

**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"

**INFORME LEGAL Nº 153 -2010-SERVIR/GG-OAJ****AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**  
GERENCIA DE DESARROLLO DE  
CAPACIDADES Y RENDIMIENTO**21 JUN. 2010****RECIBIDO**Firma: *Ro. Sain* Hora: *4.04*

A : **FLOR BLANCO HAUCHECORNE**  
Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento (e)

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

Asunto : Evaluación de Desempeño al amparo del Decreto Legislativo 1025 y su Reglamento

Ref. : Escrito de la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú de fecha 03 de junio de 2010.

Descriptor : Competencia de Servir.  
Criterios de Evaluación de Desempeño

Fecha : Lima, **21 JUN 2010**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia mediante el cual la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú - FENAOMP, solicita la intervención de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR con el fin que se deje sin efecto la Directiva de Evaluación de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Al respecto, cabe indicar lo siguiente:

#### **I Antecedentes y Base Legal**

- 1.1 Mediante escrito de fecha 03 de junio de 2010, la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú - FENAOMP, solicita la intervención de SERVIR, a fin que se deje sin efecto la Directiva de Evaluación de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, directiva que no obra en los documentos adjuntos que originan la presente opinión.
- 1.2 El Decreto Legislativo Nº 1023 crea a SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, encontrándose dentro de sus funciones el planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, que comprende, entre otros, la evaluación del personal servicio del Estado, con la finalidad de brindar un mejor servicio al ciudadano.
- 1.3 Mediante el Decreto Legislativo Nº 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos.



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"

- 1.4 Cabe señalar que mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, en el que se establece las normas y procedimiento aplicables a la ejecución de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado que se encuentren comprendidos dentro del Sistema.
- 1.5 El literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, establece como una las funciones de SERVIR, opinar de manera sobre las materias de su competencia.

## II ANÁLISIS

### Sobre la competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del servicio civil están contextualizada en el marco de las políticas que en materia de rendimiento, desarrollo, capacitación y evaluación del Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

Es por ello que siendo SERVIR el órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, 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.

En ese sentido, SERVIR no constituye una instancia administrativa previa a las decisiones que adopte 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.

Cabe señalar que, de la revisión de la documentación que origina la presente opinión no consta la Directiva de Evaluación a los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, por lo que no podemos emitir opinión sobre el contenido o el sentido de algo que desconecemos, por lo que la presente opinión sólo analizará de manera genérica el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento.

### Sobre el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento.

- 2.2 Ahora bien, para evaluar la aplicación del Decreto Legislativo N° 1025 resulta indispensable evaluar el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1023, en particular, lo referido al Sistema Administrativo de Recursos Humanos.

En efecto, conforme lo disponen los artículos 2°, 3° y 5° del Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante el Sistema) comprende a todas las entidades de la administración pública previstas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 (incluido los Gobiernos Regionales y Municipales) y respecto a los temas vinculados con la gestión del empleo, el rendimiento, la evaluación, la compensación, el desarrollo y la capacitación, entre otros.





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, la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 1023, establece que el Sistema comprende a todos los regímenes de carrera y otras formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.<sup>1</sup>

En ese sentido, el alcance del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del servicio civil y que además comprende el conjunto de normas, principios, recursos y métodos, procedimiento y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos, es transversal a la organización del Estado, sin que ello implique injerencia en el ámbito de competencia de cada entidad pública que este bajo el ámbito del Sistema.

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

- 2.3 De otro lado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025, la finalidad del mencionado dispositivo es la **capacitación y rendimiento** de los servidores que prestan servicios en las entidades públicas, buscando con ello la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así como una adecuada gestión de los recursos públicos asignados a las entidades de los distintos niveles de gobierno (nacional, regional o local).

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en 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 dichas normas. Las disposiciones contenidas en esta entrarán en vigencia de forma progresiva en la oportunidad que establezca SERVIR.

Asimismo, de acuerdo al artículo 29° del Reglamento del Decreto legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 0009-2010-PCM, la evaluación del desempeño del servidor público tiene dos objetivos concretos: i) la identificación de las necesidades de capacitación; ii) la verificación y calificación de los logros de un 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 ese sentido, junto a la capacitación, la evaluación de los méritos individuales y desempeño del cargo es fundamental para la mejora de la eficacia de la administración pública, por lo que la evaluación de desempeño deviene en un proceso obligatorio, integral, sistemático, objetivo y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del trabajador.

<sup>1</sup> Como hemos señalado en el Informe N° 053-2010-SERVIR/GG-OAJ el régimen laboral que les corresponde a los obreros municipales, es el régimen laboral de la actividad privada con todos los beneficios, derechos, y deberes que el mismo contempla, sin que ello sea óbice para la capacitación y evaluación que les corresponde por estar dentro del ámbito del Sistema.





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"

En efecto, la finalidad del texto normativo antes citado es establecer reglas para la capacitación y la evaluación del rendimiento del personal al servicio del Estado, **como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.**

- 2.4 Conforme lo señala el artículo 31º del citado Reglamento, la evaluación de desempeño que implementen las entidades públicas deberá seguir las disposiciones establecidas por SERVIR.

En efecto, el artículo 32º del Reglamento, ha definido dos tipos de evaluación complementarios: i ) medición de competencias, la cual tiene por 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 y que no conlleva las consecuencias de previstas en el artículo 41º del Reglamento; ii) medición del logro de metas, que implica medir el cumplimiento de las metas con la finalidad de identificar la contribución del personal a alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para el desempeño.

Como se puede apreciar, la evaluación de competencias tiene por objeto formular políticas de capacitación acordes a las auténticas necesidades de la institución, mientras que la evaluación de logro de metas, supone que previamente a la evaluación, se han establecido metas y objetivos plenamente verificables y cuantificables.

Por ello, sólo la evaluación por medición de logro de metas puede conllevar a la clasificación por categorías de desempeño que incluyen al personal de rendimiento distinguido, de buen rendimiento, de rendimiento sujeto a observación e ineficiencia comprobada, solamente la última de estas categorías tiene como resultado final la extinción del vínculo laboral.

Sin perjuicio de lo expuesto, debemos señalar que la Tercera Disposición Complementaria Final del citado Reglamento establece expresamente 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 señaladas.

En ese sentido, en el caso que las entidades públicas del gobierno nacional, regional o local hubiesen programado evaluaciones, teniendo en cuenta sus funciones y necesidades, así como haber definido el método que aplicarían en dichas evaluaciones, estas no podrán conllevar la clasificación del personal y menos conllevarán las consecuencias indicadas en el Decreto Legislativo Nº 1025 y su Reglamento, en tanto SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos no difunda las metodologías e instrumentos de su implementación, los cuales vienen siendo elaborados e implementados como pilotos por la Gerencia de Capacidades y Rendimiento de SERVIR.





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"

Finalmente, ponemos en vuestro conocimiento que a la fecha SERVIR no ha emitido disposición alguna sobre la evaluación de obreros municipales.

### III Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a las normas analizadas, se concluye que las normas y procedimientos referidos a la capacitación y evaluación son aplicables a las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren bajo el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que incluye al Gobierno Nacional, Regional y Local que conforman el Estado.
- 3.2 Asimismo, de lo expuesto, podemos advertir que SERVIR no ha dictado alguna norma o directiva para realizar la evaluación de desempeño sobre la base del método de mediación de logro de metas, es más tampoco ha emitido directiva alguna sobre la evaluación a los obreros municipales.
- 3.3 El Decreto Legislativo Nº 1025 y su Reglamento, señalan que SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, 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 SERVIR no emita las disposiciones acerca de la metodología e instrumentos que se utilizarán para dicho propósito.
- 3.4 En caso, la Municipalidad Provincial de Huancayo, emitiera una Directiva de Evaluación de los Servidores de dicha comuna, la misma deberá adecuar su contenido a los criterios de evaluación que establezca SERVIR, no pudiendo contener evaluaciones que no están reguladas y menos aún contener criterios de evaluación de desempeño que impliquen extinción del vínculo laboral, en tanto SERVIR no emita las disposiciones sobre la metodología e instrumentos que se usen para dicho propósito.

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/jvp  
Archivo 2010- Informe legal – criterios de evaluación del Dec. Leg. 1025 – FENAOMP – Mun. Prov. Huancayo