DECRETO LEGISLATIVO Nº 1025

Enlace Web: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PDF.

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE APRUEBA NORMAS DE CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO PARA EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1.- Finalidad de la norma.

La presente norma establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

TÍTULO I

DE LA CAPACITACIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.- Finalidad del proceso de capacitación

La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

Artículo 3.- Principios

Constituyen principios de la capacitación los siguientes:

a) Las disposiciones que regulan la capacitación para el sector público están orientadas a que las entidades públicas alcancen sus objetivos institucionales y mejoren la calidad de los servicios públicos brindados a la sociedad.

b) La capacitación del sector público atiende a las necesidades provenientes del proceso de modernización y descentralización del Estado, así como las necesidades de conocimiento y superación profesional de las personas al servicio del Estado.

c) La capacitación del sector público se rige por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad de los trabajadores, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.

d) La capacitación en el sector público se rige por los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado competitivo y de calidad de formación para el sector público, a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.

Artículo 4.- Órgano Rector de la capacitación para el Sector Público

Corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - en adelante la Autoridad - como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

CAPÍTULO II

CLASES DE CAPACITACIÓN: POST GRADO Y FORMACIÓN LABORAL O ACTUALIZACIÓN

SUBCAPITULO I

CAPACITACIÓN DE POST GRADO

Artículo 5.- De la capacitación de post grado y centros de formación

La capacitación de post grado está destinada a proporcionar al personal al servicio del Estado, a nivel nacional, preparación en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica; atendiendo a la naturaleza del trabajo que desempeñan y su formación profesional.

Artículo 6.- De los programas acreditados

La Autoridad acreditará programas de formación profesional ofrecidos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, preferentemente, sobre los siguientes temas: Gestión Pública, Políticas Públicas, Desarrollo y Gestión de Proyectos, para los tres niveles de gobierno. La acreditación se efectuará de conformidad con las normas que para dichos efectos emitirá la Autoridad. La acreditación tendrá una vigencia de tres años, pudiendo ser renovada o concluida.

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 009-2010-PCM, Arts. 11 y 13 (Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público)

Artículo 7.- Del desarrollo de la oferta

En las zonas del país donde no existan programas de formación profesional acreditados en los temas mencionados en el artículo precedente y exista una demanda potencial para los mismos, la Autoridad podrá contribuir al desarrollo de capacidades institucionales para poder ser acreditados, excepcionalmente, hasta dos años luego de realizado el primer proceso de acreditación.

Artículo 8.- De la obligatoriedad de la difusión

Los programas acreditados serán difundidos por la Autoridad y las entidades públicas a través de los medios que sean necesarios, con la finalidad de conseguir que los empleados públicos los conozcan y puedan postular a ellos.

Artículo 9.- De la evaluación del postulante a becario

En la evaluación de los postulantes se tomará en cuenta, fundamentalmente, su desempeño profesional y académico, los resultados de las evaluaciones de personal, así como las prioridades institucionales.

Artículo 10.- Régimen de los becarios

El becario debe ser personal al servicio del Estado y haber mantenido dicha condición, por un período no menor a dos años consecutivos, en los términos previstos en las normas reglamentarias.

Son obligaciones del becario:

a) Cursar con éxito y en el plazo previsto, la capacitación para la que haya sido seleccionado. Su centro de trabajo deberá proporcionarle las facilidades necesarias para su cabal aprovechamiento;

b) Reintegrar el monto total del costo de la capacitación, en caso de ser eliminado, desaprobado, despedido, o si incumple las obligaciones que se señalan en esta norma. Para dicho efecto, se actualizará dicho monto, aplicando al valor de la beca la Tasa de Interés Activa del Mercado Promedio Anual en Moneda Nacional (TAMN), publicada por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones a la fecha de puesta a disposición de los recursos. La Autoridad establecerá los mecanismos que garanticen el cobro de las obligaciones; y,

c) Permanecer en la entidad de trabajo por un plazo equivalente al doble del tiempo que dure la capacitación que reciba, así como transmitir los conocimientos adquiridos al personal de su institución.

A tal efecto, se celebrará un pacto de permanencia que comprenda una penalidad en caso de incumplimiento de la obligación de permanencia.

Artículo 11. De las obligaciones de la entidad
Las entidades están obligadas a:

a) Ubicar al becario asignándole responsabilidades de nivel similar o superior, bajo las mismas o similares condiciones de las que gozaba al momento de la postulación; y,

b) Conceder licencia en los términos y los casos que establezca la Autoridad.

SUBCAPÍTULO II

DE LA FORMACIÓN LABORAL O ACTUALIZACIÓN

Artículo 12.- Objeto de la formación laboral o actualización
La formación laboral o actualización tiene por objeto capacitar en cursos que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo y de los servicios a la ciudadanía. Las Oficinas de Recursos

Humanos gestionarán dicha capacitación, de conformidad con las normas y criterios que la Autoridad dictará para este efecto.

En ejercicio del rol rector sectorial, las entidades del gobierno nacional podrán suscribir convenios de cofinanciamiento de capacitación con los gobiernos regionales y locales. Los convenios incorporarán las condiciones y requisitos para la selección de los beneficiarios, de acuerdo con los lineamientos que se establezcan para tal fin.

Artículo 13.- Capacitación interinstitucional y pasantías

Están comprendidas en la formación laboral o actualización, la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

CAPÍTULO III

FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 14.- Financiamiento de la Capacitación

La capacitación de post grado se financiará a través de la Autoridad, sobre la base de lo siguiente:

a) Los recursos del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, creado mediante la Ley Nº 28939, que se le asignen.

b) Los recursos que anualmente le asigne la Ley Anual de Presupuesto.

c) Las donaciones, aportes privados y legados que perciba.

d) Otros dispuestos por norma expresa.

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 009-2010-PCM, Art. 6 (Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público)

Artículo 15.- Del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano

Los recursos del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano tienen carácter intangible, permanente, concursable e

inembargable y se destinan, única y exclusivamente, para los fines previstos en las Leyes Nºs. 28939 y 29244.

Artículo 16.- Del subsidio a la capacitación de post grado

Los trabajadores que deseen obtener un subsidio para cursar alguno de los programas acreditados, postularán directamente a las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica que dicten dichos programas. Quienes sean admitidos podrán solicitar un subsidio estatal ante la Autoridad, de acuerdo a las reglas que ésta establezca, a través de la obtención de una beca.

El subsidio sólo se otorgará en programas acreditados por la Autoridad.

Artículo 17.- Del financiamiento de la formación laboral o actualización

La formación laboral o actualización serán financiadas y organizadas por cada entidad pública. Excepcionalmente, la Autoridad podrá financiar total o parcialmente actividades de formación laboral o actualización, preferentemente para entidades de escasos recursos.

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 009-2010-PCM, Art. 6 (Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público)

TÍTULO II

DE LA EVALUACIÓN

Artículo 18.- Proceso de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables;

b) Abarca a todo el personal al servicio del Estado;

c) Se realiza con una periodicidad no mayor de dos (2) años;

d) Sus resultados son públicos y se registran ante la Autoridad;

e) La calificación deberá ser notificada al personal evaluado. Quien se encuentre disconforme podrá solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, que definirá la situación de modo irrecurrible, salvo la calificación como personal de rendimiento sujeto a observación; en cuyo caso, procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 075-2008-PCM, Art. 14 (Evaluación y capacitación)

Artículo 19.- Los factores de evaluación

La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente, factores individuales de mérito. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.

Artículo 20.- Consecuencias de la evaluación

La calificación obtenida en la evaluación es determinante para la concesión de estímulos y premios al personal al servicio del Estado, preferentemente, a quienes hubieren sido calificados como personal de rendimiento distinguido, así como para el desarrollo de la línea de carrera y la determinación de la permanencia en la institución.

Por la evaluación, de acuerdo con los criterios establecidos para estos efectos por la normatividad que emita la Autoridad, se califica a los servidores como:

a) Personal de rendimiento distinguido;
b) Personal de buen rendimiento;
c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y,

d) Personal de ineficiencia comprobada.

Los métodos de evaluación establecidos por la Autoridad deberán asegurar criterios y prácticas que permitan distinguir las diferencias de rendimiento que se dan entre las personas al servicio de la entidad. La calificación de personal de rendimiento distinguido no podrá ser otorgada a más del diez por ciento (10%) del total del personal al servicio de la entidad que haya sido evaluado.

Las Oficinas de Recursos Humanos, desarrollarán un plan de capacitación para atender los casos de personal evaluado en la categoría de Personal de rendimiento sujeto a observación, que garantice un proceso adecuado de formación laboral o actualización. Si habiendo recibido este beneficio, la persona al servicio del Estado fuera evaluada por segunda vez como personal de rendimiento sujeto a observación, será calificada como personal de ineficiencia comprobada, configurándose una causa justificada que da lugar a la extinción del vínculo laboral o contractual o a la terminación de la carrera, según corresponda.

El procedimiento de cese está a cargo de la entidad y requiere de una comunicación escrita a través de la cual se exprese la causa, las razones del cese y la documentación que sustente la calificación.

CONCORDANCIAS: R. N° 59-2010-SERVIR-PE, 5.1 Disp. Final (Aprueban la Directiva Nº 002-2010-SERVIR/GDCR “Directiva para la implementación del diagnóstico de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los órganos encargados de las contrataciones del Sistema Administrativo de Abastecimiento”)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- No son materia de la presente norma las becas provenientes de la empresa privada, organismos internacionales o extranjeros y cooperación internacional, que sean destinadas expresamente a alguna entidad pública.

SEGUNDA.- De acuerdo a su competencia, la Autoridad emitirá las normas técnicas para desarrollar e implementar la capacitación y evaluación establecidas en la presente norma. Las

disposiciones contenidas en ésta entrarán en vigencia, de forma progresiva, en la oportunidad que establezca la Autoridad.

A tal efecto, dictará las normas técnicas en las siguientes materias:

a) Acreditación de programas de capacitación.

b) Sistema de Becas y financiamiento.

c) Métodos de evaluación de personal.

d) Formación laboral o actualización.

e) Administración del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano y otros recursos destinados a capacitación.

TERCERA.- Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y, a propuesta de la Autoridad, se aprobará el Reglamento de la presente norma en un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles, contados a partir de su publicación.

CUARTA.- Con la finalidad de apoyar el proceso de descentralización del Estado, no menos del treinta por ciento (30%) del presupuesto asignado al órgano de la Autoridad responsable de gestionar la capacitación, será destinado a la capacitación del personal al servicio de los gobiernos regionales y locales, conforme a los criterios que establezca la autoridad y según las necesidades de dichos gobiernos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modifícase el literal d) del párrafo 4.1 del artículo 4 de la Ley Nº 28939, Ley que aprueba crédito suplementario y transferencia de partidas en el presupuesto del sector público para el año fiscal 2006, dispone la creación de fondos y dicta otras medidas, modificado por la Única Disposición Modificatoria de la Ley Nº 29244, en los términos siguientes:

“Artículo 4.- (…)

4.1 Créanse los siguientes Fondos como actividades en el Ministerio de Economía y Finanzas:

(…)

d) Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, cuya finalidad es el fortalecimiento del capital humano de las entidades públicas, especialmente en la promoción de un programa de financiamiento de becas que permitan realizar estudios de postgrado conducentes a la obtención de un grado académico en universidades nacionales y del extranjero, previamente acreditadas, para la mejora permanente de la calidad del empleo público a través de la capacitación, a efectos de incrementar el nivel del servicio al ciudadano".

SEGUNDA.- A partir de la entrada en vigencia de la presente norma, quedan modificadas todas las leyes que se le opongan.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA (*) NOTA SPIJ

ÚNICA.- Deróguese el Decreto Ley Nº 17726, que crea la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP; el artículo 18 del Decreto Legislativo Nº 534, Ley del Instituto Nacional de Administración Pública; y, déjese sin efecto el Decreto Supremo Nº 064-2003-PCM, que adscribe la Escuela Superior de Administración Pública a la Presidencia del Consejo de Ministros, asumiendo la Autoridad las funciones y atribuciones de la Escuela Superior de la Administración Pública (ESAP).

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

MARIO PASCO COSMÓPOLIS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas