



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA

DIRECTIVA N° 001 -2014-DV-SG

DIRECTIVA SOBRE “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA

Fecha:

Elaborado por: La Comisión designada mediante la Resolución de Secretaría General N° 123-2013-DV-SG del 11.Set.2013



I. OBJETIVO

Establecer procedimientos para la evaluación del desempeño laboral del personal de DEVIDA contratado o contratada bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento y modificatorias, con el objeto de medir las competencias del personal de la Entidad para establecer las acciones de capacitación necesarias para cubrir las brechas resultantes.



II. FINALIDAD

Evaluar el desempeño del personal de DEVIDA para conocer el nivel de sus competencias laborales para el ejercicio del cargo, identificando los aspectos críticos que permitan adoptar las acciones de mejora continua que sean necesarias.

III. AMBITO DE APLICACION

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva serán de aplicación para todo el personal que labora en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas – DEVIDA no considerado de confianza conforme a la Ley N° 28175 “Ley Marco del Empleo Público”.

IV. APROBACION, VIGENCIA Y ACTUALIZACION

La presente directiva será aprobada por la Secretaria General. Su vigencia es permanente y se actualizará a propuesta de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o de la Oficina de Administración.



V. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 824-Ley de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 063-2011-PCM-Reglamento de Organización y Funciones de DEVIDA.
- Decreto Supremo N° 003-1997-TR, que aprueba el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057-Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057; así como sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 113-2012-DV-PE, que aprueba el Manual de Clasificación de Cargos de DEVIDA.





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA

- Directiva N° 001-2013-DV-SG "Lineamientos para la Formulación y Aprobación de Directivas en DEVIDA".

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. De la evaluación

La evaluación es un proceso continuo e integral, que permite conocer el desempeño del personal contratado por DEVIDA, a fin de proponer mejoras continuas que permitan alcanzar los siguientes logros:



- Medir la eficiencia y productividad del(de la) trabajador(a), así como su contribución al logro de los objetivos institucionales.
- Proponer acciones de personal y planes de capacitación conducentes al fortalecimiento y/o desarrollo de competencias laborales del personal contratado, concordante con los objetivos institucionales.

6.2. Periodicidad

La evaluación del desempeño laboral del personal contratado, se realizará una vez al año, dentro del primer trimestre y comprenderá el periodo de enero a diciembre del año anterior.



VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Niveles de evaluación

Teniendo en consideración los tipos de función y responsabilidad desarrolladas por el personal de DEVIDA, se establecerán los siguientes tres (03) niveles de evaluación: Directivo, Especialista y Apoyo en concordancia con los instrumentos de gestión pertinentes.

a) Directivo

Comprende a: Director(a) Adjunto(a), Asesor(a) I, Asesor(a) II, Jefe(a) de Unidad y Jefe(a) de Oficina Zonal.



b) Especialista

Comprende a los(las) Profesionales II, III, IV y V y Técnicos(as) II, III, IV y V.

c) Apoyo

Comprende al(a) Técnico II (Chofer) y Auxiliares.

7.2. Integrantes de la evaluación y sus responsabilidades

a) Evaluado(a)

Es el(la) trabajador(a) contratado(a) comprendido en el proceso de evaluación, mantiene relación funcional directa con el(la) evaluador(a) y tiene las siguientes obligaciones:

- Participar y colaborar en el proceso de evaluación.
- Cumplir con las disposiciones del proceso de evaluación.
- Dar la conformidad o no conformidad al resultado del proceso de evaluación.



b) Evaluador(a)

Es el(la) Jefe(a) inmediato(a) del evaluado(a) y tiene las siguientes obligaciones:

- Dar a conocer al personal contratado a su cargo el contenido de la presente Directiva.





- Efectuar la evaluación de desempeño del personal a su cargo en cumplimiento a la presente Directiva.
- Comunicar a los(las) evaluados(as) sobre los criterios aplicados en el proceso de evaluación.
- Formular, de ser el caso, observaciones y recomendaciones sobre el personal evaluado.

c) Revisor(a)

Es el(la) Jefe(a) inmediato superior del(de la) evaluador(a), encargado(a) de verificar si la evaluación se efectuó correctamente. Tiene la siguiente responsabilidad:

- Intervenir exclusivamente en caso de disconformidad del(de la) evaluado(a).
- Entrevistar al personal evaluado(a) y evaluador(a) para analizar y verificar si la evaluación se efectuó correctamente.
- Convalidar o revocar los resultados de la evaluación realizada a través del formato de evaluación correspondiente, pronunciamiento que constituye última instancia administrativa.

7.3. Contenido de la evaluación

7.3.1. La evaluación es cualitativa y se sustenta en el análisis objetivo del desempeño laboral del evaluado(a), teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterio 1

Calidad y oportunidad del resultado del trabajo realizado por el(la) evaluado(a).

Criterio 2

Competencias laborales específicas del(de la) evaluado(a) para el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo.

Criterio 3

Competencias personales del(de la) evaluado(a).



7.4. Valoración

Es el puntaje asignado por el(la) evaluador(a), teniendo en cuenta los criterios de evaluación establecidos en la presente Directiva.

Criterio 1

Calidad y oportunidad del resultado del trabajo realizado por el(la) evaluado(a).

Este criterio tiene como máximo un puntaje de cuarenta (40) puntos y un mínimo de cero (00) puntos.

La evaluación del desempeño laboral corresponde a la valoración del cumplimiento oportuno de las funciones y/o actividades del(de la) trabajador(a) descritas en el instrumento de gestión pertinente o en los requerimientos CAS, según corresponda.

Para ello, el(la) evaluador(a) podrá analizar y confrontar objetivamente la información generada por el(la) trabajador(a) durante el periodo de evaluación, basado en evidencias documentales, información primaria o secundaria sobre su desempeño u observaciones directas que haya realizado, pudiendo asignar un puntaje que variará según se muestra en el Cuadro N° 1 siguiente:

CUADRO N° 1

CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES CON ALTA CALIDAD Y OPORTUNIDAD (MÁS)	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES CON ALTA CALIDAD Y OPORTUNIDAD	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES CON ALTA CALIDAD Y OPORTUNIDAD
--	--	--





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA

DE LO ESPERADO)	(IGUAL A LO ESPERADO)	(MENOS DE LO ESPERADO)
DE 21 A 40 PUNTOS	DE 11 A 20 PUNTOS	DE 00 A 10 PUNTOS

Criterio 2

Competencias laborales específicas del(de la) evaluado(a) para el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo.

Este criterio tiene como máximo cuarenta (40) puntos y un mínimo de cero (00) puntos. Esta evaluación que mide las competencias laborales específicas del(de la) evaluado(a), tiene como objeto verificar su desempeño en el puesto según los requisitos mínimos establecidos, que garanticen la correcta y eficaz aplicación de los conocimientos y destrezas que deben mostrarse en el trabajo diario (formación profesional, experiencias, conocimientos y otros estipulados).



Para ello, de manera análoga al criterio anterior, el(la) evaluador(a) podrá analizar y confrontar objetivamente la información generada por el(la) trabajador(a) durante el periodo de evaluación, basado en evidencias documentales, información primaria o secundaria sobre su desempeño u observaciones directas que haya realizado, pudiendo asignar un puntaje que variará según se muestra en el Cuadro N° 2 siguiente:

CUADRO N° 2

ALTA DEMOSTRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SEGÚN REQUISITOS MÍNIMOS	MEDIANA DEMOSTRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SEGÚN REQUISITOS MÍNIMOS	BAJA DEMOSTRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SEGÚN REQUISITOS MÍNIMOS
DE 21 A 40 PUNTOS	DE 11 A 20 PUNTOS	DE 00 A 10 PUNTOS



Criterio 3:

Competencias personales del(de la) evaluado(a).

Este criterio tiene como máximo veinte (20) puntos y un mínimo de cero (00) puntos. La evaluación de competencias personales del(de la) evaluado(a) permite apreciar determinadas cualidades personales que deben reflejarse en el desempeño de su trabajo; por ello, el puntaje de valoración debe diferenciar el caso del personal Especialista y Apoyo, según las variables mostradas en las tablas de valoración, según se muestra en el Cuadro N° 3 siguiente:



CUADRO N° 3

ALTA DEMOSTRACIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES DE ACUERDO AL CARGO	MEDIANA DEMOSTRACIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES DE ACUERDO AL CARGO	BAJA DEMOSTRACIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES DE ACUERDO AL CARGO
DE 15 A 20 PUNTOS	DE 08 A 14 PUNTOS	DE 00 A 07 PUNTOS





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA

Para la valoración de las competencias personales se tendrá en cuenta los siguientes niveles: Personal-Apoyo, Personal-Especialista y Personal-Directivo Superior y Ejecutivo:

PERSONAL– APOYO

DOMINIO DE SU LABOR	PERMANENCIA LABORAL Y USO DEL TIEMPO	CAPACIDAD OPERATIVA Y RESPONSABILIDAD	INICIATIVA Y ACTITUD	ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO
DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS

PERSONAL – ESPECIALISTA

DOMINIO TEMÁTICO	PERMANENCIA LABORAL Y USO DEL TIEMPO	CAPACIDAD ANALITICA Y RESPONSABILIDAD	INICIATIVA Y ACTITUD	TRABAJO EN EQUIPO
DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS	DE 00 A 04 PUNTOS



PERSONAL DIRECTIVO SUPERIOR Y EJECUTIVO

PLANEAMIENTO	ORGANIZACIÓN	DIRECCION	CONTROL	TOMA DE DECISIONES
DE 00 A 04 PUNTOS				



Para ello, de manera análoga al criterio anterior, el(la) evaluador(a) podrá analizar y confrontar objetivamente la información generada por el(la) trabajador(a) durante el periodo de evaluación, basado en evidencias documentales, información primaria o secundaria sobre su desempeño u observaciones directas que haya realizado, pudiendo asignar un puntaje que variará según se muestra en el Cuadro N° 3.

7.5. Descripción de las variables de valoración (Cuadro N° 3)

a) Dominio de su labor o dominio temático

Esta variable define la capacidad de adaptación del(de la) evaluado(a) al trabajo desarrollado, dado que cada realidad laboral es diferente. El personal contratado debe adaptarse al entorno en el cual se desenvuelve mostrando el dominio necesario de las actividades propias del trabajo que debe realizar. El dominio se orienta a la labor, para el caso del personal contratado el "Apoyo"; y, al aspecto temático, para el caso del personal contratado el "Especialista".



b) Permanencia laboral y uso del tiempo

Esta variable define el cumplimiento de los horarios establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo para el personal contratado, así como su uso y aprovechamiento durante la jornada de trabajo, con el fin de establecer su nivel de eficiencia.



c) Capacidad operativa y responsabilidad

Esta variable define la capacidad de respuesta operativa del personal contratado de "Apoyo", referente a los problemas que debe atender y/o resolver, mostrando de esa manera su grado de responsabilidad, eficiencia y eficacia.

d) Capacidad analítica y responsabilidad

Esta variable define la capacidad de respuesta de análisis y ejecución del personal contratado de "Especialista", referente a los problemas que debe atender y/o resolver, mostrando de esa manera su grado de responsabilidad, eficiencia y eficacia.

e) Iniciativa y actitud

Esta variable define la competencia que tiene el(la) trabajador(a) para proponer innovaciones, aportes y mejoras en el desempeño de su trabajo, en función a los requisitos mínimos y/o términos de referencia que sirvieron de base para su contratación.

f) Organización en el trabajo

Esta variable define el grado de ordenamiento y la metodología para realizar las actividades del personal contratado de "Apoyo", así como el compromiso que demuestra al realizarlas.

g) Trabajo en equipo

Esta variable define el grado de participación proactiva y efectiva del personal contratado de "Especialista", durante el desarrollo de sus actividades y que contribuyan efectivamente al logro de los objetivos del órgano y/o dependencia, para el cual se desempeña.

h) Planeamiento

Esta variable mide la habilidad para diseñar programas de trabajo y los medios de ejecución para alcanzar las metas propuestas.

i) Organización del trabajo

Esta variable mide la capacidad del(de la) trabajador(a) en la forma cómo planifica y organiza su labor para cumplir con los objetivos de la Entidad.

j) Dirección

Esta variable mide la capacidad de liderazgo, la adecuada distribución a su personal de las actividades en forma equitativa y funcional, y la habilidad para dar indicaciones y orientación al personal, para el logro de los objetivos planeados.

k) Control

Esta variable mide la habilidad para el seguimiento y monitoreo de las actividades que se realizan bajo su responsabilidad, así como la capacidad para verificar el cumplimiento de las normas pertinentes.

l) Toma de Decisiones

Esta variable mide la capacidad para analizar alternativas y elaborar juicios apropiados previendo los resultados de acciones en el logro de metas.

7.6. Escala de niveles valorativos (Cuadro N° 4)

Está constituida por cuatro (04) niveles que de manera conjunta establecen el puntaje total y calificación final. Estas escalas definen el desempeño laboral de cada evaluado(a), y son las siguientes:



M. MEJIA



F. ZELAYA



J. LAOS



H. YAIRÉN



- a) **Personal de rendimiento distinguido.**- Nivel resultante de la evaluación del (de la) trabajador(a) con características individuales en grado superior, demostrado en la eficacia y eficiencia de su trabajo.
- b) **Personal de buen rendimiento.**- Nivel resultante de la evaluación del(de la) trabajador(a) que destaca en el ejercicio de sus funciones de manera satisfactoria.
- c) **Personal de rendimiento sujeto a observación.**- Nivel resultante de la evaluación del (de la) trabajador(a) con rendimiento inestable que cumple con las funciones de manera satisfactoria.
- d) **Personal de ineficiencia comprobada.**- Nivel resultante de la evaluación del (de la) trabajador(a) con limitada capacidad para el desempeño de sus funciones y cuyas aptitudes no son aceptables.



7.7. Puntaje total y calificación final

El puntaje final de la evaluación se obtiene sumando los resultados parciales de los criterios descritos en el sub numeral 7.3 Contenido de la evaluación y 7.4 Valoración que corresponde al Capítulo VII. Disposiciones Específicas.

Una vez obtenida la suma de los resultados parciales, se procederá a establecer la calificación final, la misma se registrá por la valoración mostrada en el Cuadro N° 4 siguiente:

CUADRO N° 4

PUNTAJE TOTAL (SUMA DE LOS RESULTADOS PARCIALES)	CALIFICACIÓN FINAL
DE 91 A 100 PUNTOS	RENDIMIENTO DISTINGUIDO
DE 71 A 90 PUNTOS	BUEN RENDIMIENTO
DE 61 A 70 PUNTOS	RENDIMIENTO SUJETO A OBSERVACIÓN
MENOS DE 60 PUNTOS	INEFICIENCIA COMPROBADA



7.8. Calificación

- a) Los(las) evaluadores(as), emplearán el Anexo N° 01 – Ficha de Evaluación, para la calificación final por cada personal evaluado(a).
- b) Una vez culminado el proceso de evaluación, la Unidad de Personal o quien haga sus veces, mediante informe comunicará los resultados finales al nivel superior correspondiente, utilizando el Anexo N° 02-Resultados Finales de Evaluación del Personal.



VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- El personal contratado(a), deberá contar con un mínimo de tres (03) meses de labor para ser evaluado de conformidad a lo dispuesto en la presente Directiva.

Segundo.- En caso que el(la) evaluador(a) tenga parentesco hasta el segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad con el personal evaluado, el(la) revisor(a) será quien proceda con la evaluación.

Tercero.- La presente Directiva será publicada en el Portal Web de DEVIDA.





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA

ANEXO N° 01 - FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES DEL(DE LA) EVALUADOR(A)

1	Apellidos y nombres	
2	N° de DNI	
3	Unidad Orgánica	
4	Cargo	

II. DATOS GENERALES DEL(DE LA) EVALUADO(A)

1	Apellidos y nombres	
2	N° de DNI	
3	Unidad Orgánica	
4	Modalidad de contrato	
5	Nivel del(de la) evaluado(a)	
6	Cargo	



III. INFORMACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN

3.1 Criterio 1: Calidad y oportunidad del resultado del trabajo realizado por el(la) evaluado(a).

CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES CON ALTA CALIDAD (MÁS DE LO ESPERADO)	CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES CON CALIDAD INDIFERENTE (IGUAL A LO ESPERADO)	CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES CON BAJA CALIDAD (MENOS DE LO ESPERADO)



3.2 Criterio 2: Competencias laborales específicas del(de la) evaluado(a) para el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo.

ALTA DEMOSTRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SEGÚN REQUISITOS MÍNIMOS	MEDIANA DEMOSTRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SEGÚN REQUISITOS MÍNIMOS	BAJA DEMOSTRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES SEGÚN REQUISITOS MÍNIMOS





3.3 Criterio 3: Competencias personales del(de la) evaluado(a).

PERSONAL DE APOYO

DOMINIO DE SU LABOR	ASISTENCIA Y USO DEL TIEMPO	CAPACIDAD OPERATIVA Y RESPONSABILIDAD	INICIATIVA Y ACTITUD	ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

PERSONAL ESPECIALISTA



DOMINIO TEMATICO	ASISTENCIA Y USO DEL TIEMPO	CAPACIDAD ANALITICA Y RESPONSABILIDAD	INICIATIVA Y ACTITUD	TRABAJO EN EQUIPO

PERSONAL DIRECTIVO SUPERIOR Y EJECUTIVO



PLANEAMIENTO	ORGANIZACIÓN	DIRECCION	CONTROL	TOMA DE DECISIONES

IV. PUNTAJE Y CALIFICACIÓN



PUNTAJE TOTAL (SUMA DE LOS RESULTADOS PARCIALES)	CALIFICACIÓN FINAL	PUNTAJE OBTENIDO POR EL PERSONAL
DE 91 A 100 PUNTOS	RENDIMIENTO DISTINGUIDO	
DE 71 A 90 PUNTOS	BUEN RENDIMIENTO	
DE 61 A 70 PUNTOS	RENDIMIENTO SUJETO A OBSERVACIÓN	
MENOS DE 60 PUNTOS	INEFICIENCIA COMPROBADA	



V. CONFORMIDAD



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA

FIRMA DE(LA) EVALUADOR(A)	FIRMA DE(LA) REVISOR(A)	FIRMA DE(LA) EVALUADO(A)
DNI:	DNI:	DNI:



M. MEJIA

ANEXO Nº 02 - RESULTADOS FINALES DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

Nº DE ORD.	NOMBRES Y APELLIDOS	PUNTAJE FINAL	D	E	A	RD	BR	RSO	IC




F. ZELAYA

NOTA:

- D = DIRECTIVO SUPERIOR Y EJECUTIVO
- E = ESPECIALISTA
- A = APOYO
- RD = RENDIMIENTO DISTINGUIDO
- BR = BUEN RENDIMIENTO
- RSO = RENDIMIENTO SUJETO A OBSERVACIÓN
- IC = INEFICIENCIA COMPROBADA




H. YAÑEN