PREGUNTAS FRECUENTES

SOBRE LA GESTION DEL RENDIMIENTO

1. ¿Qué es la Gestión del Rendimiento?

La Gestión el Rendimiento es una herramienta estratégica de gestión del talento humano, con la que se busca un mejor desempeño de los servidores públicos. Esta forma de gestionar los recursos humanos se retroalimenta con la planificación estratégica de la entidad.

Asimismo, busca estimular el buen rendimiento y el compromiso de los servidores, identificando y reconociendo sus aportes al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales; además evidencia las brechas de los servidores con el fin de atenderlas para lograr una mejora continua del desempeño de éstos en sus puestos.

La Gestión del Rendimiento, es uno de los siete subsistemas que comprende el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

2. ¿Cuáles son los beneficios de implementar la gestión del rendimiento?

La Gestión del Rendimiento es uno de los principales procesos de gestión del talento humano de una organización debido al alto impacto que tienen sus resultados en el resto de áreas y en el resto de procesos del Sistema de Recursos Humanos, así como en el desarrollo personal y profesional de las personas.

En ese sentido, los beneficios de implementar una gestión el rendimiento en una entidad son varios. Nos interesa resaltar algunos de ellos:

a) Beneficio para las entidades: i) fortalece la planificación estratégica de la institución, ii) fortalece la toma de decisiones de mejoramiento institucional y de las personas de la institución, iii) ofrece estímulos que impacten en el resultado obtenido por los servidores y iv) mejora la comunicación interna dentro de la entidad, con énfasis en la comunicación de Directivos y servidores a su cargo.
b) Beneficio para los servidores: i) ayuda a orientar mejor sus capacidades para el cumplimiento de sus funciones, ii) se obtiene una retroalimentación del trabajo por parte de su superior, iii) permite que se acceda a una capacitación adaptada de acuerdo a las necesidades de cada servidor y iv) permite la progresión en la carrera.

3. ¿Cómo se desarrolla la Gestión del Rendimiento?

La Gestión del Rendimiento es un proceso continuo y sistemático que permite identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles. Dicho proceso se desarrolla a través de un ciclo anual compuesto por cinco fases, las mismas que se encuentran definidas en la Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, el ciclo de Gestión del Rendimiento está directamente articulado con el sistema de planificación nacional y por tanto con el proceso de planificación estratégica y operativa de cada entidad.

En concordancia, el citado ciclo GdR tendrá un carácter anual comenzando inmediatamente al finalizar el proceso de planeamiento y presentación oficial del POI o del instrumento de estrategia y operaciones que hagas sus veces en la entidad1.

Cabe mencionar que cada una de las cinco fases identifica los actores que participan, así como el objetivo que se persigue en ella otorgándole predictibilidad al modelo y apoyando a la interiorización del mismo en los actores intervinientes.

4. ¿En qué se diferencia la Gestión del Rendimiento de la Evaluación del Desempeño?

La Evaluación de Desempeño es un mecanismo de diagnóstico que sirve para conocer el estado actual de los recursos humanos de la entidad; mientras que la Gestión del Rendimiento es una estrategia que sirve para gestionar los recursos humanos de manera integral, siendo la forma de visualizar como se concreta la contribución de las personas a los objetivos de las entidades en las que trabajan.

En ese sentido, la Evaluación de Desempeño se configura como un proceso que comprende el Subsistema de Gestión del Rendimiento.

5. ¿Cómo se realiza la Evaluación del Desempeño?

La Evaluación de Desempeño, al ser un proceso, se implementa a través de la consecución de un grupo de procedimientos que forman parte del ciclo de la Gestión del Rendimiento y que se encuentran enfocados a reconocer los aportes de los servidores civiles al logro de las metas institucionales, así como de evidenciar las necesidades de mejora de los servidores evaluados.

La evaluación de desempeño no es una prueba de conocimiento, ni se encuentra acotada a una sola actividad. Por ello las experiencias previas en la administración pública nacional de "pruebas o evaluaciones", utilizadas como medio para los despidos masivos, no se configuran como prácticas de Evaluación de Desempeño ni mucho menos de Gestión del Rendimiento.

6. ¿Quiénes participan en el ciclo de GdR y cuáles son sus roles y responsabilidades?

Quiénes	***Roles***	***Responsabilidades***
• Los Directivos Públicos • Los servidores civiles de carrera • Los servidores de actividades complementarias. (sean de confianza o no)	**Evaluado**	Participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas de la Gestión del Rendimiento con el fin de mejorar su desempeño
• Funcionario • Directivos Público • Servidor civil de carrera que tenga la condición de responsable de un área o que tenga asignado funcionalmente servidores bajo supervisión.	**Evaluador**	Son responsables de planificar, asignar los factores, realizar el seguimiento del desempeño, evaluar y dar la retroalimentación a los servidores evaluados
• La Oficina de Recursos Humanos de la Entidad o quien haga sus veces: Conformado por el responsable o jefe de la misma y el equipo que la compone	**ORH**	Responsable de la conducción operativa de la Gestión del Rendimiento en una entidad.
• Está conformado por un representante de la ORH (quien lo preside) • Un representante de los servidores (del mismo grupo que el servidor evaluado) y • Un representante directivo, jefe o responsable a cargo de la unidad orgánica que realizó la evaluación	**Comité Institucional de Evaluación -CIE**	Confirmar la calificación de la evaluación del desempeño del servidor, previa solicitud del evaluado.
• El Secretario General, Gerente General o máximo responsable administrativo de la entidad.	**Titular de la Entidad**	Máximo responsable del funcionamiento del sistema de Gestión del Rendimiento en su respectiva entidad.
• SERVIR, Gerencia de Desarrollo de Capacitación y Rendimiento del Servicio Civil	**Rector**	Ente rector del subsistema, máximo responsable de la implementación de la Gestión del Rendimiento en las entidades públicas. Define la normativa y la estrategia de implementación de la GdR

7. ¿Cómo se implementará la Gestión del Rendimiento en las entidades del Estado?

La implementación se realizara de manera gradual en las entidades públicas.
La estrategia definida para la implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento plantea un horizonte de despliegue de siete años, iniciándose el 2015 y culminando el año 2021, a través del despliegue de dos etapas bien definidas:

- Una primera Etapa de Piloto y
- Una segunda Etapa de Desarrollo y Consolidación.

La implementación de cada etapa se realizara mediante fases escalonadas y anuales. En ese sentido la primera Etapa Piloto comprenderá dos fases: fase 2015 y fase 2016.

8. ¿Todas las entidades están obligadas a implementar la Gestión del Rendimiento?

No, al ser un modelo de implementación progresivo las entidades que deberán implementar primero la Gestión del Rendimiento serán solo aquellas consideradas en la Etapa Piloto, ya sea que se encuentre en el Grupo 1 (Fase 2015) o en el Grupo 2 (fase 2016).

9. ¿Qué entidades participarán en la Etapa Piloto y como puede mi entidad ser una de ellas?

SERVIR, en coordinación con las entidades interesadas, verifica el cumplimiento de ciertas características a fin de seleccionar a las entidades que se encontrarán dentro del Grupo 1 y del Grupo 2 de la Etapa Piloto.

Una vez seleccionadas SERVIR aprobará, mediante Resolución, el listado de entidades que conformarán cada Grupo.

En la actualidad, ya se cuenta con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 113-2015- SERVIR que define a las entidades del Grupo 1.

Las entidades interesadas en conformar el Grupo 2 deberán alcanzar una solicitud formal SERVIR a fin de iniciar las coordinaciones correspondientes.

10. ¿Cuáles son los beneficios de ser una de las entidades de la Etapa pilotos?

Durante esta Etapa SERVIR se ha propuesto fortalecer las capacidades institucionales en las entidades seleccionadas, con la finalidad de prepararlas para la aplicación y administración de este nuevo modelo.

Para ello se ha proyectado: invertir en el desarrollo de capacidades organizativas y del personal de cada entidad, orientar esfuerzos para la mejora de la función directiva y fortalecer el rol de las oficinas de recursos humanos; todo ello en base a una asistencia técnica y acompañamiento permanente y directo de SERVIR a las entidades de los Grupos 1 y 2.

11. ¿Por qué la necesidad de ejecutar pilotos para la implementación del modelo de Gestión del Rendimiento?

La implementación a través de pilotos busca, en concordancia con el criterio de despliegue progresivo, el aseguramiento de resultados desde el corto plazo que muestren los beneficios y potencialidades de la gestión del rendimiento en la administración pública.

En nuestro país existen experiencias que demuestran que sí es posible desarrollar una cultura positiva para institucionalizar un modelo de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas, por ello somos optimistas de los buenos resultados que se obtendrán.

Asimismo, esta etapa permitirá validar la metodología, herramientas e instrumentos propuestos por SERVIR.

12. ¿Se aplicarán las consecuencias de la evaluación del desempeño en la etapa piloto?

No, durante la Etapa de Pilotos las consecuencias e impacto propio de la implementación de la evaluación de a los servidores regulados en el artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil se encuentran temporalmente suspendidas.

Los resultados que se obtengan de cada servidor (calificación: buen rendimiento y sujeto a observación) si bien serán sistematizados por cada entidad, no contarán para la obtención de la calificación de desaprobado, regulado en el artículo 47 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, por tanto en esta etapa no surtirá efecto la consecuencia de desvinculación prevista en el inciso d) del artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

13. Aquellas entidades que no participen de la etapa piloto y que cuenten con un proceso de evaluación de desempeño ¿Tendrán que suspender su proceso de evaluación?

No, las entidades que cuenten con un modelo de evaluación de desempeño en la actualidad y se encuentren implementándolo no deberán suspender el mismo.

Sin embargo de cara a su próximo ciclo de evaluación, estas entidades deberán realizar el trámite de homologación de su modelo ante SERVIR, ente rector en la Gestión del Rendimiento y el sistema de Recurso Humanos, en concordancia con la Guía de Homologación que se aprobará para dicho fin.

Dicha homologación tendrá como fin garantizar que el modelo propuesto por la entidad cuente con aquellos elementos, instrumentos o procedimientos mínimos del modelo estándar propuesto por SERVIR, que aseguren la ejecución de la Gestión del Rendimiento en las entidades públicas de nuestro país.