



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, 03 SEP 2010

OFICIO N° 464-2010-SERVIR/PE

Doctora  
**MIRELLA CARMEN MILAGROS CHIAPPERINI FAVERIO**  
Secretaria General  
Ministerio del Interior  
Presente.-

Asunto : Consulta sobre ejecución de examen de conocimientos para personal civil y profesionales de la salud de la Policía Nacional del Perú

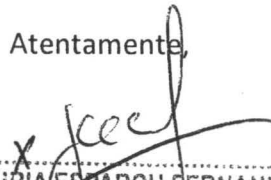
Referencia : Oficio N° 4911-2010-DIRREHUM/SEC

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de dar respuesta al documento de la referencia, mediante el cual el Director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú solicita se absuelva la consulta sobre la viabilidad de realizar un examen de conocimientos para personal civil y profesionales de la salud, actividad que se encuentra programada como parte del proceso de ascenso del personal.

Al respecto, adjunto al presente el Informe Legal N° 259-2010-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, en virtud del cual se atiende la solicitud.

Sin otro particular quedo de usted,

Atentamente,

  
NURIA ESPARCH HERNANDEZ  
Presidenta Ejecutiva  
AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL

JCCC/JAG/MMC



[www.servir.gob.pe](http://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° 209-2010-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 :** Consulta de la Policía Nacional del Perú sobre evaluación del personal civil y profesionales de la salud.

**Referencia :** Oficio N° 4911-2010-DIRREHUM/SEC

**Descriptor :** Evaluación de personal  
Progresión en la carrera

**Fecha :** Lima, 02 SEP 2010

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual el Director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú solicita opinión sobre la viabilidad de realizar un examen de conocimientos para personal civil y profesionales de la salud, actividad que se encuentra programada como parte del proceso de ascenso del personal.

Al respecto, cabe indicar lo siguiente:

**I Antecedentes y Base Legal**

- 1.1 La Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil establece lo siguiente:

*"TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema*

*Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.*

*Los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y del Servicio Diplomático de la República, se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades, en todo lo que no sea regulado o les sea atribuido por la Autoridad con carácter específico. La Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público se rigen por sus propias normas (...)."*





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"

- 1.2 Los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (en adelante Decreto Legislativo N° 276), regulan el ascenso del servidor en la Carrera Administrativa.

*"Artículo 16.- El ascenso del servidor en la carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.*

*Artículo 17.- Las entidades públicas planificarán sus necesidades de personal en función del servicio y sus posibilidades presupuestales.*

*Anualmente, cada entidad podrá realizar hasta dos concursos para ascenso, siempre que existan las respectivas plazas vacantes.*

*Artículo 18.- Es deber de cada entidad establecer programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades, como medio de mejorar el servicio público e impulsar el ascenso del servidor.*

*Artículo 19.- Periódicamente y a través de métodos técnicos, deberán evaluarse los méritos individuales y el desempeño en el cargo, como factores determinantes de la calificación para el concurso.*

*Artículo 20.- El cambio de grupo ocupacional, previo el cumplimiento de los requisitos correspondientes, no puede producirse a un nivel inferior al alcanzado, salvo consentimiento expreso del servidor."*

- 1.3 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.

- 1.4 Cabe señalar que mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 en el que se establece los tipos, factores y consecuencias de la evaluación, entre otras acciones.

- 1.5 De acuerdo con lo establecido en los literales a) y h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, es función de SERVIR, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en materia de evaluación, entre otras, así como opinar de manera vinculante sobre las materias de su competencia.

## II. Análisis

### De la 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 SERVIR.

**PERÚ**Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilOficina  
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, 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 de cada entidad.

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 de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

#### **Cuestión previa**

- 2.2 Cabe precisar que conforme lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, si bien no se encuentran en el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, en cambio las entidades que forman parte del Poder Ejecutivo, como los ministerios, si se encuentran sujetas al alcance del Sistema.

En ese sentido, si bien SERVIR no es competente para emitir opinión respecto del personal incurso en el régimen especial de la Policía Nacional del Perú, si lo es respecto del personal civil, excepto disposición contraria de sus respectivas leyes específicas.

Por consiguiente, al personal administrativo antes indicado le será aplicable las normas que regulan el régimen estatutario o el régimen laboral (Decreto Legislativo N° 276 o Decreto Legislativo N° 728 según sea el caso), las normas transversales (Ley N° 28175, Decretos legislativos Nros. 1023 y 1025, entre otras), así como las disposiciones presupuestales que establecen limitaciones para el incremento de remuneraciones o cualquier otra forma de ingreso.

#### **De la carrera administrativa**

- 2.3 El régimen estatutario, regulado principalmente por el Decreto Legislativo N° 276, establece los principios, normas y procesos que regulan el ingreso a la carrera administrativa, así como la progresión, entre otras materias.

Dicho régimen se caracteriza por ser un sistema básicamente cerrado: el ingreso a la carrera se realiza en el último nivel de cada grupo ocupacional y no a un cargo determinado (no existen cargos de carrera) y donde la progresión en la carrera depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados y relacionados a antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación.

Cabe mencionar que corresponde a cada entidad de la administración pública planificar sus necesidades de personal en función del servicio así como de los recursos presupuestales con los que cuentan, para lo cual podrán realizar anualmente hasta dos concursos de ascenso.





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"

- 2.4 En cuanto a la evaluación, es preciso señalar que la finalidad del Decreto Legislativo N° 1025 es establecer las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

De otro lado, si bien el artículo 29 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, señala que las evaluaciones serán consideradas como uno de los factores para el ascenso, debe tenerse en cuenta que dicho proceso (evaluación de desempeño)<sup>1</sup> se encuentra condicionado a la aprobación de las correspondientes normas técnicas por parte de SERVIR así como a su implementación progresiva<sup>2</sup>, las cuales a la fecha se encuentran en valoración y priorización.

En efecto, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, órgano encargado de implementar políticas de desarrollo de capacidades, y evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento, se encuentra actualmente avocada al proceso de implementación de políticas de evaluación e identificación de necesidades de capacitación de manera progresiva, partiendo de la evaluación de competencias y específicamente del Diagnóstico de Conocimientos de los operadores de los Sistemas Administrativos del Estado en los diferentes niveles de gobierno.

La finalidad de dicho proceso o evaluación no es otra que medir las brechas de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado, a efectos de adecuar las estrategias de capacitación a las necesidades que se identifiquen; y de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública a través del fortalecimiento del Servicio Civil.

- 2.5 Finalmente, cabe indicar que el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, señalan que SERVIR, como ente rector del Sistema, es el encargado de establecer y difundir las metodologías e instrumentos para la implementación de la evaluación de desempeño, en ese sentido las entidades públicas que programen evaluaciones de desempeño no podrán utilizar los criterios de calificación o categorización de su personal sujeto a evaluación, así como tampoco podrán extinguir los vínculos laborales y/o contractuales del personal al servicio del Estado, como consecuencias de dicha evaluación, en tanto

<sup>1</sup> Entendida ésta como el procedimiento 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.

<sup>2</sup> Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1025

*"De acuerdo a su competencia, la Autoridad emitirá las normas técnicas para desarrollar e implementar la capacitación y evaluación establecidas en la presente norma. Las disposiciones contenidas en ésta entrarán en vigencia, de forma progresiva, en la oportunidad que establezca la Autoridad.*

*A tal efecto, dictará las normas técnicas en las siguientes materias:*

- a) Acreditación de programas de capacitación.*
- b) Sistema de Becas y financiamiento.*
- c) Métodos de evaluación de personal.*
- d) Formación laboral o actualización.*
- e) Administración del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano y otros recursos destinados a capacitación. "*



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"

SERVIR no emita las disposiciones acerca de la metodología e instrumentos que se utilizarán para dicho propósito.

### III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo, SERVIR aprobará entre otras normas técnicas, las referidas a Métodos de Evaluación de Personal, determinando la vigencia progresiva y oportuna de la misma.
- 3.2 Las evaluaciones que las entidades realicen a propósito de la progresión en la carrera administrativa no se oponen a la evaluación de desempeño establecida en el Decreto Legislativo N° 1025.

Finalmente, remito para vuestra consideración el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visto bueno 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