

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Propuesta de opinión vinculante sobre la evaluación de desempeño de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil

Referencia : Memorando N° 000310-2021-SERVIR-GDGP

I. Objeto del informe técnico

El presente informe se somete a consideración del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para su aprobación con carácter vinculante, con la finalidad de precisar el tratamiento de la evaluación de desempeño de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil a los cuales no se les pudo efectuar evaluación de desempeño por causas extraordinarias e imprevisibles acaecidas en el año 2020 y con efectos en lo que va del año 2021.

II. Análisis**Sobre la vinculación de directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil**

- 2.1 La contratación de directivos públicos en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil¹ se sujeta a las reglas contenidas en el artículo 60 de dicha norma², el cual se debe leer en concordancia con el artículo 238-A de su Reglamento General³. Disposiciones que se aplican a aquellos directivos que ingresan mediante concurso público.
- 2.2 De lo señalado en ambas disposiciones se desprende que la vinculación de directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil se da por un periodo de tres (3) años, los cuales pueden ser renovados bajo condición de obtener resultados favorables en su evaluación anual.

¹ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

«Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

60.3 Los plazos se computan por cada puesto ocupado por el directivo público.

60.4 Están sujetos a un período de prueba no menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses y a la evaluación anual de cumplimiento de metas de carácter institucional.

60.5 Autorízase a Servir para que, en los casos que se le delegue, realice los concursos de selección de directivos en representación de las entidades comprendidas en el régimen de la presente Ley».

² Los numerales 60.1 y 60.2 del artículo 60 de la Ley N° 30057 fueron modificados por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1450, el cual fue derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188.

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

«Artículo 238-A.- Características de la contratación de directivos públicos

1. Los directivos públicos son designados por un periodo de tres (3) años, renovables.

2. Las renovaciones se realizan considerando los resultados favorables de su evaluación anual».



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 del Perú: 200 años de Independencia"

Sobre la evaluación de desempeño de los directivos públicos

- 2.3 De conformidad con lo previsto en el Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil, la misma tiene como una de sus finalidades promover el desarrollo de las personas que lo integran, en relación con el principio de mérito, por el cual la permanencia del servidor se basa en su desempeño, capacidad y evaluación permanente.
- 2.4 Por tal motivo, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 20 y 62 de la Ley del Servicio Civil⁴, la evaluación de desempeño a la que se encuentran sujetos los directivos públicos es la Gestión del Rendimiento, desarrollada en el Capítulo III del Título III de dicha ley.
- 2.5 De manera específica el artículo 62 de la Ley del Servicio Civil establece que la evaluación de desempeño de los directivos públicos se centra en la verificación y calificación del cumplimiento de metas definidas para el directivo público en el período de gestión, así como en la identificación de brechas de conocimientos y habilidades. Es anual e incluye a quienes están sujetos a la condición de confianza⁵. Los tipos de evaluación asociados al cumplimiento de la función son la medición del logro de metas y la medición de competencias. Si el directivo público no logra cumplir con las metas establecidas para la evaluación, de acuerdo con los criterios previstos en las normas reglamentarias, la entidad da por concluida la designación.
- 2.6 Por su parte, el artículo 243 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que las metas se fijan dentro de los tres primeros meses de asumidas las funciones por el directivo y anualmente, en los períodos siguientes. Asimismo, ha establecido que solo se configura el incumplimiento de metas de los directivos públicos contemplado en el segundo párrafo del artículo 62 y en el literal a) del artículo 63 de la Ley, cuando dicho incumplimiento obedece a causa imputable al ámbito de control del directivo público. De igual manera, prevé que las regulaciones específicas para la medición del desempeño de los directivos se establecerán mediante directiva de SERVIR.
- 2.7 Para el desarrollo de la Gestión del Rendimiento se aplican las reglas y metodología establecidas en el Título IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la "Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento", cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, la cual derogó y reemplazó a la anterior directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE.

⁴ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

«Artículo 20. Alcance de la evaluación de desempeño

Están sujetos a evaluación de desempeño los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

[...]

Artículo 62. De la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño de los directivos públicos se centra en la verificación y calificación del cumplimiento de metas definidas para el directivo público en el período de gestión, así como en la identificación de brechas de conocimientos y habilidades. Es anual e incluye a quienes están sujetos a la condición de confianza.

Los tipos de evaluación asociados al cumplimiento de la función son la medición del logro de metas y la medición de competencias. Si el directivo público no logra cumplir con las metas establecidas para la evaluación, de acuerdo con los criterios previstos en las normas reglamentarias, la entidad da por concluida la designación.».

⁵ Inciso d) del artículo 22 de la Ley N° 30057.



2.8 En esta directiva se prevé que los factores de evaluación en la Gestión del Rendimiento pueden ser metas⁶ y/o compromisos⁷. En el caso de las metas se evalúa el aporte del directivo público a alcanzar los objetivos institucionales; por su parte, los compromisos buscan evaluar las competencias del directivo público que permiten el desempeño laboral exitoso.

2.9 Ahora bien, con relación a la evaluación de competencias, que conforma parte del proceso de evaluación de desempeño de los directivos públicos, conviene señalar que el numeral 6.4.3 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento» establece lo siguiente:

Las entidades públicas, como condición básica previa, aplican el factor de evaluación metas en un mínimo de tres años consecutivos anteriores al inicio de la aplicación del factor compromisos, salvo excepción autorizada mediante informe de SERVIR en respuesta al requerimiento presentado por la entidad.

Por lo que la mencionada directiva prevé que la evaluación de desempeño de los directivos públicos se desarrolla en función de metas alineadas a las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica que dirigen, en tanto se cumple con la condición básica para la evaluación de compromisos.

2.10 En ese sentido, queda claro que la evaluación de los directivos públicos a la cual se refiere el artículo 62 de la Ley del Servicio Civil y el artículo 243 de su Reglamento General, se realiza de acuerdo con las reglas y metodología establecidas en el Capítulo III del Título III de la Ley del Servicio Civil, Título IV del Libro I de su Reglamento General y la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento», cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE.

2.11 De otro lado, es necesario recordar que el titular de la entidad es el máximo responsable del funcionamiento de la Gestión del Rendimiento en su entidad y tiene a su cargo asegurar que se lleve a cabo el proceso de gestión del rendimiento en su institución⁸. Por su parte, la Oficina de Recursos Humanos es la responsable de la conducción operativa de la gestión de rendimiento en la entidad y sus responsabilidades sobre la misma se encuentran establecidas en el artículo 29 del Reglamento General de la Ley N° 30057⁹.

⁶ Numeral 6.4.1 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento», cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE.

⁷ Numeral 6.4.3 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento», cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE.

⁸ Artículo 28 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

⁹ Artículo 29 del Reglamento General de la Ley N° 30057.

La Oficina de Recursos Humanos ejerce como instancia responsable de la conducción operativa de la gestión del rendimiento en la entidad y tiene las siguientes responsabilidades:

- Aplicar la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, definidos por SERVIR o en su caso por la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos.
- Capacitar a los funcionarios públicos, directivos, jefes, responsables de área o quien tenga asignado funcionalmente servidores y a los servidores civiles, cuando sea necesario, en la aplicación de las metodologías, instrumentos y procedimientos básicos para la gestión del rendimiento.
- Comunicar a los servidores civiles los procedimientos básicos y características de la gestión del rendimiento, así como los derechos y obligaciones que les corresponden.
- Monitorear el correcto desarrollo de la gestión del rendimiento en la entidad.
- Asignar la calificación de los servidores evaluados, de conformidad con los puntajes obtenidos en la evaluación y trasladarla a los evaluadores para la comunicación oportuna a los servidores civiles.



Sobre la problemática planteada

- 2.12 Si bien el ciclo de Gestión del Rendimiento es impulsado por el titular de la entidad y conducido operativamente por la Oficina de Recursos Humanos, esto es, en la aplicación de metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento, coordinación para la comunicación de sus procedimientos y características, entre otros; lo cierto es que, para el éxito de su desarrollo deben intervenir múltiples actores de los diferentes órganos y unidades orgánicas, ya que estos actúan como evaluadores y/o evaluados.
- 2.13 Respecto de los directivos públicos, estos se ubican en el Segmento Directivo al que hace referencia el numeral 6.3.2 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento». Este precisa que los directivos públicos pueden participar como evaluadores y como evaluados.
- 2.14 Al actuar como evaluados, la fijación de metas se da observando lo dispuesto en el numeral 6.4.1 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento». Cabe recordar que sus metas individuales son, en realidad, las metas grupales que corresponden al órgano o unidad orgánica bajo su mando, las cuales se definen utilizando como insumo las prioridades anuales de gestión asignadas.
- Una vez identificadas las metas, estas solo pueden ser variadas en caso se configure uno de los supuestos señalados taxativamente en el numeral 6.4.2 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento».
- 2.15 Ahora bien, del análisis efectuado por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública¹⁰ en función a la documentación remitida por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil¹¹, se advierte que algunas entidades han venido presentando inconvenientes para llevar a cabo las evaluaciones de desempeño de sus directivos públicos, debido a factores extraordinarios que han surgido desde el año 2020.
- 2.16 Así tenemos que, a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, se declaró el Estado de Emergencia Nacional como producto de la pandemia ocasionada por la COVID-19. Ello acarrió que, a partir del 16 de marzo de 2020, se instaure el aislamiento social obligatorio para la ciudadanía en general, afectando inmediatamente el normal funcionamiento de todas las entidades públicas, situación extraordinaria e imprevisible que ha generado un incremento de las actividades a ser desarrolladas por la Administración Pública, con la finalidad de revertir los efectos causados por la citada pandemia, ya que de no ser adecuadamente afrontada, ocasionaría un grave perjuicio a los servicios públicos que se oferta a la ciudadanía.

f) Informar oportunamente al titular de la entidad sobre los avances y dificultades de las distintas etapas de la gestión del rendimiento en la entidad, así como de los resultados del proceso.

g) Derivar oportunamente los informes de gestión del rendimiento a SERVIR en la fecha y condiciones que se establezcan al efecto.

h) Informar a SERVIR sobre las alternativas o adecuaciones a los factores, metodologías, instrumentos y procedimientos tipo de gestión del rendimiento, de acuerdo con la naturaleza y características de la entidad y a sus objetivos institucionales.

i) Revisar, identificar y proponer medidas de mejora de la gestión del rendimiento de las personas en la entidad.

j) Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del sistema de gestión del rendimiento.

k) Otras que le asigne la normatividad.

¹⁰ Memorando N° 000310-2021-SERVIR-GDGP

¹¹ Informe N° 000020-2021-SERVIR-GDCRSC-GGF.



- 2.17 Si bien, posteriormente, se idearon nuevas modalidades de trabajo para evitar una interrupción en la provisión de servicios públicos, no es menos cierto que este fue un proceso que no se desarrolló de manera uniforme en todas las entidades, debido a la diferencia en las facilidades tecnológicas y presupuestarias que cada una presenta, así como al tipo de servicio que brindan a la ciudadanía. De igual manera, debido a factores inherentes a la situación de vulnerabilidad de los servidores civiles, muchas entidades vieron notoriamente reducida su fuerza laboral por encontrarse en la obligación de autorizar licencias con goce de haber compensables en el marco de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020¹².
- 2.18 Hay que tener en cuenta que, como producto de la pandemia, la prioridad de las entidades –y sus directivos– se centró en la protección de la salud de los servidores civiles, por lo que fue necesario adoptar medidas extraordinarias como la aplicación del trabajo remoto y la licencia con goce de haber compensable, aspectos que, como se ha referido, variaron sustancialmente las condiciones y las formas de prestación de servicios públicos, así como en las relaciones de los servidores.
- 2.19 La situación descrita en el numeral anterior continua extendiéndose en el presente año 2021, siendo que con el avance del Plan Nacional de Vacunación contra la COVID-19 y lo establecido en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021¹³, sumado a la habilitación para efectuar contrataciones administrativas de servicios por necesidad transitoria en el marco de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 083-2021, se está restableciendo la capacidad operativa de las entidades públicas.
- 2.20 De tal modo, resulta evidente que desde el año 2020 se han venido produciendo situaciones que alteraron el funcionamiento regular de las entidades públicas, dificultando un apropiado desarrollo del proceso de evaluación de desempeño de sus directivos públicos; lo cual, a su

¹² **Decreto de Urgencia N° 026-2020 – Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional**

«Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior».

¹³ **Decreto de Urgencia N° 055-2021 – Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones**

«DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Retorno gradual al trabajo presencial de los/as servidores/as civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector Salud A fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, dispóngase que los/as servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realizan exclusivamente trabajo remoto o se encuentren haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación, y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19; pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.

Para tal efecto, además de la evaluación clínica, se deberá considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, el mismo que asegure el distanciamiento físico, las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud; así como, realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia.

Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.

El Ministerio de Salud, mediante resolución ministerial y en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Esta disposición tendrá vigencia hasta el término de la emergencia sanitaria».



vez, hubiera podido generar calificaciones que no se ajusten al real desempeño de los directivos públicos o, inclusive, impedir el desarrollo de los ciclos de Gestión de Rendimiento.

- 2.21 Es necesario recordar la importancia de una adecuada evaluación de desempeño en el caso de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil; toda vez que, como mencionamos en el numeral 2.3 del presente informe, su permanencia en la entidad se encuentra supeditada a los resultados anuales de dicha evaluación, por lo que la calificación obtenida debe ser lo más exacta posible.
- 2.22 Es así que la permanencia o remoción de un directivo público bajo el régimen del Servicio Civil sin una adecuada medición de su aptitud, desempeño y capacidad no se condeciría con los principios de la Ley del Servicio Civil y el objetivo que su implementación persigue.
- 2.23 De lo expuesto hasta este punto, queda claro que las causas antes descritas constituyen motivos excepcionales que escapan de la responsabilidad de los directivos sujetos a evaluación y de quienes les habría correspondido llevar a cabo la evaluación de desempeño en los años 2020 y 2021; es decir, que no resulta imputables a las partes. No obstante, ni la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil o sus normas reglamentarias han previsto qué acciones adoptar ante situaciones extraordinarias e imprevisibles que afectan o impiden el desarrollo de la evaluación anual de desempeño de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil, configurándose así un vacío legal.
- 2.24 Recordemos que el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño de directivos públicos que se encuentren pendientes de ejecución es una obligación de la entidad, la cual subsiste inclusive cuando esta no es realizada oportunamente, con independencia de las razones que lo impidieron y de si estas son o no imputables a la entidad empleadora, determinando con ello la subsistencia del vínculo entre la entidad y el directivo público no evaluado.
- 2.25 Ello se fundamenta en el principio de mérito que constituye uno de los Principios de la Ley del Servicio Civil, prescrito en el literal d) del artículo II de su Título Preliminar, por el cual la permanencia del servidor se basa en su desempeño, capacidad y evaluación permanente. Por lo que necesariamente tendría que desarrollarse la evaluación de desempeño, en coherencia con la finalidad de la Ley¹⁴.
- 2.26 Por lo que, en observancia del principio de protección contra el término arbitrario del Servicio Civil contenido en el literal k) del artículo II del Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil, en el caso de los directivos públicos sujetos al régimen del Servicio Civil, cuyo plazo de designación esté por vencer y que no han sido evaluados los tres (3) años consecutivos¹⁵ por las causas desarrolladas en el presente informe que no resultan imputables a las partes (a la entidad y/o al directivo), corresponderá que su vínculo con la institución continúe vigente hasta la

¹⁴ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

«TÍTULO PRELIMINAR

[...]

Artículo II. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es 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».

¹⁵ Artículo 238-A del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



culminación de la evaluación de desempeño a la que sean sometidos; ello en mérito a que, no sería viable el término de su designación por incumplimiento de metas¹⁶, dado que este solo se configura cuando obedece a causa imputable al ámbito de control de los directivos públicos¹⁷.

- 2.27 Resulta pertinente precisar que, en el caso que una entidad no haya realizado la evaluación correspondiente al año 2019, dicha situación se deberá tomar en cuenta para la configuración del supuesto de no evaluación de los tres (3) años consecutivos, al amparo de los principios de mérito y de protección contra el término arbitrario del Servicio Civil. Sin embargo, en este caso las entidades deberán iniciar las acciones necesarias para la identificación de responsabilidades de aquellos servidores a quienes les habría correspondido llevar a cabo la evaluación de desempeño en el año 2019 y no cumplieron con dicha obligación, en razón a que en el citado año no se presentó ninguna situación extraordinaria e imprevisible como la ocasionada por la pandemia por COVID-19, la cual justifica no haber llevado a cabo la evaluación en los años 2020 y 2021, tal como se ha considerado en los párrafos precedentes.
- 2.28 Consecuentemente, el vínculo entre el trabajador y la entidad será extendido hasta la culminación del ciclo de Gestión de Rendimiento 2022; esto es, como máximo, hasta el 31 de enero del 2023, plazo previsto en el numeral 6.1.3 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento», cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE. Los resultados que se obtengan serán tomados en cuenta por la entidad para decidir si renueva o concluye la designación, en virtud del principio de mérito de la Ley del Servicio Civil, por el cual la permanencia del servidor se basa en su desempeño, capacidad y evaluación permanente.
- 2.29 Es importante señalar que el solo ciclo de Gestión de Rendimiento 2022 que se llevará a cabo hasta el plazo máximo de 31 de enero del 2023, convalida de manera excepcional la evaluación de desempeño de los directivos públicos por el periodo de tres (3) años o por el tiempo que faltase completar respecto de este periodo, dado que obedece a causas extraordinarias e imprevisibles como la pandemia por COVID-19, declarada por la OMS en el año 2020 y con efectos hasta la actualidad.
- 2.30 Una vez concluido el proceso de evaluación de desempeño, y con los resultados que se obtengan del mismo, la entidad contará con un plazo máximo de treinta (30) días calendario para aplicar las reglas que regulan la renovación o conclusión de designación de los directivos públicos sujetos al régimen del Servicio Civil, bajo responsabilidad del titular de la entidad.
- 2.31 La problemática analizada en el presente informe motiva a que, de una manera más coordinada, SERVIR —a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública en coordinación con la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil— brinde el acompañamiento correspondiente que requieran las entidades comprendidas en el supuesto de excepcionalidad sustentado en el presente informe, a efectos que concluyan la evaluación de los directivos en el ciclo de Gestión de Rendimiento 2022.

¹⁶ Inciso a) del artículo 63 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹⁷ Artículo 243 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



- 2.32 Finalmente, la evaluación de desempeño es obligatoria y de responsabilidad de la entidad realizarla. En esa línea, SERVIR debe desarrollar los parámetros correspondientes que se deben implementar frente a la posibilidad de que por causas no atribuibles a la entidad no se lleven a cabo las citadas evaluaciones, a través de la modificación de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento» cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE.

Opinión vinculante del Consejo Directivo

- 2.33 El Consejo Directivo de SERVIR, en Sesión N° 005-2013, con fecha 31 de enero del 2013, acordó emitir opiniones vinculantes cuando se presente algunos de los siguientes supuestos:
- i. Cuando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema, produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características.
 - ii. Cuando se evidencie la necesidad de interpretar o dotar de contenido a conceptos jurídicos no determinados del Sistema.
 - iii. **Cuando se evidencie la existencia de un vacío legal que, de continuar sin regulación, generaría una distorsión de las normas que conforman el Sistema.**
 - iv. Cuando se evidencie la necesidad de cambiar una opinión/opinión vinculante.
 - v. Cuando el Consejo Directivo considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.
- 2.34 Los fundamentos del presente informe evidencian la existencia de un vacío legal en la lectura conjunta del artículo 62 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y numeral 2 del artículo 238-A de su Reglamento General, en la cual se advierte la falta de regulación para el tratamiento de las renovaciones o conclusiones de designación de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil cuando la entidad ha presentado situaciones ajenas a la voluntad de la entidad como la pandemia por COVID-19 en los años 2020 y 2021, que dificultaron o impidieron el desarrollo de las evaluaciones de desempeño. En ese sentido, es necesaria la emisión de una opinión vinculante por parte del Consejo Directivo de SERVIR, a fin de evitar un impacto negativo en el correcto funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

III. Conclusiones

- 3.1 La evaluación de desempeño de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil se realiza aplicando las reglas y metodología establecidas en el Título IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento», cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE. Es menester recordar que existieron dos versiones previas que regularon el proceso de implementación de este subsistema desde el año 2015.
- 3.2 De la lectura conjunta del artículo 60 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y del artículo 238-A de su Reglamento General, se desprende que los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil que ingresan a la entidad por concurso público son designados por un periodo de tres (3) años y su posible desvinculación o la renovación de su designación se produce bajo la condición de obtener resultados favorables en su evaluación anual.



- 3.3 La permanencia de los servidores civiles –incluyendo a los directivos públicos– en el régimen del Servicio Civil se basa en la evaluación permanente de su aptitud, desempeño y capacidad.
- 3.4 Debido a las consecuencias generadas por la pandemia generada por el virus del Covid, desde el año 2020 las entidades han venido presentando situaciones excepcionales que dificultaron un apropiado desarrollo de la evaluación de desempeño de sus directivos públicos; lo cual, a su vez, ha impedido el desarrollo de los ciclos de Gestión del Rendimiento y en su caso podría generar calificaciones que no se ajusten al real desempeño de los directivos públicos.
- 3.5 Dado que el término de designación por incumplimiento de metas solo se configura por causa imputable al ámbito de control de los directivos públicos, se deberá extender el vínculo de los directivos públicos sujetos al régimen del Servicio Civil, cuyo plazo de designación esté por vencer y que no han sido evaluados los tres (3) años consecutivos por las causas desarrolladas en el presente informe, hasta la culminación de la evaluación de desempeño excepcional a la que sean sometidos. Ello se fundamenta, en los principios de mérito y protección contra el término arbitrario del Servicio Civil previstos en el Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil, los cuales persiguen que la permanencia del servidor se base en su desempeño, capacidad y evaluación permanente, a la vez que este cuente con una adecuada protección contra el término arbitrario de su vínculo laboral.
- 3.6 Por consiguiente, se deberá proceder con la extensión del vínculo entre la entidad y los directivos públicos sujetos al régimen del Servicio Civil, hasta la culminación del ciclo de Gestión de Rendimiento 2022; esto es, como máximo hasta el 31 de enero del 2023, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.1.3 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento», cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE.
- 3.7 Los resultados que se obtengan serán tomados en cuenta por la entidad para decidir si renueva o concluye la designación, en virtud del principio de mérito de la Ley del Servicio Civil, por el cual la permanencia del servidor se basa en su desempeño, capacidad y evaluación permanente.
- 3.8 Una vez que se obtengan los resultados de dicha evaluación, la entidad contará con un plazo máximo de treinta (30) días calendario para aplicar las reglas que regulan la renovación o conclusión de designación de los directivos públicos sujetos al régimen del Servicio Civil.
- 3.9 En consecuencia, se somete a consideración para su aprobación como opinión vinculante lo siguiente:
- 3.9.1 La evaluación de desempeño de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil se realiza aplicando las reglas y metodología establecidas en el Título IV del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento», cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE. Es menester recordar que existieron dos versiones previas que regulan el proceso de implementación de este subsistema desde el año 2015.



- 3.9.2 De la lectura conjunta del artículo 62 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y numeral 2 del artículo 238-A de su Reglamento General, se advierte un vacío legal en la regulación del tratamiento de las renovaciones o conclusiones de designación de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil cuando la entidad ha presentado situaciones ajenas a la voluntad de la entidad como la pandemia por COVID-19 en el años 2020 y con efectos hasta la actualidad, que dificultaron o impidieron el desarrollo de las evaluaciones de desempeño.
- 3.9.3 En el caso de los directivos públicos sujetos al régimen del Servicio Civil cuyo plazo de designación esté por vencer y que no han sido evaluados los tres (3) años consecutivos por las causas desarrolladas en el presente informe que no resultan imputables a las partes (a la entidad y/o al directivo), se deberá extender su designación hasta la culminación del ciclo de Gestión de Rendimiento 2022; esto es, como máximo hasta el 31 de enero del 2023, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.1.3 de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento».
- 3.9.4 De no haberse realizado la evaluación en el año 2019, el mismo también deberá tomarse en cuenta para la configuración del supuesto de no evaluación de los tres (3) años consecutivos. Sin embargo, en este caso las entidades deberán iniciar las acciones necesarias para el deslinde de responsabilidades en contra de quienes les habría correspondido llevar a cabo la evaluación de desempeño en el año 2019; en razón a que en dicho año no presentó una situación extraordinaria e imprevisible como la pandemia por COVID-19 que justifica no haber llevado a cabo la evaluación en los años 2020 y 2021, tal como se ha considerado en el desarrollo del presente informe.
- 3.9.5 El cumplimiento del ciclo de Gestión de Rendimiento 2022 convalida de manera excepcional la evaluación de desempeño de los directivos públicos por el periodo de tres (3) años o por el tiempo que faltase completar respecto de este periodo, dado que obedece a causas extraordinarias e imprevisibles como la pandemia por COVID-19 en los años 2020 y 2021.
- 3.9.6 Los resultados que arroje la evaluación de desempeño serán tomados en cuenta por la entidad para decidir si renueva o concluye la designación; ello en virtud del principio de mérito de la Ley del Servicio Civil, por el cual la permanencia del servidor se basa en su desempeño, capacidad y evaluación permanente.
- 3.9.7 Una vez obtenidos los resultados de dicha evaluación, la entidad contará con un plazo máximo de treinta (30) días calendario para aplicar las reglas que regulan la renovación o conclusión de designación de los directivos públicos sujetos al régimen del Servicio Civil.
- 3.9.8 SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública en coordinación con la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, brindará el acompañamiento correspondiente que requieran las entidades comprendidas en el supuesto de excepcionalidad sustentado en el presente informe, a efectos que concluyan la evaluación de los directivos en el ciclo de Gestión de Rendimiento 2022.



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 del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.9.9 Conforme a lo señalado en el presente informe, la evaluación de desempeño es obligatoria y de responsabilidad de la entidad realizarla. En esa línea, SERVIR debe desarrollar los parámetros correspondientes que se deben implementar frente a la posibilidad de que por causas no atribuibles a la entidad no se lleven a cabo las citadas evaluaciones, a través de la modificación de la «Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento» cuya aprobación fue formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccg/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021