

del Decreto Legislativo N° 1295, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2017-JUS; y, el Reglamento del Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Formalizar la aprobación de la "Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles", cuyo texto en anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y de la Directiva en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

1597090-1

Aprueban la "Guía para la Gestión del Proceso de Inducción"

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 265-2017-SERVIR-PE

Lima, 12 de diciembre de 2017

Visto; el Informe Técnico N° 277-2017-SERVIR/GDSRH de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de contribuir a la mejora continua de la administración del estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil;

Que, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende, entre otros, al Subsistema de Gestión del Empleo, el mismo que contiene entre sus procesos a la Gestión de la Incorporación y a la Administración de Personas, encontrándose dentro del primero de ellos, el proceso de inducción;

Que, el artículo 184 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el proceso de inducción tiene por finalidad poner en conocimiento de los servidores civiles la información relacionada al funcionamiento general del Estado, a su institución, a sus normas internas, y finalmente a su puesto;

Que, considerando lo indicado en el informe del visto de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, es necesario aprobar una Guía para la Gestión del Proceso de Inducción, con la finalidad de establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen adecuadamente el referido proceso;

Que, en la sesión de fecha 20 de julio de 2017, el Consejo Directivo aprobó delegar en el Presidente Ejecutivo la aprobación de Manuales y Guías Metodológicas que regulen los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, decisión que fue formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2017-SERVIR-PE;

Con la visación de la Gerencia General, Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo señalado en el Decreto Legislativo N° 1023; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del

Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar, por delegación, la "Guía para la Gestión del Proceso de Inducción", la misma que en anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y su anexo en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

1597090-2

Aprueban la "Guía de Evaluadores para desarrollar la Etapa de Retroalimentación y elaborar el Plan de Mejora de los servidores evaluados"

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 279-2017-SERVIR-PE

Lima, 13 de diciembre de 2017

Visto: el Informe N° 009-2017-SERVIR/GDCRSC/LRS de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad 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 lo integran;

Que, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende, entre otros, el Subsistema de Gestión del Rendimiento, el cual conforme lo señala el artículo 25 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, se define como el subsistema que 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;

Que, el artículo 37 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que el Subsistema de Gestión del Rendimiento constituye un ciclo continuo y contempla las siguientes cinco (5) etapas: a) Planificación, b) Establecimiento de Metas y Compromisos, c) Seguimiento, d) Evaluación y e) Retroalimentación;

Que, con relación a la etapa de Evaluación, el artículo 45 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que al final de cada período de evaluación, se debe efectuar una retroalimentación formal que consiste en el intercambio de opiniones y expectativas entre el evaluador y el servidor evaluado sobre los resultados del desempeño; y, como resultado de ello, se formula un plan de mejora para el servidor, el cual identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos que coadyuvan a la mejora del desempeño del servidor;

Que, en el Informe N° 009-2017-SERVIR/GDCRSC/LRS, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil resalta la necesidad de reforzar la ejecución de las actividades de la Etapa de Retroalimentación, identificada por el Manual de Gestión del Rendimiento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2016-SERVIR/PE, como la más importante del Ciclo de Gestión del Rendimiento, por la oportunidad que tienen evaluador y evaluado de intercambiar expectativas y opiniones en base a los