



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos Humanos

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho””

La Molina, 06 de setiembre de 2024

OFICIO MÚLTIPLE N° 00045-2024-UGEL 06/DIR-ARH

Sres(as).

Directores (as) de las IIEE de la jurisdicción de la UGEL N° 06

Presente.-

Asunto: Adecuar a la nueva y vigente redacción de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

Ref.: Informe Técnico N° 001147-2024-SERVIR-GPGSC
Expediente ARH2024-INT-0077598

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en relación al Informe Técnico de la referencia de fecha 27 de agosto de 2024, siendo que es necesario Adecuar a la nueva y vigente redacción de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento.

En ese sentido, el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, “ **TUO de la LPAG**”); se sustenta fundamentalmente en los Principios del Procedimiento Administrativo, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo, mencionando algunos de ellos: **Principio de Legalidad:** “*Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas*”. **Principio del debido procedimiento:** “*Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.*”

Sobre el Subsistema de Gestión de Rendimiento GdR

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como entidad Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya función es dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema de Recursos Humanos. El literal b) del artículo 4° del mencionado Decreto Legislativo señala que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades del Estado son responsables de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; y en su artículo 5 establece que uno de los sub sistemas es la gestión del rendimiento;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, establece que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable

SAAN/Esp.





PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos Humanos

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad; correspondiendo al nivel nacional de gobierno promover el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño;

Que, mediante Ley N° 30057, se crea la Ley del Servicio Civil, con el propósito de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de ésta. Dicha Ley además tiene la finalidad de conseguir que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que las integran;

Que, el artículo 25° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 0402014-PCM, establece que la gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, la entidad; asimismo refiere que se soporta en instrumentos técnicos confiables y consistentes, así como metodologías verificables de valoración del cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los servidores, de acuerdo con los fines y objetivos institucionales y con el perfil del puesto ocupado y, además incluye a los directivos públicos, tengan o no la condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias;

Que, Décima disposición complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad de acuerdo a la programación de implementación de la gestión del rendimiento que mediante acuerdo del Consejo Directivo defina SERVIR;

Que, en la conclusión del Informe Técnico N° 001147-2024-SERVIR-GPGSC, en el numeral 3.2 señala: La conclusión del numeral 5.4 del Informe Técnico N° 001882- 2023-SERVIR-GPGSC debe adecuarse a la nueva y vigente redacción de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, esto es, **que las consecuencias de la desaprobación de la evaluación de desempeño se supeditarán a las disposiciones normativas que apruebe SERVIR para tal efecto; por lo que, actualmente dichas consecuencias se encuentran suspendidas.**

Por lo que, dicha información también debe de ser transmitida al personal administrativo de su IE, para conocimiento y fines.

Hago propicia la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Abg. VÍCTOR ENRIQUE PALOMINO CAYCHO

Director del Sistema Administrativo II (e)
Área de Recursos Humanos- UGEL 06

SAAN/Esp.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la aplicación progresiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento
b) Sobre el alcance de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000095-2024-SERVIR-PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000096-2024-SERVIR-PE

Referencias : a) Oficio N° 080-2024-CONFETEP-P
b) Oficio N° 050-2024-CONFETEP-P

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento a) de la referencia, la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú (en adelante, CONFETEP), en relación con el alcance de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000095-2024-SERVIR-PE y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000096-2024-SERVIR-PE¹, a través de las cuales se resuelve aprobar: i) la modificación de la Primera y Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la “Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento”², y ii) la conformación del Equipo de Trabajo en el Consejo Directivo, de carácter temporal, con la finalidad de elaborar un informe final que contenga una propuesta de mejoras técnicas y metodológicas al Subsistema de Gestión del Rendimiento y las acciones para su implementación, respectivamente; formula las siguientes preguntas:

- a) *¿Se ha dejado sin efecto y suspendido el acuerdo de Consejo Directivo adoptado en la Sesión N° 032-2023-SERVIR-GPGSC, mediante el cual se aprueba como opinión vinculante el Informe Técnico N° 001882-2023-SERVIR-GPGSC, sobre la desvinculación de los servidores que laboran en el Estado, como consecuencia de haber obtenido la calificación de desaprobado en el proceso de evaluación de desempeño?*
- b) *En el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000095-2024-SERVIR-PE, ¿cuáles son los efectos de la Gestión del Rendimiento?*

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus

¹ Ambas se formalizaron mediante el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR adoptado en la Sesión N° 09-2024-CD.

² [Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento](#), aprobada por [Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE](#)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HOBX7KJ



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema³.

- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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 del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado, resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias consultadas

Sobre la aplicación progresiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento

- 2.4 En principio, se debe recordar que el Decreto Legislativo N° 1023⁴ (en adelante, Decreto Legislativo N° 1023) prevé en su artículo 2 que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.
- 2.5 De ese modo, a través de la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 se dispone que el proceso de evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo, objetivo y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento de todo el personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector.
- 2.6 Por su parte, el Decreto Legislativo N° 1025⁵ que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público (en adelante, Decreto Legislativo N° 1025), que aún mantiene su vigencia toda vez que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Ley N° 30057) todavía no se ha implementado⁶, establece en su artículo 1 que sus disposiciones son aplicables a las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentran bajo el ámbito del SAGRH⁷.

³ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

⁴ Publicado en el diario oficial "El Peruano" el 21 de junio de 2008.

⁵ Publicado en El Peruano el 21 de junio de 2008.

⁶ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

"DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogaciones

(...)

b) Una vez que la presente Ley se implemente, el Decreto Legislativo 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, quedan derogados."

⁷ Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HOBX7KJ



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 2.7 En esa línea, el Título IV del Libro I del **Reglamento General de la Ley N° 30057**, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM –cuya aplicación es transversal a cualquier régimen laboral– desarrolla las reglas específicas del Subsistema de Gestión del Rendimiento, siendo que, a través de su artículo 27, establece que **SERVIR, como ente rector del subsistema de gestión del rendimiento, tiene como responsabilidad definir las estrategias y lineamientos asociados al proceso de implementación progresiva de la gestión del rendimiento en las entidades públicas**⁸.
- 2.8 Asimismo, la Décima Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General, prevé que **"la aplicación del subsistema de gestión del rendimiento en las entidades públicas se realizará bajo criterios de progresividad y gradualidad, de acuerdo con la programación de implementación de la gestión del rendimiento que mediante acuerdo del Consejo Directivo defina SERVIR. Los efectos del presente Reglamento estarán sujetos al calendario de implementación definido por este. (...)"** [Énfasis agregado]
- 2.9 Ahora bien, la Primera Disposición Complementaria Transitoria⁹ de la **Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento**, cuya aprobación se formalizó por Resolución de Presidencia

"Artículo 1.- Finalidad de la norma

La presente norma establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos."

⁸ En concordancia con lo previsto en los artículos 23, 26 y 27 de la Ley N° 30057, así como con lo previsto en la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Ley N° 30057

"Artículo 23. Tipos de evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño debe ajustarse a las características institucionales, a los servicios que brindan y a los tipos de puesto existentes en una entidad. Servir establece criterios objetivos para definir el tipo de evaluación de desempeño que corresponde en cada caso."

"Artículo 26. Consecuencias de la evaluación

(...)

Por resolución de Servir se establecen los métodos y criterios de evaluación, debiéndose tomar en cuenta el número total de servidores de la entidad, el tipo de puestos existentes, el nivel de gobierno, el sector al que pertenece, la naturaleza de las funciones que cumple, la naturaleza de sus servicios o el rango de recursos presupuestarios. (...)" [Énfasis agregado]

"Artículo 27. Supervisión de los procesos de evaluación

Corresponde a Servir aprobar los lineamientos y las metodologías para el desarrollo de los procesos de evaluación, así como supervisar su cumplimiento por parte de las entidades públicas, pudiendo hacer cumplir los mismos en los casos en los que detecte discrepancias que desnaturalicen los objetivos de la evaluación." [Énfasis agregado]

Decreto Legislativo N° 1023

"QUINTA.- Proceso de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad.

Todo proceso de evaluación se sujet a las siguientes reglas mínimas:

a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables.

b) Abarca a todo el personal de una entidad.

c) Sus resultados son públicos.

Las Oficinas de Recursos Humanos deberán implementar mecanismos para recoger opiniones de los ciudadanos respecto del personal y la calidad de los servicios.

El nivel nacional de gobierno promoverá el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño."

⁹ **Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento**, cuya aprobación se formalizó por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE

"Primera. Progresividad de la implementación

De acuerdo a la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General, la progresividad de la implementación se refiere al aumento sucesivo de entidades que implementan el Subsistema de Gestión del Rendimiento de acuerdo a la normatividad vigente. En ese sentido, la progresividad dispuesta para el Subsistema de Gestión del Rendimiento es la siguiente, sujeta a evaluación de acuerdo a la implementación de cada ciclo anterior:

(...)

Desde al año 2024:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HOBX7KJ



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, (en adelante, Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento) establecía que la progresividad de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, previéndose que desde el año 2024 todas las entidades debían implementar este Subsistema.

- 2.10 Mientras que, la Tercera Disposición Complementaria Transitoria¹⁰ de la mencionada Directiva, modificada en la Sesión 005-2021-CD-SERVIR y formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE, referida al impacto de la evaluación de desempeño, a la que se refieren los artículos 47¹¹ y 49¹² del Reglamento General y el numeral 8.4 de la citada Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento¹³ quedaba suspendida hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023.

*** Todas las demás entidades.**

Las entidades públicas pueden solicitar a SERVIR el inicio de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento antes del año que les corresponda según la progresividad indicada. La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil se encarga de la evaluación y la aprobación, dando cuenta de ello al Consejo Directivo de manera semestral"

[Énfasis agregado]

- ¹⁰ **Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento**, formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE.

"Tercera. Impacto de la evaluación

La desvinculación de los/as servidores/as con calificación de desaprobado a la que se refieren los artículos 47 y 49 del Reglamento General y el numeral 8.4 de la presente Directiva, queda suspendida hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023". [Énfasis agregado]

- ¹¹ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 47.- Personal con calificación de desaprobado

La calificación de desaprobado se produce en forma automática en los siguientes casos:

- a) Obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación por segunda vez consecutiva;*
b) Obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación en dos (2) oportunidades dentro de un periodo de cinco (5) años calendario en el mismo puesto.
c) Cuando el servidor civil no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad; dicha renuencia a la participación debe estar debidamente comprobada.

Los servidores que obtengan una calificación de desaprobado serán desvinculados automáticamente de la entidad. Para tal efecto, la Oficina de Recursos Humanos proyecta la formalización del término mediante resolución, dentro de los 30 días calendarios siguientes."

- ¹² **"Artículo 49.- Impacto de la evaluación en la gestión de los recursos humanos**

El resultado de la evaluación deberá tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Participar en concurso público de méritos transversal.*
b) Otorgar incentivos de acuerdo con las disposiciones que se dicten al efecto por las instancias competentes.
c) Priorizar las necesidades de capacitación.
d) La desvinculación del servicio civil.
e) Fortalecer la toma de decisiones de mejoramiento institucional y de las personas de la institución.
f) Las demás que se consideren por el ente rector o las entidades de acuerdo con los lineamientos definidos."

- ¹³ **Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento**

8.4. Desaprobado: según el artículo 47 del Reglamento General, los/as evaluados/as obtienen esta calificación de forma automática en los siguientes casos:

- 8.4.1. Haber obtenido una calificación de rendimiento sujeto a observación por segunda vez consecutiva.*
8.4.2. Haber obtenido una calificación de rendimiento sujeto a observación en dos oportunidades en un periodo de cinco años calendario en el mismo puesto.

8.4.3. No haber participado del proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad, debidamente comprobado por la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces. De acuerdo a lo establecido en los artículos 34 y 47 del Reglamento General, se considera que el/la servidor/a no ha participado del proceso de evaluación en los siguientes supuestos:

- a. No asiste a la reunión para la definición y formalización de los factores de evaluación, comunicada y programada de acuerdo al cronograma.*
b. Asiste a la reunión para la definición y formalización de los factores de evaluación, sin embargo, no presenta la evidencia o evidencias que permitan al evaluador/a ejecutar la evaluación para el consiguiente otorgamiento de la calificación. Según lo establecido en los artículos 47, 204 y 216 del Reglamento General, la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, dentro de los treinta (30) días calendarios contados desde el día siguiente de recibida la notificación de la calificación, proyecta la resolución o el documento, según sea el caso, que formaliza la desvinculación automática del servidor/a con calificación de desaprobado. La resolución o el documento son firmados por el/la servidor/a de la misma jerarquía del servidor/a que formalizó la vinculación. La desvinculación será eficaz a partir de que la notificación, de la resolución o del documento, surta efectos. El/la servidor/a con calificación de desaprobado, puede apelar al Tribunal del Servicio Civil según se estipula en el artículo 25 de la Ley N° 30057, del Servicio Civil y en el numeral 7.4 de la presente Directiva."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HOBX7KJ



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 2.11 Bajo ese marco, mediante [Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 235-2023-SERVIR-PE¹⁴](#), se formalizó el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR adoptado en la Sesión N° 032-2023-CD, mediante el cual se aprobó, como opinión vinculante, el [Informe Técnico N° 001882-2023-SERVIR-GPGSC](#), a través del cual se desarrollaron los aspectos de orden técnico legal a ser considerados por los operadores del SAGRH para aplicar la medida de desvinculación de los servidores que laboran en las entidades públicas como consecuencia de haber obtenido la calificación de desaprobado, en la evaluación de desempeño, a partir del ciclo de Gestión del Rendimiento 2024, ello en concordancia con la redacción que tuvo la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la precitada Directiva al 31 de diciembre de 2023.

Sobre el alcance de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000095-2024-SERVIR-PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000096-2024-SERVIR-PE

- 2.12 Mediante [Resolución de Presidencia N° 000095-2024-SERVIR-PE](#), de fecha 24 de julio de 2024, se formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 09-2024-CD, a través del cual se aprueba la modificación de la Primera y Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, conforme al siguiente texto:

"PRIMERA. Progresividad de la implementación

De acuerdo a la Décima Disposición Complementaria Final del Reglamento General, la progresividad de la implementación se refiere al aumento sucesivo de entidades que implementan el Subsistema de Gestión del Rendimiento de acuerdo a la normatividad vigente. En ese sentido, la progresividad dispuesta para el Subsistema de Gestión del Rendimiento es la siguiente, sujeta a evaluación de acuerdo a la implementación de cada ciclo anterior:

(...)

Desde al año 2024:

- Entidades que hayan aprobado sus cronogramas de implementación de Gestión del Rendimiento para el ciclo 2024.***

(...).

TERCERA. Impacto de la evaluación

Las consecuencias a las que se refiere los artículos 47 y 49 del Reglamento General y el numeral 8.4 de la presente Directiva, se sujetan a las disposiciones normativas que apruebe SERVIR.”

[Énfasis agregado]

- 2.13 En concordancia con tales modificaciones, mediante [Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000096-2024-SERVIR-PE](#), de fecha 24 de julio de 2024, se formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 09-2024-CD, a través del cual se aprueba la conformación del Equipo de Trabajo en el Consejo Directivo, de carácter temporal, con la finalidad de elaborar un informe final que contenga una propuesta de mejoras técnicas y metodológicas al Subsistema de Gestión del Rendimiento y las acciones para su implementación.

¹⁴ Publica en el diario oficial “El Peruano” el 31 de diciembre de 2023.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HOBX7KJ



- 2.14 Así, de acuerdo al artículo 3 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000096-2024-SERVIR-PE, los objetivos del mencionado Equipo de Trabajo son: (i) Presentar mejoras técnicas y metodológicas al Subsistema de Gestión del Rendimiento y (ii) Proponer alternativas para la implementación progresiva de la Gestión del Rendimiento.
- 2.15 Asimismo, el artículo 4 de la citada Resolución de Presidencia Ejecutiva, establece que son responsabilidades del equipo de trabajo, las citadas a continuación:

"Artículo 4.-Responsabilidades y funciones del Equipo de trabajo

Las responsabilidades del Equipo de Trabajo son: (i) Asegurar la aplicabilidad normativa de las propuestas de mejora elaboradas y (ii) Cumplir con las actividades que le correspondan en el plan de trabajo que aprueba para tal fin. Las funciones que desarrolla son las siguientes:

- a) Revisar el marco normativo y metodológico del Subsistema de Gestión del Rendimiento.*
- b) Revisar las características institucionales y los contextos de las entidades públicas para la implementación de la Gestión de Rendimiento.*
- c) Revisar la posible vinculación de la propuesta de mejora del Subsistema de Gestión del Rendimiento con incentivos y mecanismos para la negociación colectiva.*
- d) Recoger sugerencias de actores externos a SERVIR.*
- e) Elaborar el informe final con las propuestas de mejoras técnicas y metodológicas al Subsistema de Gestión del Rendimiento."*

- 2.16 De ahí que, en línea con las normas citadas en los numerales 2.4 al 2.8 del presente informe técnico, resulta importante que las entidades públicas, para efectos de la debida aplicación de las consecuencias de la evaluación de desempeño (que forma parte del Subsistema de Gestión del Rendimiento), deban observar los instrumentos normativos que emita SERVIR. En tal sentido, SERVIR como ente rector del SAGRH se encuentra habilitado para emitir la normativa que resulte necesaria para la mejora de la metodología del Subsistema de Gestión de Rendimiento y su implementación, a fin de dar seguridad a los operadores del SAGRH, así como a los servidores civiles que participen de las evaluaciones de rendimiento.
- 2.17 A la luz de lo expuesto, es preciso indicar que la conclusión del numeral 5.4 del Informe Técnico N° 001882- 2023-SERVIR-GPGSC¹⁵, al mencionar que la medida de desvinculación como consecuencia de desaprobar la evaluación de desempeño sería aplicable a partir del ciclo de Gestión del Rendimiento 2024¹⁶, con la modificación de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva, dicho numeral 5.4 debe adecuarse a la nueva y vigente redacción de la mencionada disposición complementaria transitoria, esto es, que las consecuencias de la desaprobación de la evaluación de desempeño se supeditarán a las disposiciones normativas que apruebe SERVIR para tal efecto.

¹⁵ Acorde con el numeral 4.7 del Informe Técnico N° 001882-2023-SERVIR-GPGSC

"4.7 Por otro lado, cabe precisar que, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, mediante Memorando N° 000526-2023-SERVIR-GDCRSC, que hace suyo el Informe N° 000016-2023-SERVIR-GDCRSC-GGF, indica, entre otros aspectos, que el Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023 concluirá el 31 de enero de 2024 y que, ante ello, se deberá elaborar una propuesta –normativa– para aplicar las consecuencias de la evaluación de desempeño a aquellos servidores que lo desaprueben a partir del Ciclo 27 de Gestión de Rendimiento 2024." [Énfasis agregado]

¹⁶ Ello se sustentaba en la redacción Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva vigente al momento de la publicación de la opinión vinculante, la misma que disponía que la suspensión de los efectos de desvinculación a que se refiere los artículos 47 y 49 del Reglamento General y el numeral 8.4 de la Directiva se da hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HOBX7KJ



- 2.18 Por tanto, con la conformación de un Equipo de Trabajo interdisciplinario, aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000096-2024-SERVIR-PE, SERVIR emitirá la normativa que resulte necesaria para la mejora de la metodología del Subsistema de Gestión de Rendimiento y su implementación.
- 2.19 Finalmente, resulta importante mencionar que el artículo 25 de la Ley N° 30057, establece que el proceso de evaluación debe garantizar que se comunique al servidor civil los métodos, la oportunidad, las condiciones de evaluación y los resultados de la misma; siendo así, y debido que SERVIR emitirá la normativa que mejore la metodología del Subsistema de Gestión de Rendimiento y su implementación, se colige que los efectos o consecuencias de la desaprobación de la evaluación de desempeño se encuentran suspendidos.

III. Conclusiones

- 3.1 De conformidad con las normas citadas en los numerales 2.4 al 2.8 del presente informe técnico, las entidades públicas, para efectos de la debida aplicación de las consecuencias de la evaluación de desempeño, deben observar los instrumentos normativos que emita SERVIR en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000095-2024-SERVIR-PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000096-2024-SERVIR-PE. En tal sentido, SERVIR como ente rector del SAGRH se encuentra habilitado para emitir la normativa que resulte necesaria para la mejora de la metodología del Subsistema de Gestión de Rendimiento y su implementación, a fin de dar seguridad a los operadores del SAGRH, así como a los servidores civiles que participen de las evaluaciones de rendimiento.
- 3.2 La conclusión del numeral 5.4 del Informe Técnico N° 001882- 2023-SERVIR-GPGSC debe adecuarse a la nueva y vigente redacción de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, esto es, que las consecuencias de la desaprobación de la evaluación de desempeño se supeditarán a las disposiciones normativas que apruebe SERVIR para tal efecto; por lo que, actualmente dichas consecuencias se encuentran suspendidas.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/sccm

Reg. Nos 46468-2024 / 30993-2024

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HOBX7KJ