

PODER EJECUTIVO

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Supremo que modifica el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

DECRETO SUPREMO N° 127-2019-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1450 se modifica el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, disponiéndose en su Única Disposición Complementaria Final, la modificación del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Que, el artículo 10, literales a), k) y l) del Decreto Legislativo N° 1023, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450, establece que la Autoridad tiene como funciones formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación no económica, la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil, dictar normas técnicas para los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas y organizar, convocar y supervisar concursos públicos de selección de personal, directamente o mediante terceros, en los casos señalados en el Reglamento;

Que, en ese sentido, en el ámbito del Subsistema de Gestión del Rendimiento resulta conveniente contar con un reglamento flexible y simplificado, acorde al funcionamiento y estructuras institucionales de las entidades de los tres niveles de gobierno que implementan dicho subsistema, el cual permita evidenciar su contribución a la mejora del desempeño de los servidores civiles y de las entidades, y con ello se garantice un servicio de calidad a los ciudadanos; así como fortalecer la selección de las personas más idóneas para determinados puestos de funcionarios de designación o remoción regulada o de libre designación o remoción, sobre la base del mérito, competencia y transparencia;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el Decreto Legislativo 1450, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1.- Modificación de los artículos 25, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45 y 233 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Modifícanse los artículos 25, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45 y 233 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, con el siguiente tenor:

“Artículo 25.- De la Gestión del Rendimiento

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, de la entidad. Se ejecuta mediante actos de administración interna.

Se soporta en instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como en 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 que ocupan.

La planificación institucional constituye fuente de información objetiva para la valoración del rendimiento, facilitando la consistencia entre el desempeño del servidor y el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad.

La gestión del rendimiento 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. Se entiende como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, seguimiento y evaluación.”

“Artículo 32.- Conformación y votación del Comité

Los comités están conformados por un representante de la Oficina de Recursos Humanos, quien lo preside, un representante de los servidores civiles que deberá pertenecer al mismo grupo del servidor evaluado que solicita la confirmación y un representante del Directivo, Jefe o Responsable a cargo de la unidad orgánica que realizó la evaluación. De ser el caso, informan sus acuerdos al titular de la entidad.

Para sesionar válidamente, los Comités Institucionales de Evaluación requieren la participación de al menos dos (2) de sus miembros, siendo uno de ellos necesariamente el presidente del Comité. Las decisiones y acuerdos se adoptan con la votación favorable de dos (2) de sus miembros. En caso de empate, su presidente cuenta con voto dirimente. Las entidades evaluarán la conformación de más de un comité según sus características institucionales, de conformidad con lo dispuesto en la directiva correspondiente.

El representante de los servidores civiles es elegido por los propios servidores de cada grupo, por mayoría simple en votación y no puede pertenecer a la Oficina de Recursos Humanos, debiendo encontrarse en el pleno ejercicio de sus derechos. Si dicho representante no es elegido en el período correspondiente, según se señale en la directiva de SERVIR, el titular de la entidad lo designa. Dicho representante ejerce funciones en el Comité por un plazo máximo de dos (2) años calendario, no renovables.

En caso de que por desvinculación de la entidad u otra causa debidamente justificada, el representante de los servidores no pudiera participar del Comité de forma permanente, actuará como accesorio quien en la elección hubiere alcanzado la segunda más alta votación. En los demás casos, corresponde al titular de la entidad nombrar nuevos miembros para asegurar la disponibilidad del Comité para sesionar en los períodos que sea requerido.”

“Artículo 35.- Factores, metodologías e instrumentos básicos

Para efectos de la gestión del rendimiento, se entiende por factores de evaluación aquellos aspectos observables y verificables sobre los cuales el evaluador deberá sustentar la valoración de la actuación del servidor civil.

Mediante resolución de SERVIR, se determinan los factores mínimos a considerar en la gestión del rendimiento, así como las metodologías, instrumentos y procedimientos básicos para su evaluación.

La gestión del rendimiento podrá utilizar, según se establezca, factores asociados a:

a) Metas, con las que se evalúa el cumplimiento de logros asignados bien sea a cada uno de los servidores civiles o al área o unidad orgánica:

i. Metas individuales: son aquellas relacionadas con la misión y funciones del puesto y deben formularse en términos de contribución a los objetivos y líneas de actuación de la unidad de trabajo, de conformidad con el Plan Operativo Institucional o, complementariamente, en

los instrumentos de gestión que reflejen las prioridades estratégicas de las políticas de Estado y políticas nacionales. Deben corresponder a productos, servicios o resultados mensurables y alcanzables en el período evaluable.

ii. Metas Grupales: son aquellas trazadas de manera conjunta y para un área, unidad orgánica o entidad. Estos deben ir alineados al Plan Operativo Institucional, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley, o complementariamente, en los instrumentos de gestión que reflejen las prioridades estratégicas de las políticas de Estado y políticas nacionales. Se considera la evaluación del área, unidad orgánica o entidad en conjunto a la hora de valorar dichos objetivos, independientemente de la participación de cada servidor. La constatación de su cumplimiento no hace parte del ciclo individual de gestión del rendimiento en los términos establecidos en el presente reglamento.

b) Compromisos, referidos al comportamiento del servidor, sobre los cuales se califican aspectos conductuales del servidor civil en relación tanto a la ejecución de la misión y a las funciones de su puesto, como al cumplimiento de las metas establecidas. Deben someterse en indicadores observables y verificables.”

“Artículo 36.- Adecuaciones o modelos alternativos

Las entidades pueden plantear metodologías, instrumentos o procedimientos alternativos a los que establezca SERVIR para la gestión del rendimiento o proponer adecuaciones de los mismos, siempre que sea justificable conforme a los criterios establecidos en la directiva que desarrolla el subsistema de gestión del rendimiento.

Las alternativas o adecuaciones deberán ser previamente validadas por SERVIR quien de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del Artículo 27 del presente Reglamento podrá recomendar ajustes o medidas correctivas sobre la implementación de las mismas.”

“Artículo 37.- Ciclo de la Gestión del Rendimiento

La gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas:

- a) Planificación
- b) Seguimiento
- c) Evaluación

Asimismo, la gestión del rendimiento incluye el proceso de retroalimentación el cual es permanente en cada una de las etapas del ciclo y que consiste en el intercambio de opiniones y expectativas entre el evaluador y el servidor evaluado.

En razón a su naturaleza y características propias, las entidades podrán contar con alternativas de calendario, que no necesariamente tenga a enero como mes de inicio, siempre que se asegure como mínimo la sujeción a las etapas previstas en el presente reglamento y asegurando que de conformidad con el artículo 22 de la Ley la evaluación de desempeño se realice anualmente. El titular de la entidad mediante resolución aprueba el calendario de la entidad y sus modificaciones.”

“Artículo 38.- De la Etapa de Planificación

La Etapa de Planificación abarca todas aquellas acciones necesarias para preparar a la entidad para la ejecución de las etapas del ciclo, asegurando la información y participación de todos los actores involucrados.

Contempla la elaboración del cronograma institucional, acciones de comunicación y sensibilización, la planificación de las acciones de capacitación a cargo de la oficina de recursos humanos, así como el establecimiento de las metas grupales e individuales y los compromisos individuales para cada servidor.”

“Artículo 39.- Establecimiento de Metas y Compromisos

El establecimiento de Metas y Compromisos, que forma parte de la Etapa de Planificación, corresponde al momento del proceso en el que se concretan los acuerdos

sobre metas individuales o grupales y compromisos individuales que asumirán los servidores civiles para el período de rendimiento y que serán objeto de evaluación del desempeño.

Las entidades dispondrán la aplicación progresiva de compromisos, atendiendo al desarrollo de la capacidad institucional para realizar adecuadamente la identificación de aspectos conductuales de los servidores. La progresividad puede ser determinada por áreas, equipos, períodos, etc. según sea adecuado para la estrategia de desarrollo institucional de la entidad.”

“Artículo 40.- Consideraciones para la definición de los factores de evaluación

De conformidad con el Artículo 35 y el Artículo 36 del presente reglamento, podrán incorporarse como factores de evaluación las metas grupales, metas individuales y los compromisos en el marco de la gestión del rendimiento de una determinada entidad.

Las metas grupales se establecen por parte de los responsables de área y por aquellos que tengan asignados funcionalmente servidores y deben ser ratificadas por los jefes de unidades orgánicas en los términos que defina SERVIR al efecto.

Las metas individuales y compromisos se establecen respondiendo a los objetivos de la unidad orgánica y de la entidad, reflejado principalmente en el Plan Operativo Institucional o, complementariamente, en los instrumentos de gestión que reflejen las prioridades estratégicas de las políticas de Estado y políticas nacionales. Para su definición, se tomarán en cuenta las siguientes consideraciones:

a) Deberán relacionarse de manera inequívoca con la función que desempeña el servidor evaluado, así como ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y prever un plazo para su cumplimiento, dentro del período a evaluar.

b) Deberán considerar los resultados alcanzados por el servidor evaluado en el proceso de evaluación del desempeño del ciclo anterior, si lo hubiera, y tomar en cuenta los recursos materiales y tecnológicos disponibles para la ejecución del trabajo.

c) Se asociarán a productos, servicios o resultados que debe entregar el servidor evaluado en ejercicio de la misión y funciones asociadas a su puesto de trabajo, debiendo quedar consignada la forma como se observará su cumplimiento a través de evidencias.

Las metas individuales y compromisos se definirán a propuesta del evaluador y deberán estar acordes con el plan de mejora del servidor evaluado. El instrumento para la consignación de metas y compromisos de los servidores es definido por SERVIR y deberá ser suscrito por el evaluador y el evaluado.

El evaluador comunica al servidor evaluado las metas y compromisos asignados. Sin perjuicio de ello, el servidor evaluado podrá dejar constancia por escrito y debidamente fundamentadas las observaciones que tenga sobre las metas y compromisos asignados a él. La disconformidad del servidor evaluado debe responder a causales justificadas de imposibilidad de cumplimiento, asociados a la no adecuación de los compromisos y metas con las consideraciones mínimas establecidas por el artículo siguiente del presente reglamento.”

“Artículo 41.- Modificación de las metas

Las metas fijadas solo podrán modificarse a solicitud del evaluador o evaluado, de presentarse alguna de las siguientes condiciones sobrevinientes:

- a) Cambios en el Plan Operativo Institucional que afecten indiscutible y directamente a las metas establecidas.
- b) Cambio de puesto por razones de movilidad temporal o definitiva.
- c) Reasignación significativa de recursos.
- d) Cambios en el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Operaciones u otros documentos de gestión institucional que afecten las metas establecidas inicialmente.

e) Por casos fortuitos o fuerza mayor que afecten directamente el cumplimiento de las metas asignadas.

La modificación debe justificarse documentalmente, ante la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, con la firma del evaluador y evaluado y ratificarse por parte del superior jerárquico del evaluador."

"Artículo 42.- De la Etapa de Seguimiento

La Etapa de Seguimiento inicia inmediatamente después de la definición de metas y compromisos prevista en la Etapa de Planificación y conlleva responsabilidades para el evaluado y el evaluador.

El seguimiento implica la continua orientación, retroalimentación, motivación y apoyo del evaluador, así como la responsabilidad y esfuerzo del servidor evaluado, de acuerdo con las metas trazadas y con el plan de mejora definido como resultado del ciclo anterior. Durante el seguimiento, pueden desarrollarse reuniones de retroalimentación para contribuir a la identificación de necesidades y mejoras del rendimiento de los servidores públicos.

Sin perjuicio de la observación continua a lo largo del ciclo, el evaluador debe realizar seguimiento y registro del desempeño del servidor evaluado en al menos una oportunidad, incluyendo la retroalimentación correspondiente, dentro del periodo programado para esta etapa en el calendario de la entidad, con el objetivo de identificar oportunamente las dificultades para el cumplimiento de metas, reforzar positivamente los logros parciales y ejecutar acciones de mejora cuando corresponda.

Dicho monitoreo y registro debe constar en el legajo personal de cada servidor, debiendo dejarse constancia de su comunicación a este."

"Artículo 43.- De la Etapa de Evaluación

La Etapa de Evaluación corresponde a la valoración del desempeño que deberá efectuar el evaluador a partir del seguimiento realizado a las metas y compromisos establecidos y concluye con la notificación de la calificación otorgada a los evaluados y la retroalimentación correspondiente, de acuerdo con el Cronograma Institucional de Gestión del Rendimiento de la entidad.

En esta etapa, se constatan y verifican, a partir de las evidencias registradas, los logros alcanzados y el cumplimiento de los compromisos y metas establecidos al principio del ciclo.

La calificación se realiza al final de cada ciclo y sin excepción, se realiza con carácter previo al establecimiento de metas de la etapa de planificación del siguiente ciclo."

"Artículo 45.- Proceso de Retroalimentación

La retroalimentación es un proceso permanente que se realiza desde la Etapa de Planificación hasta el cierre de la Etapa de Evaluación. Como resultado de la retroalimentación al finalizar la evaluación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos que coadyuven a la mejora de su desempeño."

"Artículo 233.- Incorporación, permanencia y término para funcionarios

233.1 La incorporación, permanencia y término del servicio civil para los funcionarios se realiza de acuerdo con lo establecido en el artículo 52 de la Ley.

233.2 La designación y término de los funcionarios de los literales b) y c) del artículo 52 de la Ley, se realiza mediante Resolución del nivel y fuente previstos en la normatividad de la materia.

233.3 Para el caso de funcionarios del gobierno nacional, la designación y término surte efectos a partir del día de su publicación en el diario oficial El Peruano, salvo que el propio acto determine una fecha distinta. En el caso de los funcionarios de los gobiernos regionales y locales, la designación y término surte efectos a partir de la correspondiente notificación al funcionario.

233.4 A solicitud del titular de la entidad o del sector correspondiente, SERVIR convoca, organiza, brinda asistencia técnica y/o ejecuta el proceso de

selección o alguna de sus etapas, para la designación de los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, previstos en el artículo 52 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, salvo las excepciones previstas en la Constitución Política del Perú y sus normas de desarrollo constitucional. En igual sentido, a petición de las entidades, en aquellos casos en que se considere realizar un proceso de selección para la designación de funcionarios públicos de libre designación o remoción, SERVIR podrá brindar asistencia técnica respecto del proceso o alguna de sus etapas.

233.5 Los procesos de selección llevados a cabo por SERVIR, descritos en el presente artículo, no incluyen la evaluación de la entrevista final y la elección del candidato.

233.6 SERVIR propone el perfil del puesto y aprueba las Bases del correspondiente proceso de selección en el marco de lo que disponga la ley de creación y funcionamiento, y los documentos de gestión de la respectiva entidad pública.

233.7 La realización de los procesos no modifica la naturaleza del puesto seleccionado establecida en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo o la ley de creación de la entidad pública. Si el puesto seleccionado es calificado como de confianza, mantiene dicha condición."

Artículo 2.- Refrendo

El presente decreto supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Adecuación

Corresponde a las entidades públicas adecuar las etapas, hitos o actividades de los procesos y/o procedimientos descritos en el presente Decreto Supremo, que se encuentren pendientes de ejecución, con posterioridad a la actualización de los instrumentos que regulan la Gestión del Rendimiento por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de julio del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE
Presidente del Consejo de Ministros

1788551-2

Designan Vocal de la Sala Especializada en Propiedad Intelectual y Vocal de la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual del INDECOPI

RESOLUCIÓN SUPREMA N° 123-2019-PCM

Lima, 12 de julio de 2019

VISTAS: Las Cartas N° 523-2019/PRE-INDECOPI y N° 524-2019/PRE-INDECOPI, del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 12.1 del artículo 12 de la Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, aprobada por el Decreto Legislativo N° 1033, establece que el Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual es un órgano con autonomía