

## ROL DE SERVIR EN CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

**1. ¿Cuál es el rol de SERVIR en materia de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado?**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Por ello, tiene como roles planificar, desarrollar y evaluar la política de capacitación y evaluación para el sector público (Revisar el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1025).

De modo que, SERVIR no brinda cursos de capacitación, ni evalúa personal; pero sí establece las directrices para que estos procesos se realicen.

**2. ¿Es necesario que los responsables de recursos humanos le consulten a SERVIR sobre el desarrollo de sus acciones de capacitación y evaluación?**

SERVIR es el órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, pero no es una instancia administrativa previa a la toma de decisiones propias de cada entidad. En este sentido, los responsables de recursos humanos deberán utilizar los principios y disposiciones creadas por SERVIR como criterio general, pero decidirán autónomamente cómo se aplican a cada solución específica.

**3. ¿Qué debe entenderse por personas al servicio del Estado?, ¿qué regímenes de contratación se encuentran bajo la competencia de SERVIR?**

Son todas aquellas personas que ejercen función pública y son gestionadas de acuerdo a las disposiciones de SERVIR; comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas; quedando excluidas las personas que se encuentran en los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, del Servicio Diplomático, la Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público, así como las empresas sujetas al ámbito de competencia del Fondo de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE (Revisar la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023).

**4. ¿El Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento excluyen de su aplicación a los servidores del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)?**

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 se aplica a todas las personas al servicio del Estado, según lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Así, las acciones de capacitación que cada entidad ejecute en el marco del Decreto Legislativo N° 1025, deberán incluir a las personas que prestan servicios de carácter no autónomo mediante los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), siempre que dicha capacitación, como en todos los otros regímenes, contribuya a la mejora de la calidad de

los servicios prestados por el Estado (Revisar la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo 1023).

## CAPACITACIÓN

**5. ¿Las entidades públicas pueden implementar Proyectos de Inversión Pública (PIP) para fortalecer las capacidades de su personal, desarrollando actividades paralelas a SERVIR en temas de diagnóstico, capacitación y evaluación?**

Siendo SERVIR el ente rector del sistema administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, tiene entre sus funciones señalar las reglas y criterios mediante los cuales las entidades públicas deberán capacitar y evaluar a su personal. Sin embargo, son las propias entidades las responsables de tomar decisiones en términos de capacitación, aunque siguiendo las reglas y criterios señalados por SERVIR.

De manera que, si las iniciativas de diagnóstico, capacitación y evaluación de las entidades cumplen con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios prestados por el Estado y están sujetos a las directrices indicadas por SERVIR, entonces gozan de pleno derecho para ser ejecutadas (Revisar los artículos 5º, 10º y 11º del Decreto Legislativo N° 1023).

**6. ¿Pueden las universidades u otras entidades que brinden capacitación firmar convenios con SERVIR para capacitar al personal y gerentes del sector público en temas relacionados a la administración pública?**

SERVIR no firmará convenios con universidades o entidades nacionales, pero sí acreditará programas de maestría y sólo en materia de asuntos públicos. SERVIR está diseñando el sistema de acreditación para maestrías en temas de Gestión Pública, de Políticas Públicas y de Desarrollo y Gestión de Proyectos para los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local (Revisar el artículo 6º del Decreto Legislativo N° 1025 y el artículo 13º del Reglamento de dicho Decreto Legislativo).

**7. ¿SERVIR ya acreditó a organizaciones para desarrollar capacitaciones?**

SERVIR está elaborando los lineamientos generales que orientarán y regularán el proceso de acreditación de los programas de maestría impartidos por universidades nacionales. El inicio de la acreditación será anunciado públicamente.

**8. ¿En qué aspectos las organizaciones privadas que prestan servicios de capacitación requieren la aprobación de SERVIR?, ¿qué procesos deben seguir las universidades y cuáles los centros de actualización?**

Existen dos mecanismos. Para las universidades que ofrecen programas de maestría en asuntos públicos, SERVIR está diseñando un sistema de acreditación considerando criterios que verifiquen su calidad. Este proceso de acreditación es voluntario (Revisar el artículo 14º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

En lo que respecta a cursos de actualización, SERVIR promoverá que el ente rector de cada uno de los sistemas administrativos (presupuesto, inversión, planeamiento, contabilidad, entre otros) regule la oferta y establezca un sistema de certificación de la calidad de los cursos que imparten las distintas entidades privadas. Actualmente, se están desarrollando las coordinaciones con los entes rectores para iniciar estos procesos (Revisar los artículos 21º y 22º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

**9. ¿Lo expresado por el Decreto Legislativo N° 1025 atañe sólo a las capacitaciones a nivel nacional o alcanza también a las que puedan realizarse en el exterior?**

El Decreto Legislativo N° 1025 alcanza también a las capacitaciones que puedan realizarse en el exterior, específicamente la formación profesional. Respecto a la formación profesional, tenemos que ésta abarca postdoctorados, doctorados, maestrías y cursos de actualización impartidos por centros de capacitación con sede en el país y/o en el extranjero o especialistas. Además, SERVIR desarrollará un proceso de Reconocimiento de entidades de capacitación del extranjero con el fin de identificar y publicitar la calidad de sus programas de formación profesional (Revisar el artículo 2º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

**10. ¿Las personas al servicio del Estado reciben licencias para poder realizar maestrías o doctorados relacionados con administración pública?**

Cuando se utilicen recursos del Estado, las entidades podrán otorgar licencias a tiempo completo o parcial, dependiendo del horario de los programas de maestría y formación profesional.

Para los casos en los que las personas al servicio del Estado cursan un programa de post grado no financiado con dinero del Estado, la entidad representa al ente decisor en materia de otorgamiento de licencias (Revisar el artículo 20º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

**11. ¿Las licencias sobre las que trata el artículo 25º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 alcanzan a los CAS que han sido beneficiados con una beca gestionada a título personal?**

Es posible. En el caso en el que las capacitaciones se financien con recursos del Estado, la normativa establece que “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, con goce de haber mientras dure su capacitación y de acuerdo a lo que establezca la normatividad de dicha materia”.

Cuando la beca sea obtenida por el propio beneficiario, sin que implique recursos del Estado, el mismo artículo señala que 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.

**12. El programa de postgrado que quieran cursar las personas al servicio del Estado, ¿forzosamente debe estar acreditado por SERVIR?, ¿cuál es la diferencia si no cuenta con acreditación?**

El proceso de acreditación no representa una obligación para las universidades que ofrecen programas de maestrías en asuntos públicos. Con el sistema de acreditación, SERVIR espera brindar información sobre estándares de calidad en la oferta de maestrías, motivando que las personas que requieran capacitación acudan, preferentemente, a los centros acreditados; representando el tema de acreditación un incentivo para la oferta. Sin embargo, la acreditación sí será obligatoria en el caso de que las maestrías sean financiadas con recursos del Fondo de Fortalecimiento del Capital Humano (Revisar artículos 14º y 15º del Decreto Legislativo N° 1025).

**13. ¿En qué casos los funcionarios y el personal de confianza podrían acceder a los programas de formación profesional?**

Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional (postdoctorados, doctorados, maestrías y cursos de actualización) pero sí de programas de formación laboral (Revisar el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1025 y el artículo 9º de su Reglamento).

**14. ¿Cuál es el trato que se les debe dar, en términos de acceso a capacitación, a las personas que tienen un empleo remunerado, pero que al mismo tiempo prestan servicios en calidad de dietario en otra entidad?**

En dicho escenario, las capacitaciones que pueda otorgar o autorizar el Estado deben tener una relación directamente proporcional con la labor principal que los servidores o funcionarios prestan a favor del Estado. Es decir, si un servidor público tiene un empleo remunerado, pero al mismo tiempo presta servicios en calidad de dietario en otra entidad pública, el Estado debería priorizar la capacitación de dicho individuo en su rol de servidor de aquella entidad donde realiza su labor principal.

De esta manera, se asegura que los beneficios de la capacitación repercutan directamente en tal entidad y no donde el servidor preste servicios por periodos breves y cuyo mandato o permanencia, bajo el rol de directivo, tiene un plazo predeterminado o es de libre remoción.

Evidentemente, ello no implica que los dietarios se encuentren excluidos de recibir las capacitaciones previstas para los funcionarios en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, sino que éstas deben tener una relación directa e incluso proporcional con la labor directiva que prestan en dichas entidades y sólo en aquellos programas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías.

**15. ¿Cuál es la oferta de capacitación que se rige por el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025?**

La oferta de capacitación que se rige por dicho Reglamento está conformada por los programas y cursos de formación profesional (doctorados, postdoctorados, maestrías y

cursos de actualización) y por los cursos de formación laboral (formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías) (Revisar el artículo 10º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

### **16. ¿Cómo se debe gestionar la formación laboral en periodos fuera de la jornada de trabajo?**

El desarrollo de acciones de formación laboral se caracteriza por no interferir con el desempeño de funciones en la entidad en la que se labora, debido a que representa un sistema de aprendizaje en el trabajo mismo. Es por ello que no contempla, ni licencias, ni bonificaciones distintas a la remuneración (Revisar el artículo 27º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

## FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

### **17. ¿Los cursos de capacitación en los que participen los servidores serán financiados por cuenta propia o la entidad en la que prestan funciones asumirá el pago?**

El financiamiento de cualquier forma de capacitación provendrá preferentemente de los recursos de la entidad y dentro de sus respectivas posibilidades. Para los casos de maestría, se cuenta, además, con el Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano que administrará SERVIR. Dicho fondo sólo financiará capacitación en los programas de maestría acreditados.

Excepcionalmente, SERVIR podrá financiar total o parcialmente actividades de capacitación de cursos de actualización, con preferencia para aquellas entidades de escasos recursos (Revisar los artículos 14º, 15º, 16º y 17º del Decreto Legislativo N° 1025).

### **18. ¿SERVIR brindará becas para el personal del Estado?**

SERVIR brindará becas a través del Fondo de Fortalecimiento del Capital Humano, el que actualmente está siendo transferido a SERVIR. Estas becas estarán dirigidas a todas las personas que prestan servicios en el Estado y que desean cursar estudios sobre temas públicos en los programas de maestría acreditados por SERVIR (Revisar artículo 15º del Decreto Legislativo N° 1025 y artículo 13º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

## EVALUACIÓN

### **19. ¿Las entidades públicas que realicen procesos de evaluación por cuenta propia serán sancionadas?**

Las entidades públicas pueden continuar desarrollando sus planes de capacitación y evaluación acorde a la normativa vigente en tanto SERVIR emita las directivas específicas que regulen el diseño y ejecución del “Plan de desarrollo de las personas al servicio del

Estado” (Revisar la Primera Disposición Complementaria Final y Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

**20. ¿Los instrumentos de evaluación del personal de las entidades públicas serán validados por SERVIR?**

No, cada entidad podrá seguir haciendo uso de sus métodos de evaluación hasta que SERVIR emita las directivas que establecerán los parámetros mínimos necesarios con los que todo instrumento de evaluación debe contar.

**21. ¿SERVIR realiza evaluaciones de desempeño o evaluaciones de logro de metas?**

SERVIR diseña políticas de evaluación de dos tipos: por competencias y por logro de metas. Ambos tipos de evaluaciones serán implementados progresivamente por cada una de las entidades públicas a partir de la publicación de los lineamientos que SERVIR elabore. Actualmente, SERVIR viene realizando pilotos de evaluación de competencias con el fin de identificar los mejores instrumentos y métodos de evaluación.

**22. ¿Cuáles son las consecuencias que derivan de las evaluaciones?**

Al existir dos metodologías de evaluación claramente diferenciadas, las consecuencias también son distintas.

De un lado, la evaluación por competencias tiene como consecuencia la identificación de necesidades de capacitación de las personas al servicio del Estado que fueron evaluadas; es decir, tiene una finalidad informativa.

Por el otro, la evaluación de logro de metas lleva a la clasificación de las personas al servicio del Estado en cuatro categorías: rendimiento distinguido, buen rendimiento, rendimiento sujeto a observación e ineficiencia comprobada. Únicamente este último tipo de evaluación conduce a la extinción del vínculo laboral; sin embargo, sólo se aplicará en caso la persona haya sido clasificada como personal de ineficiencia comprobada por segunda vez consecutiva, previo a la cual la entidad debe tomar las acciones correspondiente para lograr que la persona supere dicha calificación. (Revisar el artículo 20º del Decreto Legislativo N° 1025 y los artículos 32º, 39º y 41º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS A SERVICIO DEL ESTADO**

**23. ¿En la actualidad las entidades pueden desarrollar planes de capacitación, a pesar de que SERVIR aún no haya especificado lineamientos sobre el tema?**

Las entidades deberán continuar elaborando sus planes de capacitación y evaluación según la normativa vigente hasta que SERVIR emita las directivas específicas para la elaboración del “Plan de desarrollo de las personas al servicio del Estado” al que hacen alusión el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento (Revisar artículos 3º, 4º, 5º, 6º y la

Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025).

**24. ¿Cómo se financian los Planes de Desarrollo de las Personas - PDP?**

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, cada uno de los PDP deberá incluir los recursos previstos para su ejecución. Es decir, cada entidad deberá destinar parte de su presupuesto a las acciones de capacitación y evaluación de su personal. Excepcionalmente, SERVIR podrá atender solicitudes de financiamiento en la medida de su disponibilidad presupuestal y la de las entidades solicitantes (Revisar artículos 4º y 6º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025)