

Domingo, 17 de enero de 2010

**PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS**

**Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público**

**DECRETO SUPREMO N° 009-2010-PCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público;

Que, de conformidad con la Tercera Disposición Complementaria Final del referido Decreto Legislativo, el Reglamento debe ser aprobado por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y el Decreto Legislativo N° 1025;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación del Reglamento**

Apruébese el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.

**Artículo 2.- Normas complementarias**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil dictará las normas complementarias que se requieran para la adecuada aplicación del presente reglamento.

**Artículo 3.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros.

**DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**Única.-** Deróguese el Decreto Supremo 018-85-PCM, así como el Capítulo VI y los artículos 113, 116 y 188 del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de enero del año dos mil diez.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JAVIER VELASQUEZ QUESQUÉN  
Presidente del Consejo de Ministros

**REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1025 SOBRE NORMAS DE CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO PARA EL SECTOR PÚBLICO**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**CAPÍTULO I**

## DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA CAPACITACIÓN Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Con excepción de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú, el personal comprendido de la Carrera Judicial del Poder Judicial y del Ministerio Público, el ámbito de aplicación de la presente norma se extiende incluso a los organismos autónomos, en tanto su personal se encuentra inmerso dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del FONAFE coordinarán a través del citado organismo y SERVIR, la definición y aplicación de sus políticas de evaluación y capacitación del personal.

### Artículo 2.- Definiciones

Para efectos de la presente norma se entiende:

a) **Acciones de capacitación.** Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación profesional y formación laboral.

b) **Formación Laboral.** Capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieren recibiendo la capacitación.

c) **Capacitación interinstitucional y pasantías.** Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personas designadas para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieren recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

d) **Formación Profesional.** Postdoctorado, doctorado, maestrías y cursos de actualización impartidos por centros, centros con sede en el extranjero o especialistas según sea el caso.

e) **Postgrado.** Estudios de maestría que se realizan de manera posterior a haber alcanzado un grado académico mínimo de bachiller universitario y que debe conducir a la obtención de un grado académico. Las maestrías son impartidas por centros debidamente autorizados por la autoridad competente.

f) **Curso de actualización.** Se considera como cursos de actualización a los diplomados, en sus variaciones: presencial, semipresencial y virtual; cursos técnicos especializados, seminarios, talleres y similares que tengan relación directa con las funciones que desempeñan las personas al servicio del Estado en sus respectivos puestos de trabajo, que no conducen a grado académico alguno y su duración se rige por la normatividad vigente, y que pueden ser dictados por un centro, centro con sede en el extranjero o un especialista.

g) **Acreditación.** Es la distinción pública y temporal que concede SERVIR a los programas de postgrado que se presentan de manera voluntaria de acuerdo al detalle que se

establece en este reglamento y disposiciones complementarias que dicte SERVIR. Dicha acreditación se otorga luego de un proceso de evaluación transparente e imparcial.

h) **Certificación.** Es la distinción pública y temporal que concede el ente rector de los sistemas administrativos a los Centros y /o especialistas que imparten cursos de actualización y que la solicitan de manera voluntaria. Dicha certificación se otorga luego de un proceso de evaluación del curso de acuerdo a los criterios y estándares fijados por el ente rector, bajo la asesoría de SERVIR.

i) **Reconocimiento.** Procedimiento que parte de la identificación y publicidad por parte de SERVIR de los sistemas internacionales de acreditación y/o clasificación de los Centros con sede en el extranjero y que implica el reconocimiento de calidad de sus programas de formación profesional. Este procedimiento opera como mecanismo equivalente a la acreditación.

j) **Becarios.** Personas al servicio del Estado que, habiendo cumplido con los requisitos señalados en este Reglamento y en la legislación vigente, son favorecidos con una beca total o parcial de SERVIR o la entidad pública en la que prestan servicios, según sea el caso, para integrarse a un programa de formación profesional.

k) **Fondo.** Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, creado mediante la Ley N° 28939 y sus normas complementarias.

l) **Centros.** Universidades, institutos y cualquier otra institución pública o privada con sede en el territorio nacional que brinde capacitación profesional y/o técnica, y que se encuentren habilitadas para emitir las certificaciones correspondientes.

m) **Centros con sede en el extranjero.** Entidades que brindan servicios de capacitación técnica y/o profesional que puede o no llevar a la obtención de un grado académico y cuya sede se encuentra fuera del territorio nacional.

n) **Entidades públicas.** Son aquellas señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal al servicio del Estado se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a lo señalado en la Tercera Disposición Complementaria final del Decreto Legislativo N° 1023.

o) **Especialista.** Persona natural con conocimiento especializado en temas específicos de la función pública, en particular en materias relativas a los sistemas administrativos a los que se refiere el Título V de la Ley N° 29158.

p) **Personas al servicio del Estado.** Para efectos de la aplicación del presente reglamento, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

q) **SERVIR.** Autoridad Nacional del Servicio Civil, organismo rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

## CAPÍTULO II

### DE LA PLANIFICACIÓN

#### **Artículo 3.- Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado**

La planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).

Los PDP deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo. De igual forma,

los PDP deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad.

Los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.

Para la elaboración de los PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos:

- Un representante de la Alta Dirección,
- Un representante de la Oficina de Presupuesto,
- Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y
- Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos.

#### **Artículo 4.- Contenidos mínimos del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP)**

SERVIR definirá los contenidos esperados de los PDP, los cuales deberán incluir, al menos, la siguiente información:

##### **(a) Aspectos generales:**

\* Vinculación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado con los instrumentos de gestión vigentes de la entidad, en particular Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y otros que correspondan.

##### **(b) Evaluación de medición de competencias y de logro de metas:**

\* Identificación de las necesidades de capacitación de la entidad, según grupo ocupacional y/u otro criterio de priorización y en concordancia con los resultados de la evaluación de competencias que desarrolle la entidad.

\* Resultados del período anterior, si hubiese realizado evaluación de logro de metas, identificando a las personas de acuerdo a la calificación alcanzada, según el Artículo 39 de este reglamento.

\* Definición de los métodos de evaluación de competencias y de logro de metas de las personas al servicio del Estado a ser utilizados por la entidad pública, de las metas a nivel individual y su asociación con las metas grupales, cuando corresponda, la periodicidad de la evaluación prevista y los puntajes correspondientes a cada categoría de desempeño. Los métodos de evaluación y puntajes de calificación deberán seguir las disposiciones que para dicho efecto haya establecido SERVIR.

##### **(c) Capacitación:**

\* Estrategias y actividades definidas para atender las prioridades de capacitación.

\* Medidas a ser tomadas para atender los casos de las personas al servicio del Estado evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, con miras a elevar su rendimiento.

\* Seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

##### **(d) Financiamiento:**

\* Recursos disponibles.

#### **Artículo 5.- Ciclo del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado**

El PDP anualizado será elaborado, presentado y ejecutado en un ciclo que corresponda con el de elaboración y ejecución presupuestal y que se divide en las siguientes etapas:

(a) Elaboración del PDP: La elaboración anual del PDP deberá tomar en consideración los últimos resultados de evaluación de rendimiento con que cuente la entidad. Las entidades deberán culminar la elaboración del PDP a más tardar en el mes de mayo, con el fin de ser incluido en el presupuesto del siguiente año.

(b) Presentación del PDP a SERVIR: Una vez que el PDP cuente con aprobación presupuestal y haya sido aprobado por el titular de cada entidad, será presentado a SERVIR en las fechas establecidas en el Artículo 3 de este reglamento.

(c) Ejecución del PDP: El PDP presentado a SERVIR será ejecutado a lo largo del mismo año en que se presente a SERVIR.

#### **Artículo 6.- Financiamiento de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado**

Sin perjuicio de otras fuentes de financiamiento a las cuales pudieran tener acceso, las entidades públicas son responsables del financiamiento de las acciones de capacitación y evaluación de desempeño contempladas en sus respectivos PDP.

SERVIR atenderá las solicitudes de capacitación en la medida de sus posibilidades presupuestales de acuerdo a lo establecido en los artículos 14 y 17 del Decreto Legislativo N° 1025 y sólo en el caso de programas de formación profesional acreditados, certificados o reconocidos.

Con el fin de apoyar al proceso de descentralización, SERVIR asignará no menos del 30% de su presupuesto para la promoción progresiva de acciones de capacitación que tengan por finalidad generar impactos positivos en gobiernos regionales y locales, en función a criterios de equidad de acceso y eficiencia de la gestión.

### **TÍTULO I**

#### **DE LA CAPACITACIÓN**

##### **CAPÍTULO I**

##### **ACCIONES DE CAPACITACIÓN**

#### **Artículo 7.- Objetivo y tipos de acciones de capacitación**

Las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación a la formación profesional y a la formación laboral.

##### **CAPÍTULO II**

##### **DE LA DEMANDA DE CAPACITACIÓN**

**Artículo 8.- Identificación de necesidades de capacitación** Las entidades públicas deberán planificar su capacitación a partir de la identificación de la demanda en aquellos temas y áreas que contribuyan efectivamente a la mejora continua de la gestión en los servicios primordiales que ofrecen a los usuarios y a la ciudadanía en general. Para ello, deberán tomar en cuenta los criterios de eficiencia, eficacia, mérito, sostenibilidad y equidad en el acceso, entre otros.

#### **Artículo 9.- Beneficiarios de la capacitación**

La capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo

relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo. Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional, para los temas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías se sujetarán a lo establecido en este reglamento.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN**

##### **Artículo 10.- Ámbito de la oferta de capacitación**

La oferta de capacitación regida por este reglamento está conformada por:

(a) los programas y cursos de formación profesional: maestrías y cursos de actualización, y

(b) los cursos de formación laboral: formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías.

##### **Artículo 11.- Atención a la oferta de capacitación**

SERVIR realizará el seguimiento a la oferta de capacitación disponible respecto de los temas propuestos en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1025, el artículo 6 de la Ley N° 29244, el Título V de la Ley N° 29158 o algún otro adicional de atención prioritaria previamente aprobada por su Consejo Directivo. De no existir la oferta adecuada para atender estos requerimientos, SERVIR promoverá, progresivamente y en coordinación con instituciones locales, las acciones necesarias para contar con la oferta de capacitación que se requiera en dichos temas.

##### **Artículo 12.- Difusión de la oferta**

Con la finalidad de que sean conocidos por las personas al servicio del Estado, es obligación de SERVIR y de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces en las entidades públicas, la difusión a través de sus páginas web institucionales y otros medios que consideren pertinentes, de:

- \* los programas de maestría acreditados por SERVIR,
- \* los programas reconocidos ofrecidos por Centros con sede en el extranjero,
- \* los cursos de actualización que cuenten con certificación, y
- \* las oportunidades de formación laboral, pasantías y acciones de capacitación interinstitucional.

### **SUBCAPÍTULO I**

#### **DE LAS MAESTRÍAS**

##### **Artículo 13.- Acreditación**

La finalidad de la acreditación es asegurar estándares de calidad en la oferta de maestrías que correspondan con los requerimientos de las entidades públicas.

La acreditación será conducida por SERVIR. El proceso de acreditación podrá ser delegado por SERVIR a entidades competentes en la materia.

Los Centros podrán solicitar ante SERVIR, la acreditación de programas de maestría para capacitar a las personas al servicio del Estado siempre que estos versen sobre las materias referidas en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1025, el artículo 6 de la Ley N° 29244 y el Título V de la Ley N° 29158 y aquellos calificados como de atención prioritaria por el Consejo Directivo de SERVIR.

##### **Artículo 14.- Criterios de acreditación**

SERVIR establecerá los criterios de calidad para la acreditación. Los Centros deberán contar con las instalaciones, equipamiento, personal docente y aspectos pedagógicos e institucionales que garanticen estándares de calidad adecuados.

**Artículo 15.- Vigencia de la acreditación**

Los programas de maestría que cumplan con los requisitos que para cada caso se exija, podrán ser materia de acreditación.

La acreditación tiene una duración de tres años, plazo que podrá ser renovado por el mismo período cada vez.

Excepcionalmente, cuando la acreditación se otorgue por menos de tres años, ésta deberá expresar las condiciones y plazos que SERVIR exige para que los programas tengan acreditación plena.

**Artículo 16.- Reconocimiento de centros de capacitación con sede en el extranjero**

El Reconocimiento es el procedimiento que parte de la identificación y publicidad por parte de SERVIR de los sistemas internacionales de acreditación y/o clasificación de los Centros con sede en el extranjero y que implica el reconocimiento de calidad de sus programas de formación profesional.

SERVIR publicará periódicamente los centros de capacitación con sede en el extranjero, a los que se podrán presentar las personas al servicio del Estado que postulen a una beca a ser financiada total o parcialmente por SERVIR y que versen sobre las materias referidas en el Artículo 11 del presente reglamento.

Asimismo, SERVIR podrá establecer convenios de cooperación con centros de capacitación con sede en el extranjero para el logro de la mejora de la calificación de las personas al servicio del Estado.

**Artículo 17.- Financiamiento**

Los programas de maestría que cuenten con acreditación vigente podrán ser financiados a través del Fondo en sus diversos concursos. Para tal efecto se deberán de verificar los supuestos establecidos en la Ley N° 29244.

Los recursos de los que disponga SERVIR para la capacitación de personas al servicio del Estado mediante maestrías sólo podrán ser invertidos en aquellos programas que cuenten con acreditación vigente y/o pertenezcan a centros reconocidos, según lo indicado en el artículo anterior.

**Artículo 18.- Becarios**

Las personas al servicio del Estado podrán postular a becas a ser financiadas por la entidad pública donde presten servicios o a través de SERVIR para cursar alguna maestría siempre que reúnan, al menos, los siguientes requisitos:

a) Integrar el personal al servicio del Estado por un período no menor de cuatro años consecutivos. Este plazo será contabilizado independientemente del número de entidades públicas para las cuales se hubiera prestado servicios durante el tiempo antes indicado o de los cambios de modalidades de contratación que afectaren al personal al servicio del Estado durante dicho periodo, previo al inicio del vínculo laboral.

b) Ser bachiller o en el caso de las carreras técnicas se deberá acreditar la conclusión de los estudios correspondientes.

c) Ser presentado como candidato a la beca por el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces en la entidad pública en la cual labora. La Entidad deberá priorizar al personal al servicio del Estado que se ubique en la última evaluación dentro del tercio superior del personal de rendimiento distinguido a que se refiere el literal a) del Artículo 39 de este reglamento.

- d) Acreditar la admisión al programa seleccionado.
- e) No haber sido sancionado con una suspensión mayor a 10 días en el último año de evaluación.
- f) Suscribir un pacto de permanencia equivalente a no menos del doble de tiempo que dure la capacitación que reciba.
- g) No haber sido beneficiario de una beca total y/o parcial financiada con recursos del Tesoro Público.

El personal al servicio del Estado que postulare a becas financiadas por el Fondo deberá además cumplir con los requisitos establecidos en el numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley 29244.

#### **Artículo 19.- Del funcionamiento de las becas otorgadas por SERVIR**

Los procedimientos necesarios para regular el otorgamiento de las becas a que refiere el presente sub capítulo, así como las condiciones en las que ellas se otorgan serán aprobados mediante Decreto Supremo aprobado por el Presidente del Consejo de Ministros previa opinión favorable de SERVIR.

#### **Artículo 20.- De las licencias**

Si fuera el caso, las entidades podrán otorgar a los beneficiarios de las becas otorgadas licencia a tiempo completo o a tiempo parcial dependiendo del horario de los programas de maestría y formación profesional y con goce de haber mientras dure su capacitación y de acuerdo a lo que establezca la normatividad de las fuentes de financiamiento de las becas.

En caso las personas al servicio del Estado hubieren sido beneficiarias de una beca no financiada con dinero del Tesoro Público, la entidad tendrá la facultad de decidir el otorgamiento de las licencias y las condiciones respectivas en concordancia con las prioridades establecidos previamente por la entidad.

### **SUBCAPÍTULO II**

#### **DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN**

#### **Artículo 21.- Planificación**

Los entes rectores de los sistemas administrativos a los que hace referencia el Título V de la Ley 29158 informarán a SERVIR, en los últimos 30 días del año, las acciones planificadas para la asegurar la formación y capacitación adecuada y oportuna de las personas al servicio del Estado usuarias de los sistemas. Para ello, deberán considerar modalidades costo-eficientes que garanticen los estándares de calidad debidos y que permitan el acceso progresivo a formación y capacitación de las entidades públicas de los distintos niveles de gobierno, según sea el caso.

#### **Artículo 22.- Certificación**

Con la finalidad de expandir el alcance de la capacitación en los sistemas administrativos a los que se refiere el Título V de la ley 29158 y asegurar calidad en la provisión de sus servicios, los entes rectores de estos sistemas administrativos podrán establecer sistemas de certificación de Centros y/o especialistas, según sea el caso.

Para ello, los entes rectores podrán definir estándares de calidad en la oferta educativa del mercado, que correspondan con los requerimientos para el óptimo funcionamiento de los sistemas respectivos. A solicitud de los entes rectores, SERVIR podrá apoyarlos en el desarrollo de los instrumentos técnicos necesarios para este fin. La vigencia de las certificaciones será establecida por los Entes Rectores respectivos, quienes deberán informar a SERVIR la relación vigente de Centros y especialistas certificados.

En el caso de la capacitación de los servicios del Estado bajo competencia sectorial, el Titular del Sector correspondiente será el responsable de la planificación de las acciones de capacitación en cursos de actualización, considerando para ello las entidades de los distintos niveles de gobierno.

**Artículo 23.- Reconocimiento de centros de capacitación con sede en el extranjero que ofrecen cursos de actualización**

SERVIR publicará periódicamente los centros con sede en el extranjero que ofrecen cursos de actualización, a los que se podrá presentar el personal al servicio del Estado que postule a una beca a ser financiada total o parcialmente por SERVIR.

**Artículo 24.- Financiamiento**

Las entidades públicas deberán realizar las previsiones presupuestarias que les permitan el desarrollo progresivo de las personas. Asimismo, excepcionalmente SERVIR podrá financiar de forma total o parcial los cursos de actualización para las personas al servicio del Estado siempre que éstos sean dictados por Centros y/o especialistas certificados y Centros reconocidos con sede en el extranjero, y los cursos se encuentren priorizados en los PDP de las entidades usuarias.

Las personas al servicio del Estado podrán postular a becas de financiamiento por parte de su entidad y/o SERVIR respecto de algún curso de actualización siempre que reúna, al menos, los siguientes requisitos:

a) Cumplir con los requisitos técnicos propuestos por el curso de actualización.

b) Contar con la aprobación del Secretario General o Gerente General de la entidad pública en la cual labora o el que haga sus veces, quien sólo podrá denegarla en caso el postulante no cumpla con los parámetros que establezca la entidad.

c) No haber sido sancionado con una suspensión mayor a 10 días en el último año de evaluación.

**Artículo 25.- De las licencias**

Si fuera el caso, las entidades podrán otorgar a los beneficiarios de las becas otorgadas licencia a tiempo completo o a tiempo parcial dependiendo del horario de dichas capacitaciones y con goce de haber mientras dure su capacitación y de acuerdo a lo que establezca la normatividad de dicha materia.

En el caso que las personas al servicio del Estado hubieren sido beneficiarias de una beca no financiada con dinero del Tesoro Público, la entidad tendrá la facultad de decidir el otorgamiento de las licencias y las condiciones respectivas en concordancia con las prioridades establecidas previamente por la entidad tomando en cuenta los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación.

**Artículo 26.- Monto máximo de financiamiento de becas**

Mediante Resolución emitida por SERVIR, se establecerá anualmente el monto máximo de financiamiento de las becas destinadas a cursos de actualización que ella cubra total y/o parcialmente.

**SUBCAPÍTULO III**

**FORMACIÓN LABORAL, CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y PASANTÍAS**

**Artículo 27.- Formación laboral**

Como parte de la formación en servicio, las entidades públicas podrán promover el desarrollo de acciones de formación laboral, las cuales tendrán las siguientes características:

a) Pueden tener carácter individual o colectivo.

b) Contribuyen a mejorar de modo específico los servicios que presta la entidad pública.

c) No interfieren con el desempeño de las funciones en la Entidad, al ser un aprendizaje en el trabajo mismo.

d) No dan lugar a licencia alguna.

e) No reciben una retribución y/o bonificación distinta a la remuneración

f) Se organizan de acuerdo a los fines y objetivos institucionales.

#### **Artículo 28.- Capacitación interinstitucional y pasantías**

Las entidades públicas podrán celebrar convenios interinstitucionales a fin de que las personas a su servicio tengan la posibilidad de realizar pasantías. Para tal efecto, dicho personal continuará percibiendo sus remuneraciones, ingresos y demás beneficios que otorga la entidad de origen.

En caso que las entidades públicas consideren necesario que su personal realice pasantías internacionales, éstas deberán ser aprobadas en conformidad con lo previsto por el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la entidad respectiva y demás normas aplicables. Los beneficiarios de pasantías internacionales tendrán derecho a licencia con goce de haber.

En todos los casos las pasantías no podrán tener una duración mayor a seis meses consecutivos dentro de un periodo de 12 meses. A su vencimiento, las personas al servicio del Estado beneficiadas con dicha capacitación, deberán presentar un Informe con conclusiones y recomendaciones sobre la experiencia obtenida. El informe se presentará ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la institución de la que dependa y ante el jefe de la oficina en la que desarrolla sus funciones.

Para el caso de los funcionarios y personal de confianza las pasantías no podrán ser mayores a un mes dentro de un mismo año de ejercicio de la función encomendada.

SERVIR podrá financiar de forma total o parcial las pasantías para las personas al servicio del Estado siempre que éste cuente con el respaldo institucional de su entidad.

## **TÍTULO II**

### **DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

##### **Artículo 29.- Objetivo de la evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es un instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivos la identificación de necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal en función a las metas establecidas institucionalmente y acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo.

Las evaluaciones de desempeño de las personas al servicio del Estado serán, además, tomadas en consideración como uno de los factores para el ascenso, de acuerdo a la normatividad vigente.

##### **Artículo 30.- Características de la evaluación**

La evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado es un proceso obligatorio, continuo, integral, sistemático, objetivo y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal en el cumplimiento de sus metas y del conjunto de sus

competencias para el puesto, las cuales deben de estar orientadas a satisfacer los requerimientos de los ciudadanos y el logro de los objetivos institucionales de la entidad a la que pertenece.

## CAPÍTULO II

### DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

#### **Artículo 31.- Método de evaluación de desempeño**

Las entidades públicas definirán, siguiendo las disposiciones establecidas por SERVIR, el método de evaluación de desempeño que aplicarán en su institución. La evaluación prevista en los planes de desarrollo de las personas al servicio del Estado deberá corresponder con las características establecidas en el capítulo precedente de este reglamento. SERVIR será responsable de establecer e implementar las medidas de supervisión de la aplicación de las evaluaciones de desempeño.

#### **Artículo 32.- Tipos de evaluación**

Existen dos tipos de evaluación que son complementarios. El primero, de medición de competencias, que tiene como objetivo identificar la brecha entre competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las personas al servicio del Estado. Los resultados de esta evaluación podrán formar parte del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado y no conllevarán las consecuencias establecidas en el Artículo N° 41 de este Reglamento. SERVIR, en coordinación con el ente rector, establecerá los incentivos vinculados a este tipo de evaluación.

El segundo tipo de evaluación, de medición del logro de metas, tiene como objetivo medir el cumplimiento de metas con la finalidad de identificar la contribución del personal a alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

#### **Artículo 33.- Factores de evaluación**

La evaluación de desempeño tomará en cuenta factores individuales y grupales, cuando corresponda.

a) **Factores individuales:** Relacionados con las competencias de las personas al servicio del Estado para el óptimo desempeño de sus funciones. A estos se agregarán la información registrada en los legajos individuales durante el último año. En caso de haber sido objeto de alguna sanción por faltas disciplinarias mayor a la amonestación escrita durante el período bajo evaluación, las personas al servicio del Estado no podrán alcanzar calificación de rendimiento distinguido en dicho período.

b) **Factores grupales:** Relacionados con las competencias grupales de las personas al servicio del Estado. Son aquellos que la entidad haya establecido oficialmente para el período bajo evaluación a través de indicadores de gestión para la entidad.

#### **Artículo 34.- Establecimiento de metas**

Las entidades públicas deberán identificar los resultados esperados periódicamente y que sean atribuibles a nivel individual y/o, según sea el caso, grupal, los cuales servirán como metas a ser cumplidas al nivel correspondiente y pasible de ser evaluadas. Los resultados deberán estar en correspondencia con los demás instrumentos de gestión de la entidad.

#### **Artículo 35.- Indicadores de logro de metas**

Los indicadores de logro de metas deben corresponder con los planes operativos institucionales de la entidad, al nivel de actividad operativa se deberá identificar -en lo posible- responsabilidades individuales de las personas al servicio del Estado como aporte al logro institucional, así como responsabilidades grupales, cuando no sea posible y/o deseable.

#### **Artículo 36.- Sobre la publicidad de la evaluación del desempeño**

Las entidades públicas están obligadas a hacer de conocimiento general las competencias por puesto y metas individuales y/o globales, según corresponda, así como el

período para el cual éstas deben ser cumplidas y verificables. De igual forma, las entidades públicas deberán hacer de conocimiento de las personas al servicio del Estado la forma, criterios, métodos de evaluación y metas, cuando corresponda, con una anticipación no menor a tres meses anteriores a ella. Los resultados anualizados de las evaluaciones realizadas deben ser puestos en conocimiento de la ciudadanía por un plazo no menor a 30 días calendarios luego de su término, siguiendo los lineamientos que para tal efecto expida SERVIR.

**Artículo 37.- Sobre el registro de los resultados de la evaluación del desempeño**

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 3 de este Reglamento, las entidades públicas deberán registrar los resultados individuales de las evaluaciones de desempeño en cada legajo personal y consignarlos en el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil.

**Artículo 38.- Sobre la frecuencia de los resultados de la evaluación de desempeño**

Las evaluaciones de desempeño se realizarán con una periodicidad no mayor de dos años. En el caso de que las entidades desarrollen evaluaciones de desempeño con periodicidades menores a un año, las calificaciones correspondientes a dichas evaluaciones deberán de ser acumuladas y conformar parte de una única calificación cuyo periodo no será menor a la evaluación de un año ni mayor de dos.

### CAPÍTULO III

#### DE LAS CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR MEDICIÓN DEL LOGRO DE METAS

**Artículo 39.- Categorías de desempeño**

Las evaluaciones de desempeño deberán llevar a la clasificación del personal al servicio del Estado en cuatro categorías, según su rendimiento anual:

- a) Personal de rendimiento distinguido;
- b) Personal de buen rendimiento;
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación;
- d) Personal de ineficiencia comprobada.

**Artículo 40.- Puntajes de cada categoría de desempeño**

SERVIR establecerá los criterios de calificación atribuibles a las distintas categorías de desempeño, según corresponda con los métodos de evaluación disponibles. Las entidades públicas establecerán y acreditarán ante SERVIR, previo a la aplicación de sus evaluaciones de desempeño, los puntajes correspondientes a cada categoría, en base a las disposiciones a ser establecidas por SERVIR.

**Artículo 41.- Consecuencias de la evaluación**

Las consecuencias para cada categoría de desempeño son:

- a) Personal de rendimiento distinguido

El personal con rendimiento distinguido no podrá exceder el 10% del total del personal al servicio del Estado de cada entidad, y será focalizado para el otorgamiento de estímulos monetarios y/o no monetarios, incluyendo aquéllos previstos en este reglamento.

- b) Personal de buen rendimiento

El personal de buen rendimiento es aquel que alcanza niveles suficientes de rendimiento, según los criterios que para este efecto establezca la entidad respectiva, de acuerdo con los lineamientos de SERVIR. El personal de buen rendimiento podrá acceder a las acciones de capacitación según las necesidades establecidas en el PDP de la entidad a la que presta servicios.

- c) Personal de rendimiento sujeto a observación

El personal con rendimiento sujeto a observación no podrá exceder el 2% del total del personal al servicio de la entidad. Las entidades públicas serán responsables de implementar

las acciones de formación laboral y actualización que conlleven a que el personal en la categoría de sujeto a observación mejore su desempeño, y a que progresivamente, la proporción de personas bajo esta categoría se reduzca, mediante un adecuado desarrollo del personal.

En tal sentido, el personal de rendimiento sujeto a observación, deberá ser incorporado en acciones de formación laboral y/o actualización, en particular, las descritas en el Título II, Capítulo III, Subcapítulos II y III de este reglamento, en las cuales deberá participar de modo obligatorio. Si habiendo recibido esta capacitación, éstos obtuvieran por segunda vez consecutiva calificación en la categoría de personal sujeto a observación, recibirán la calificación de ineficacia comprobada.

d) Personal de ineficiencia comprobada

Se define en esta categoría sólo al personal que es calificado como de rendimiento sujeto a observación en dos evaluaciones consecutivas, según la frecuencia definida en el Artículo N° 38 de este Reglamento. El porcentaje de personas en esta categoría no podrá exceder el 2% del total del personal al servicio de la entidad. Las entidades públicas serán responsables de implementar acciones para reducir progresivamente la proporción de personas bajo esta categoría, mediante un adecuado desarrollo del personal.

Esta calificación conduce a la extinción del vínculo laboral o la terminación de la carrera según corresponda. El procedimiento de cese por evaluación de ineficiencia comprobada estará a cargo de la entidad y requiere de una comunicación escrita al personal al servicio del Estado que se encuentre afecto a dicha calificación a través de la cual se exprese las razones del cese y la documentación que sustente tal calificación. El inicio de proceso de cese por evaluación de ineficiencia comprobada se hará efectivo en un plazo de 10 días luego de recibida la calificación.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### **Primera.- De los lineamientos generales del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado**

SERVIR dictará Lineamientos Generales para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, los que incluirán:

\* Las áreas o funciones del sector público que constituirán las prioridades del siguiente año para el sistema de becas, en función del análisis que realice y de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 29244 y en coordinación con el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), así como el cronograma de funcionamiento para dicho periodo.

\* El menú de métodos de evaluación sobre el cual podrán optar las entidades públicas para la evaluación de desempeño de sus respectivas instituciones.

\* Otros criterios y lineamientos relativos a la capacitación, formación laboral y actualización, así como evaluación de desempeño que sean necesarios.

### **Segunda.- De la celebración de convenios de capacitación por las Entidades Públicas**

Las entidades públicas mantendrán la facultad de celebrar convenios de capacitación con instituciones públicas y/o privadas, nacionales o extranjeras, debiendo incluir esta información en sus PDP.

### **Tercera.- De la evaluación de desempeño**

La implementación de la evaluación del desempeño será progresiva, iniciándose en el año 2009 con la medición de competencias en un conjunto de sistemas administrativos identificados según Directivas emitidas por SERVIR.

En el caso de la evaluación de logro de metas, SERVIR propondrá progresivamente metodologías e instrumentos, que serán validados mediante pruebas piloto el año 2010. Los

resultados de estas pruebas piloto no conllevarán las consecuencias señaladas en el Artículo N° 41.

**Cuarta.- De las personas al servicio del Estado con licencia, destaque, encargatura, o designación de cargo de confianza**

Las personas al servicio del Estado que se encontraran en los supuestos de licencia, destaque, encargatura o designación en cargo de confianza, no mayor de tres meses y por tales razones no pudieran ser evaluadas en el período previsto por la institución, deberán someterse a evaluación en la oportunidad inmediata al momento que reasuma sus funciones.

Si las personas al servicio del estado se encontraran en uno de los supuestos antes indicados, pero por un periodo superior a tres meses, la evaluación se realizará por la entidad de origen en el ejercicio siguiente.

**Quinta.- Del régimen especial de contratación administrativa de servicios**

Las personas que prestan servicios de manera no autónoma bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios y aquellas que presten servicios bajo convenios de administración de recursos podrán ser incluidas por las entidades públicas como beneficiarias de capacitación en sus planes de desarrollo de las personas al servicio del Estado en los casos de formación laboral y cursos de actualización, según sea identificado por la entidad pública como necesario.

Tratándose de los programas de maestría, las personas referidas en esta disposición deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 18 del presente reglamento, rigiéndose, además por lo establecido en la Ley N° 29244 y su reglamento.

Asimismo, los resultados de las evaluaciones del desempeño para las personas referidas en el párrafo anterior sólo podrán ser utilizados para la identificación de necesidades de capacitación y no conllevarán las consecuencias establecidas en el Artículo N° 41 de esta norma.

**Sexta.- De la evaluación de los Funcionarios Públicos y Gerentes Públicos**

Los Funcionarios Públicos, con excepción de aquellos a los que se refiere el literal a) del numeral 1 del artículo 4 de la Ley 28175-Ley Marco del Empleo Público serán evaluados por sus superiores jerárquicos inmediatos de acuerdo a los Planes Estratégicos Institucionales y Planes Operativos Institucionales de las entidades públicas donde brindan servicios. Asimismo, los Gerentes Públicos a los que hace referencia el Decreto Legislativo N° 1024- Decreto Legislativo que crea el cuerpo de Gerentes Públicos serán evaluados siguiendo los criterios establecidos en sus normas especiales y con acuerdo a las metas de gestión establecidas en cada caso.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**Primera.- De la vigencia de los convenios suscritos antes de la vigencia del presente reglamento**

Los convenios de capacitación suscritos con anterioridad a la vigencia del presente reglamento mantendrán su vigencia hasta su culminación, debiendo estos convenios ser informados a SERVIR.

**Segunda.- De la celebración de convenios por SERVIR**

SERVIR podrá celebrar convenios y/o contratar los servicios de Centros que brinden programas de formación profesional y técnicos no acreditados, para la capacitación o formación del personal de las unidades orgánicas a cargo de Gerentes Públicos a que se refiere el Decreto Legislativo N° 1024, mientras no se cuente con la acreditación de dicho tipo de programas.

**Tercera.- Priorización de Becas de Maestría**

Durante el periodo previo a la implementación de las evaluaciones de desempeño en las entidades públicas, éstas deberán establecer en el PDP los criterios de priorización de las

personas elegibles para becas de maestría a la que hace referencia el artículo 18 de la presente norma.

**Cuarta.- Vigencia de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado**

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, a que alude el Capítulo II de la presente norma, entrará en vigencia una vez que SERVIR emita las directivas específicas para su desarrollo. Hasta en tanto ello suceda, las entidades deberán elaborar sus planes de capacitación y evaluación, según la normativa vigente.