

REPORTE DE NORMAS LEGALES

Fecha: 12 de octubre de 2015

DISPOSICIONES EN EL PODER EJECUTIVO

NORMA	TÍTULO	ORGANISMO EMISOR	RESUMEN
Resolución Suprema Nº 237-2015-PCM (11/10/2015)	Aceptan renuncia de Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento	Presidencia del Consejo de Ministros	- Se acepta la renuncia que, al cargo de Ministro de Estado en el Despacho de Vivienda, Construcción y Saneamiento, formula el señor Milton Martín von Hesse La Serna, dándosele las gracias por los importantes servicios prestados a la Nación.
Resolución Suprema Nº 238-2015-PCM (11/10/2015)	Nombran Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento	Presidencia del Consejo de Ministros	- Se nombra Ministro de Estado en el Despacho de Vivienda, Construcción y Saneamiento, al señor Francisco Adolfo Dumler Cuya.
Resolución Suprema Nº 007-2015-VIVIENDA (11/10/15)	Aceptan renuncia de Viceministro de Construcción y Saneamiento	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	- Se acepta la renuncia presentada por el señor Francisco Adolfo Dumler Cuya, al cargo de Viceministro de Construcción y Saneamiento del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, dándosele las gracias por los servicios prestados.

SEPARATA ESPECIAL

NORMA	TÍTULO	ORGANISMO EMISOR	RESUMEN
Resolución Nº 277-2015-SERVIR-PE (07/10/2015)	Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento	Autoridad Nacional del Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> - Se formaliza la aprobación de la Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión de Rendimiento, la misma que en anexo forma parte de la Resolución. - Se dispone la publicación de la Resolución y la Directiva citadas, en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Institucional de SERVIR

			<p>(www.sevir.gob.pe).</p> <ul style="list-style-type: none"> - El objeto de la Directiva es desarrollar el marco normativo del subsistema de Gestión del Rendimiento en las entidades públicas. - Asimismo, la Directiva tiene la finalidad de establecer los lineamientos para la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento a efectos de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia al identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles en los procesos institucionales. - Todas las entidades públicas están sujetas al cumplimiento de la Directiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil. - Se dispone que la Gestión del Rendimiento se relaciona principalmente con los siguientes subsistemas de recursos humanos: <ul style="list-style-type: none"> 1. El Subsistema de Organización del Trabajo y su Distribución. 2. El Subsistema de Gestión del Empleo. 3. El Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación. - La Gestión del Rendimiento es un subsistema que comprende un proceso continuo y sistemático de gestión de recursos humanos, basado en instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como en una metodología verificable. Permite identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles, de acuerdo al puesto que ocupan, a los objetivos y las metas institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos. Este subsistema comprende la evaluación de desempeño, el cual mide el desempeño del servidor civil en su puesto. - El subsistema de Gestión del Rendimiento se define a través de cuatro componentes sistemáticamente integrados:
--	--	--	---

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Ciclo de la Gestión del Rendimiento. 2. Roles y responsabilidades. 3. Metodología. 4. Factores de evaluación. <ul style="list-style-type: none"> - El Titular de la Entidad es el responsable del funcionamiento del subsistema de Gestión del Rendimiento en su respectiva entidad. Para los efectos del mencionado subsistema se considera Titular de la Entidad a la máxima autoridad administrativa. Debe cumplir con las responsabilidades del artículo 28 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. - La Oficina de Recursos Humanos es el órgano responsable de la conducción operativa del subsistema de Gestión del Rendimiento en la entidad. Tiene las responsabilidades reguladas en el artículo 29 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. - Los derechos de los servidores civiles evaluados son: <ol style="list-style-type: none"> a. A ser evaluado anualmente, dentro de los parámetros establecidos en la Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y la Directiva. b. Solicitar la revisión de metas y compromisos establecidos en caso de disconformidad. c. Solicitar la confirmación de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, ante el Comité Institucional de Evaluación, dentro del plazo de 5 días hábiles siguientes a la reunión de retroalimentación únicamente en el caso que el servidor evaluado haya obtenido la calificación de rendimiento sujeto a observación, de acuerdo con el artículo 44 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. d. Recurrir, via apelación, al Tribunal del Servicio Civil. e. Establecer con su evaluador un Plan de Mejora. f. Acceder a formación laboral en caso de obtener la calificación de Rendimiento Sujeto a Observación. g. Otros que considere la Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y
--	--	--	--

			<p style="text-align: center;">la Directiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una vez realizada la evaluación, se obtendrá una puntuación que será remitida por el evaluador a la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo máximo de 3 días hábiles, a efectos de que ésta última asigne la calificación al servidor evaluado y la remita al evaluador dentro de un plazo de 10 días hábiles. El evaluador deberá remitir la calificación al evaluado, una vez recibida, dentro del plazo de 2 días hábiles. - Las Oficinas de Planeamiento, o la que haga sus veces, de las entidades deben formular oportunamente el Plan Operativo Institucional – POI, para dar inicio al ciclo de la Gestión del Rendimiento. - Asimismo, se encargan de coordinar y ratificar con los responsables de las unidades orgánicas y órganos, la propuesta de las metas grupales para los servidores evaluados las cuales deben estar necesariamente vinculadas al Plan Operativo Institucional. - Aquellas entidades que hayan implementado un sistema de evaluación de desempeño, hasta el momento de la publicación de la Directiva, deben efectuar un proceso de homologación para uniformizar aquellos instrumentos, herramientas y procedimientos mínimos con relación al modelo planteado por SERVIR en la Directiva, con el fin de asegurar la ejecución del Subsistema de Gestión del Rendimiento. - Las entidades pueden plantear las metodologías, instrumentos y procedimientos adicionales a los que establezca SERVIR para la Gestión del Rendimiento, así como proponer adecuaciones al modelo, en concordancia con las características de su entidad. Para ello, las entidades deberán solicitar el proceso de homologación ante SERVIR, a fin de uniformizar las características mínimas y verificar la sujeción a las reglas y directrices principales con las que debe contar un sistema de evaluación de desempeño de acuerdo al artículo 22 de la Ley del Servicio Civil. - El proceso de homologación podrá realizarse una vez culminado el
--	--	--	---

			<p>plazo de ejecución del “Plan de acción para la implementación del modelo de Gestión del Rendimiento en su etapa piloto” aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2015-SERVIR. SERVIR desarrollará la normativa correspondiente para la homologación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, deberán aplicar y difundir la Directiva, así como los instrumentos y las herramientas del subsistema de Gestión del Rendimiento, además deben asegurar la capacitación de los servidores civiles a su cargo para su adecuada aplicación. - La Directiva es obligatoria para las entidades que se encuentran implementando el Subsistema de Gestión del Rendimiento en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2015-SERVIR que aprueba el Plan de Acción para la Implementación del Modelo de Gestión del Rendimiento en su etapa Piloto. - Cumplido el plazo de ejecución del Plan de Acción citado (periodo 2015-2016), la Directiva será de cumplimiento obligatorio para todas las entidades públicas (2017). - Para la etapa piloto de implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 097-2015-PE-SERVIR, las entidades involucradas quedan exceptuadas del cumplimiento de los plazos establecidos en la Directiva.
--	--	--	---