



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**INFORME TÉCNICO N° 1665 -2018-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la aplicación de penalidades en actividades de capacitación

Referencia : Oficio N° 395-2016-SUNAFIL/OGA-ORH

Fecha : Lima, 20 NOV. 2018

---

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Los servidores beneficiarios deben suscribir obligatoriamente una carta de compromiso previo a recibir la capacitación?
- b) ¿Puede aplicarse alguna penalidad establecida en la carta de compromiso, a pesar que el servidor beneficiario (y quien recibió la capacitación) no la suscribió?

**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 por 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.

**Delimitación de la consulta**

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## Sobre la regulación de la capacitación del personal del Estado

2.5 La Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante el Reglamento), vigente desde el 14 de junio de 2014<sup>1</sup>, dispuso la aplicación a todas las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la LSC, las disposiciones contenidas en el Libro I, “Normas Comunes a todos los Regímenes y Entidades” del referido Reglamento.

Dentro de dichas normas se encuentran las disposiciones referidas a la Gestión de la Capacitación, las cuales se encuentran vigentes a la fecha, siendo de aplicación a todas las entidades y regímenes laborales de la Administración Pública (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057).

2.6 En ese sentido, el artículo 16 de la LSC establece dos tipos de capacitación: la formación laboral y la profesional.

En el caso de la **formación laboral**, ésta tiene como objeto capacitar a los trabajadores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzca a grado académico o título profesional y que permita, en corto plazo, mejorar la calidad del trabajo de los servicios que prestan a la ciudadanía. De acuerdo a lo previsto en el segundo párrafo de la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 117-2017-PCM publicado el 07 de diciembre de 2017, las entidades públicas que aún no cuentan con una resolución de inicio del proceso de implementación pueden brindar formación laboral, de acuerdo a las necesidades de la entidad y/o al cierre de brechas de conocimientos o competencias para cada servidor civil, no resultando de aplicación la disposición contenida en el artículo 14 literal a) del presente Reglamento General, así como aquellas referidas al sistema de gestión de rendimiento.

Respecto de la **formación profesional**, el tercer párrafo de la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento, modificada por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, estableció que la formación profesional solo corresponde a los servidores civiles de carrera pertenecientes al régimen del servicio civil de la LSC. Cabe señalar que la formación profesional conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades, previa preparación de los servidores civiles en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional (artículo 16 literal b) de la LSC).

Asimismo, debemos indicar que si bien la capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, en sí la capacitación no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, la capacitación que se brinda tiene por finalidad buscar la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así

<sup>1</sup> El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, fue publicado en el diario oficial El peruano el 13 de junio de 2014.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles y alcanzar los objetivos institucionales estratégicos trazados.

- 2.8 Así, la Directiva denominada: “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, establece en su numeral 6.4.2 lo siguiente:

**“6.4.2 Etapa de Ejecución**

*Etapa que comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas Acciones de Capacitación previamente aprobadas en el PDP. **La ejecución de la capacitación demanda el registro de información en herramientas como la Matriz de Ejecución del PDP y Formato de Compromisos de Capacitación. Asimismo, comprende la consideración de criterios de calidad para la contratación de proveedores de capacitación, establecimiento de compromisos o penalidades para los Beneficiarios de capacitación y pautas para la modificación del PDP.***

**6.4.2.1 Formatos de Ejecución del PDP**

- *Matriz de Ejecución del PDP*  
(...)
- **Formato de Compromisos de Capacitación**  
*Es la declaración jurada suscrita por el servidor antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento.”*  
(Subrayado es nuestro).

- 2.9 Estando a las normas expuestas y en atención a las consultas formuladas; cabe señalar que, como parte de la ejecución de la capacitación, se requiere que la entidad registre el formato de compromisos de capacitación, el cual constituye una declaración jurada del servidor beneficiario -antes de iniciada su capacitación- asumiendo compromisos o penalidades en caso de incumplimiento. Caso contrario, sino se registra el referido formato, sea a causa de que el servidor beneficiario no suscribió el mencionado formato u otros, no podrá realizarse la ejecución de la capacitación de dicho servidor.

**III. Conclusiones**

- 3.1 Las disposiciones referidas a la Gestión de la Capacitación (contenidas en el Libro I), específicamente a las facilidades de la capacitación, están vigentes a la fecha y son de aplicación a todas las entidades y regímenes laborales de la Administración Pública.
- 3.2 La capacitación contribuye al crecimiento personal y profesional de quienes prestan sus servicios al Estado, en sí la capacitación no es un derecho que pueda ser exigido a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, la capacitación que se brinda tiene por finalidad buscar la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano, así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles y alcanzar los objetivos institucionales estratégicos trazados.

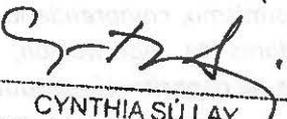




“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

3.3 La Directiva denominada: “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, establece como parte de la ejecución de la capacitación que la entidad registre el formato de compromisos de capacitación, el cual constituye una declaración jurada del servidor beneficiario -antes de iniciada su capacitación- asumiendo compromisos o penalidades en caso de incumplimiento. Caso contrario, sino se registra el referido formato, sea a causa de que el servidor beneficiario no suscribió el mencionado formato u otros, no podrá realizarse la ejecución de la capacitación de dicho servidor.

Atentamente,

  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL