



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

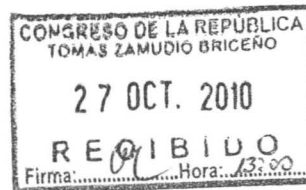
Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

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

**CARGO**

Lima, 26 OCT 2010

OFICIO N° 586 -2010-SERVIR/PE



Señor

**TOMAS ZAMUDIO BRICEÑO**

Congresista de la República

Jr. Azángaro N° 468, Oficina 1010

Lima - 1 .-

Asunto : Consulta sobre la aplicación del Decreto Legislativo N° 1025

Referencia : Oficio N° 132-2010-TZB-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita absolver una consulta sobre la aplicación del Decreto Legislativo N° 1025.

Al respecto, adjunto al presente el Informe Legal N° 362-2010-SERVIR/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, el mismo que cuenta con la conformidad de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

.....  
NURIA ESPARCH FERNANDEZ  
Presidenta Ejecutiva  
AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL

NEF/JAG/MMC/kv  
Reg. N° 9210-2010

www.servir.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° 362-2010-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 : Decreto Legislativo N° 1025

Referencia : Oficio N° 132-2010/TZB-CR

Descriptor : Evaluación de obreros municipales

Fecha : Lima, **20 OCT 2010**



Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual el Sr. Tomás Zamudio Briceño, Congresista de la República, solicita información sobre la consulta planteada por el Sindicato de Obreros Municipales de Arequipa (en adelante SOMA), respecto a la aplicación del Decreto Legislativo N° 1025.

Al respecto, señalamos lo siguiente:

**I Antecedentes**

1.1 Mediante Oficio N° 030-2010-SOMA, el SOMA solicitó a SERVIR se manifieste respecto al Memorial de fecha 06 de julio del 2010, suscrito por los diferentes gremios de trabajadores obreros de los gobiernos locales de la ciudad de Arequipa.

Dicho pedido motivó el Informe Legal N° 297-2010-SERVIR/GG-OAJ, en el que se expresó que anteriormente esta oficina se había pronunciado respecto a un pedido similar, formulado por la misma organización sindical, explicando el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1025.

Asimismo, conforme a lo coordinado en una reunión que se tuvo con los integrantes de dicho sindicato, se adjuntó copias de las Directivas N° 001-2010-SERVIR/GDCR y 002-2010-SERVIR/GDCR.

**II Análisis**

**De la competencia e SERVIR**

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia de servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo, rendimiento, desarrollo y capacitación, entre otras, emita de manera progresiva.



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”

Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, entre las que se encuentran las referidas al acceso al servicio civil, progresión en la carrera, así como sobre **capacitación y rendimiento para el sector público**, 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 de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Por ello, SERVIR no constituye una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales en cada Entidad, más aún si es que tomamos en cuenta que cualquier opinión circunscrita a un caso concreto podría resultar sesgada según la información que el analista tenga a la vista al momento de opinar.



En atención al pedido formulado en el documento de la referencia, a continuación nos referimos a los alcances del Decreto Legislativo N° 1025 y al proceso de implementación progresiva de las políticas de desarrollo de capacidades, y evaluación de desempeño del personal al servicio del Estado.

#### **Sobre la capacitación y evaluación previstas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento**

- 2.3 De acuerdo a lo establecido en el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1025, la finalidad del proceso de capacitación es el desarrollo profesional, técnico y moral del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.4 La capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, de acuerdo a las reglas previstas en dicha norma, **no implica en modo alguno una vulneración a los derechos que confiere el ordenamiento legal vigente a los servidores públicos**, pues el sentido de aquella es brindarle al trabajador la capacitación que coadyuve no sólo a su crecimiento personal, sino a mejorar la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.

#### **Sobre la evaluación y las consecuencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1025**

- 2.5 El artículo 29º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025<sup>1</sup>, 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 objetivo la identificación de necesidades de capacitación así como la verificación y clasificación 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.

En el artículo 31º del mismo Reglamento se establece que las entidades públicas definirán, siguiendo las disposiciones establecidas por SERVIR, el método de evaluación de desempeño que aplicarán en su institución.

<sup>1</sup> Aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM



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”

- 2.6 En ese orden de ideas, en su artículo 32º la misma norma establece que existen dos tipos de evaluación que son complementarios, a saber: i) la medición de competencias<sup>2</sup> y ii) la medición de logro de metas<sup>3</sup>, precisando que solo con la última de estas se puede lograr 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.
- 2.7 La Tercera Disposición Complementaria Final del citado Reglamento establece que la evaluación de desempeño será progresiva, y 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, las mismas que no conllevarán las consecuencias de la clasificación del rendimiento antes señalado.
- 2.8 En ese sentido, podemos concluir que las entidades públicas que hubiesen programado evaluaciones de desempeño; no deberían utilizar la clasificación de i) personal de rendimiento distinguido, ii) buen rendimiento, iii) rendimiento sujeto a observación iv) ineficiencia comprobada; toda vez que, dichas evaluaciones no podrían conllevar a las consecuencias indicadas en el Decreto Legislativo Nº 1025 y su Reglamento, hasta que SERVIR difunda las metodologías e instrumentos para su implementación, documentos que vienen siendo elaborados por el órgano competente, y cuya implementación viene efectuándose de manera progresiva.

#### Implementación progresiva del Decreto Legislativo Nº 1025

- 2.9 SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, órgano encargado de implementar las políticas de desarrollo de capacidades y evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento, a través de procesos, instrumentos, metodologías, lineamientos, entre otros; ha emitido Directivas para la implementación de diagnóstico de conocimientos de los Sistemas Administrativos<sup>4</sup> del Estado. Así:

- Con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 055-2009-ANS-PE, se aprobó la Directiva Nº 001-2009-ANSC/GDCR “Directiva para la elaboración del diagnóstico de conocimiento de las personas del **Sistema Nacional de Inversión Pública**” (énfasis agregado).

<sup>2</sup> Evaluación que tiene como objetivo identificar la brecha entre competencia óptima 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> El artículo 46º de la Ley Nº 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala que los sistemas administrativos de aplicación nacional están referidos a las siguientes materias: a) Gestión de Recursos Humanos, b) Abastecimiento, Presupuesto Público, c) Tesorería, d) Endeudamiento Público, e) Contabilidad, f) Inversión Pública, g) Planeamiento Estratégico, h) Defensa Judicial del Estado, j) Control, k) Modernización de la gestión pública.



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"

- Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 58-2010-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR - "*Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimiento de las personas al servicio del Estado de los **Sistemas Administrativos del Estado***" (énfasis agregado).
- Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 59-2010-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 002-2010-SERVIR/GDCR - "*Directiva para la implementación del diagnóstico de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Órganos encargados de las Contrataciones del **Sistema Administrativo de Abastecimiento***" (énfasis agregado).

### Situación de los obreros municipales

- 2.10 La labor que realizan los obreros municipales no es propia de las materias a las que se refiere la aplicación de los Sistemas Administrativos del Estado señalados el artículo 46º de la Ley N° 29158.
- 2.11 En ese sentido, cabe precisar que para el desarrollo de las metodologías e instrumentos de evaluación para estos trabajadores, se deberán implementar progresivamente Directivas, **distintas a las aprobadas para quienes laboran en los Sistemas Administrativos**; diseñadas en función a la labor que aquellos realizan.
- 2.12 De acuerdo a lo expuesto, SERVIR no ha dado directiva alguna a los gobiernos locales para realizar la evaluación que comprenda a los obreros municipales.



### III Conclusión

- 3.1 Las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, son aplicables a las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentran bajo el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, del que SERVIR es rector.
- 3.2 El Decreto Legislativo N° 1025, que norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, es también de aplicación a los obreros municipales, considerando que su objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (función operativa) que ellos desarrollan.

No obstante, para el desarrollo de las metodologías e instrumentos de evaluación de dichos trabajadores, se implementarán progresivamente Directivas, **distintas a las aprobadas para quienes laboran en los Sistemas Administrativos**, las mismas que se ajustarán a la labor que realizan.

- 3.3 SERVIR no ha dictado alguna norma o directiva para realizar la evaluación de desempeño sobre la base del método de medición de logro de metas. Tampoco se ha emitido directiva alguna sobre evaluación a los obreros municipales.
- 3.4 Las entidades públicas que programen evaluaciones de desempeño; no podrán utilizar la clasificación de categorías de desempeño indicadas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, ni conllevarán la extinción del vínculo laboral o la terminación



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”

de la carrera, hasta que SERVIR difunda las metodologías e instrumentos para su implementación.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visación de encontrarlo conforme y trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente,



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

MMC/itr  
R:/ITR/I.L. aplicación del Decreto Legislativo N° 1025