**INFORME TÉCNICO Nº 1759 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el ámbito de las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces

Referencia : Oficio N° 938-2019-ME/RA/DRE-A/UGEL-P-ADM-D

Fecha : Lima, 18 NOV. 2019

---

## I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de Programa Sectorial III de la UGEL – Pomabamba, Áncash, del Ministerio de Educación, consulta a SERVIR sobre el ámbito de las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces.

## II. Análisis

**Competencias de SERVIR**

2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.

2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

**Sobre el ámbito de las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces**

2.4 En principio, es de señalar que conforme al Informe Técnico N° 937-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), sobre la determinación de la autoridad que ocupa el cargo de Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, se concluyó lo siguiente:

"[...]

*3.1. El "Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces" es el directivo a cargo de la "Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces".*

*3.2. Cuando se requiera determinar qué oficina es "la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos" en una entidad, debe observarse los instrumentos de gestión de la entidad, de los*

*cuales se advierta qué órgano o unidad orgánica tiene funciones que comprenden la gestión de recursos humanos.*

[...]".

2.5 En ese sentido, queda claro que el responsable de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos o la oficina que haga sus veces, debe ser un directivo, cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos[1], de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General).

**Sobre la consulta formulada**

2.6 Ahora bien, atendiendo a lo señalado, corresponde determinar el ámbito en el que va ejercer sus funciones el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces.

2.7 Al respecto, debe indicarse que precisamente ese ámbito lo constituye el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH). En efecto, de conformidad con el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1023, el SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

2.8 Asimismo, de acuerdo con el artículo 3° del Reglamento General, dicho sistema comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1023, los cuales son: i) Planificación de Políticas de Recursos Humanos, ii) Organización del trabajo y su distribución, iii) Gestión del empleo, iv) Gestión del Rendimiento, v) Gestión de la Compensación, vi) Gestión del Desarrollo y la Capacitación, y vii) Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

Siendo así, de acuerdo con la citada disposición legal, se estableció que las oficinas de recursos humanos actúan sobre los referidos siete (7) subsistemas.

2.9 En ese sentido, en concordancia con el T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, sobre el ejercicio de las competencias atribuidas por norma expresa[2], puede concluirse que las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces se ejercen dentro del SAGRH, lo cual implica necesariamente que dicha autoridad tendrá la competencia respecto de cada uno de los procesos contenidos en los siete subsistemas señalados.

---

[1] Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Artículo 4.- Oficina de Recursos Humanos
Cada Entidad contará con una Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la cual podrá ser otro órgano de apoyo de aquella y se encuentra a cargo de un directivo cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos. Las entidades con menos de ochenta (80) servidores civiles podrán asignar la función a una oficina a cargo de un directivo cuya función secundaria consista en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos.
Mantienen vínculos funcionales con SERVIR, en tanto son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y son las responsables de gestionar el servicio civil en la entidad.

[2] T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General - Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
*"Artículo 76.- Ejercicio de la competencia*
*76.1 El ejercicio de la competencia es una obligación directa del órgano administrativo que la tenga atribuida como propia, salvo el cambio de competencia por motivos de delegación o evocación, según lo previsto en esta Ley* [...]".

## III. Conclusiones

3.1 Sobre la determinación de la autoridad que ocupa el cargo de Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 937-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) cuyo contenido ratificamos en todos su extremos.

3.2 En el marco del Decreto Legislativo N° 1023, el ámbito del SAGRH comprende siete subsistemas: i) Planificación de Políticas de Recursos Humanos, ii) Organización del trabajo y su distribución, iii) Gestión del empleo, iv) Gestión del Rendimiento, v) Gestión de la Compensación, vi) Gestión del Desarrollo y la Capacitación, y vii) Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

3.3 En el marco del Reglamento General de la Ley N° 30057, las oficinas de recursos humanos actúan sobre los referidos siete (7) subsistemas.

3.4 En ese sentido, en el marco del TUO de la Ley N° 27444, las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces se ejercen dentro del SAGRH, lo cual implica necesariamente que dicha autoridad tendrá la competencia respecto de cada uno de los procesos contenidos en los siete subsistemas señalados.

Atentamente,

**CYNTHIA SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/mma
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019