

**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 N° 053-2010-SERVIR/GG-OAJ**

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

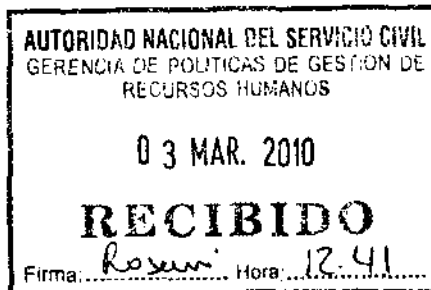
De : **MANUEL MESONES CASTELO**
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

Asunto : Evaluación a obreros

Referencia : Oficio N° 030-2010/FENAOMP-JDN

Descriptor : Evaluación de obreros municipales
Decreto Legislativo N° 1025

Fecha : Lima, **03 MAR 2010**



Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú – FENAOMP solicita se absuelva la consulta sobre si la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha dispuesto la evaluación de los obreros municipales en los gobiernos locales.

I Antecedentes y Base Legal

1.1 Mediante Oficio N° 030-2010/FENAOMP-JDN la FENAOMP manifiesta que algunas municipalidades vienen implementando evaluaciones a los obreros municipales, argumentando que las mismas se realizan en cumplimiento del Decreto Legislativo N° 1025.

1.2 El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

1.3 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 que las





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"

acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado.¹

II Análisis

De la competencia de SERVIR

2.1. Las competencias 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.

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 respectivas competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa previa a la adopción de decisiones individuales en 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 entre 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.

De la evaluación a los obreros municipales

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.

¹ Cabe mencionar que esta Oficina de Asesoría Jurídica, mediante Informe Legal N° 217-2009-ANSC/OAJ, señaló que el Decreto Legislativo N° 1025 también es 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 que ellos desarrollan, entre otros, previo a la emisión del Reglamento.





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"

2.3 Al respecto, 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; por lo que al personal obrero de las municipalidades, 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.

2.4 De otro lado, en cuanto a la evaluación, el artículo 29 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)

Asimismo, conforme al artículo 32 del Reglamento, se han definido dos tipos de evaluación, que son complementarios, a saber: i) la medición de competencias² y ii) la medición del logro de metas³.

Al respecto, cabe precisar que sólo la medición de logro de metas 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.

Sin embargo, 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.

² 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.

³ 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.





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 ese sentido, en el caso que las entidades públicas hubiesen programado evaluaciones (conforme a sus funciones y necesidades) y definido el método que aplicarán, bajo ningún concepto podrán utilizar la clasificación antes mencionada (personal de rendimiento distinguido, buen rendimiento, rendimiento sujeto a observación e ineficiencia comprobada, ni conllevarán las consecuencias indicadas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento), hasta que SERVIR difunda las metodologías e instrumentos para su implementación, documentos que vienen siendo elaborados por el órgano competente, de acuerdo a lo manifestado por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, y cuya implementación viene efectuándose de manera progresiva.

SERVIR no ha emitido hasta la fecha disposición alguna para evaluar obreros municipales.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a lo expuesto así como lo manifestado por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, SERVIR no ha dado directiva alguna a los gobiernos locales para realizar la evaluación que comprenda a los obreros de las municipalidades.
- 3.2 Las entidades públicas que, de acuerdo a sus planes, funciones y necesidades programen evaluaciones de desempeño; no podrán utilizar la clasificación de (i) personal de rendimiento distinguido, ii) buen rendimiento, iii) rendimiento sujeto a observación e iv) ineficiencia comprobada), ni conllevarán las consecuencias indicadas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, hasta que SERVIR difunda las metodologías e instrumentos para su implementación.

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 de obreros al amparo del D. Leg. 1025



www.servir.gob.pe

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