración Pública, independientemente de su nivel de gobierno y con arreglo a la Ley de Procedimiento Administrativo General.

En ese sentido, siendo uno de dichos Sistemas Administrativos, el referido a la Gestión de Recursos Humanos, el mismo que se encuentra a cargo de SERVIR, somos competentes para expedir las normas reglamentarias que regulan el Sistema; supervisar y dar seguimiento a la aplicación de la normatividad de los procesos técnicos del Sistema, entre otros.

De la evaluación del personal que brinda servicios en la administración pública

2.2 Como se puede apreciar de lo expresado en el punto I, SERVIR es el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que tiene entre otras funciones, la de planificar y formular las políticas nacionales en materia de evaluación, desarrollo y capacitación para el personal al servicio del Estado.

En efecto, de acuerdo con la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1025, SERVIR emitirá las normas técnicas para desarrollar e implementar la capacitación y evaluación, establecidas en dicha norma. Las disposiciones contenidas en ésta entrarán en vigencia, de forma progresiva, en la oportunidad que establezca SERVIR.



2.3 Cabe mencionar que con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, en cuyo artículo 1, referido al ámbito de aplicación, se dispone que las normas y procedimientos (referidos a la evaluación y capacitación), son aplicables a las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; en tanto se encuentren en alguno de los regímenes de carrera o bajo alguna de las formas de contratación utilizadas por el Estado, le es aplicable lo establecido en el Reglamento.

Asimismo, en cuanto a la evaluación, el artículo 29º del Reglamento señala que *“La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivos la identificación de necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal en función a las metas establecidas institucionalmente y acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo.(...)”*. (Subrayado agregado)



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación Económica y Social del Perú”

Además, conforme al artículo 32 del Reglamento, se han definido dos tipos de evaluación, que son complementarios, a saber: i) la medición de competencias¹ y ii) la medición del logro de metas².

Las evaluaciones a las que está avocado SERVIR en esta oportunidad es la correspondiente a la medición de competencias y en particular, en lo que se refiere a la medición del conocimiento que deben tener determinados servidores y funcionarios públicos respecto a los sistemas administrativos sobre los cuales desarrollan labores diarias.

Dicha evaluación no tiene por finalidad determinar la permanencia o no de un servidor en un puesto de trabajo o en la entidad, sino de planificar adecuadamente las políticas de capacitación que implemente la entidad a fin que dichos recursos se dirijan a financiar capacitaciones en aquello que requieren los trabajadores y no en cualquier otra actividad no necesariamente relevante.

Sólo la medición de logro de metas (que durante el presente año no hemos realizado) puede conllevar la clasificación del desempeño en categorías, que incluyen las de personal de rendimiento distinguido, buen rendimiento, rendimiento sujeto a observación e ineficiencia comprobada. En este último caso, la calificación conduce a la extinción del vínculo laboral o la terminación de la carrera.

Al respecto, la Tercera Disposición Complementaria Final del referido Reglamento indica que la evaluación del desempeño será progresiva, y que en el caso de la evaluación de logro de metas, SERVIR propondrá progresivamente metodologías e instrumentos, que serán validados mediante pruebas piloto el año 2010, que no conllevarán las consecuencias de clasificación del rendimiento indicadas anteriormente.

En esa misma línea, tanto la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR “que regula el desarrollo de los sistemas de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado” así como la Directiva N° 002-2010-SERVIR/GDCR, “Implementación del diagnóstico de conocimientos de las personas al servicios del Estado de los órganos encargados de las contrataciones del Sistema Administrativo de Abastecimiento”, aprobadas mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutiva Nros. 58 y 59-2010-SERVIR-PE, respectivamente, han establecido expresamente que los resultados de las evaluaciones que se realicen al personal al servicio del Estado no conllevarán las consecuencias establecidas en el artículo 20 del Decreto Legislativo N° 1025.³

¹ Evaluación que tiene como objetivo identificar la brecha entre competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio del Estado; sin embargo, no conllevan las consecuencias establecidas en el artículo 41 del Reglamento.

² Este tipo de evaluación, tiene como objetivo medir el cumplimiento de metas con la finalidad de identificar la contribución del personal a alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

³ “Artículo 20.- Consecuencias de la evaluación
La calificación obtenida en la evaluación es determinante para la concesión de estímulos y premios al personal al servicio del Estado, preferentemente, a quienes hubieren sido calificados como personal de



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a lo expuesto, SERVIR es competente para evaluar los Sistemas Administrativos, así como emitir las normas técnicas para desarrollar e implementar la capacitación y evaluación, establecidas en el Decreto Legislativo N° 1025.
- 3.2 Las evaluaciones que se realicen en aplicación del desarrollo de los sistemas de conocimiento al personal al servicio del Estado, no conllevan las consecuencias establecidas en el artículo 20º del Decreto Legislativo N° 1025.

Finalmente, remito para su consideración el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visación y de estimarlo pertinente, trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente,



MANUEL MESONES CASTELO
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

OAJ/MMC/tnr
c/tnr/2010/Informes/Evaluación al amparo del D. Leg. 1025-FENUTSSA

rendimiento distinguido, así como para el desarrollo de la línea de carrera y la determinación de la permanencia en la institución.

Por la evaluación, de acuerdo con los criterios establecidos para estos efectos por la normatividad que emita la Autoridad, se califica a los servidores como:

- a) Personal de rendimiento distinguido;*
- b) Personal de buen rendimiento;*
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y,*
- d) Personal de ineficiencia comprobada.*

Los métodos de evaluación establecidos por la Autoridad deberán asegurar criterios y prácticas que permitan distinguir las diferencias de rendimiento que se dan entre las personas al servicio de la entidad. La calificación de personal de rendimiento distinguido no podrá ser otorgada a más del diez por ciento (10%) del total del personal al servicio de la entidad que haya sido evaluado.

Las Oficinas de Recursos Humanos, desarrollarán un plan de capacitación para atender los casos de personal evaluado en la categoría de Personal de rendimiento sujeto a observación, que garantice un proceso adecuado de formación laboral o actualización. Si habiendo recibido este beneficio, la persona al servicio del Estado fuera evaluada por segunda vez como personal de rendimiento sujeto a observación, será calificada como personal de ineficiencia comprobada, configurándose una causa justificada que da lugar a la extinción del vínculo laboral o contractual o a la terminación de la carrera, según corresponda.

El procedimiento de cese está a cargo de la entidad y requiere de una comunicación escrita a través de la cual se exprese la causa, las razones del cese y la documentación que sustente la calificación."