



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : a) Sobre las disposiciones relativas a la Gestión de la Capacitación y el
Comité de Planificación de la Capacitación
b) Sobre el Titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo
de Gestión de Recursos Humanos.

Referencia : Memorando N° 000363-2025-GDCRSC

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, formula las siguientes consultas:

- a) En el caso de las municipalidades ¿es posible que la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación y la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas, se aprueben mediante Resolución de Alcaldía?
- b) ¿Cómo se conformaría el Comité en el caso de que la entidad no cuente con algún representante en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto u órgano de línea?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1F4POI7



- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), 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.
- 2.3 Considerando lo señalado, resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias consultadas.

Sobre las disposiciones relativas a la Gestión de la Capacitación y el Comité de Planificación de la Capacitación

- 2.4 En principio, es menester señalar que la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, la LSC), dispuso que las normas sobre la gestión de la capacitación se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en el artículo 18 de esta Ley² que se aplica una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación³.
- 2.5 Asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC), señala que aquellas entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación le resulta aplicable el Libro I del Reglamento General denominado "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades". Siendo ello así, las disposiciones referidas a la Gestión de la Capacitación (contenidas en el Libro I), son de aplicación a todas las entidades y regímenes laborales de la Administración Pública.
- 2.6 En esa línea, es pertinente indicar que, sobre la capacitación de los servidores civiles, la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC establece que: "[...]

² Modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1682, publicado el 2 octubre 2024.

"Artículo 18. Reglas especiales para la formación profesional"

Los servidores civiles de carrera pueden ser sujetos de formación profesional. Excepcionalmente, los directivos públicos que no sean de confianza pueden acceder a maestrías, siempre que ellas provengan de un fondo sectorial, de un ente rector o de algún fideicomiso del Estado para becas y créditos.

Los servidores de actividades complementarias pueden acceder a las maestrías y doctorados impartidos por la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP, conforme a los lineamientos que establezca ENAP para la planificación, acceso y gestión de su oferta académica. Aquellos servidores civiles que reciban formación profesional con cargo a recursos del Estado peruano tienen la obligación de devolver el costo de la misma en caso de que obtengan notas desaprobatorias o menores a las exigidas por la entidad pública antes del inicio de la capacitación."

³ Párrafo modificado por la Décimo Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 32103, publicada el 26 julio 2024.

"NOVENA. Vigencia de la Ley"

(...)

Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en el artículo 18 de esta Ley, que se aplica una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso".

(...)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1F4POI7



SERVIR dicta las directivas correspondientes para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente disposición".

- 2.7 De ese modo, se tiene que SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante, la Directiva), que tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.
- 2.8 De ahí que, de acuerdo al numeral 6.4 de la Directiva el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: **Planificación**, Ejecución y Evaluación. Siendo que, la primera Etapa (Planificación), comprende a su vez, cuatro fases: i) **Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación**, ii) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.
- 2.9 Seguidamente, el sub numeral 6.4.1.1 establece los criterios y reglas respecto a la Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, entre las que se encuentran la condición que deben tener los servidores que lo conforman, la unidad de organización que representan, la forma de elegirlos y las funciones que realizan.
- 2.10 Entonces, y en mérito al principio de la legalidad, actualmente la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" regula los criterios que deben observar las entidades para la Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación.

Sobre el Titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.11 Previamente, se debe recordar que el Subsistema de Gestión de la Capacitación constituye uno de los siete (7) subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), conforme a lo indicado en el sub numeral 6.1.3 del numeral 6 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.
- 2.12 Ahora bien, para efectos del SAGRH se considera como **Titular de la entidad** a la **máxima autoridad administrativa**, la cual, para el caso de los Gobiernos Locales, recae en el **Gerente Municipal**, conforme a lo dispuesto en el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM:

"TÍTULO PRELIMINAR: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo IV.- Definiciones

(...)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1F4POI7



*i) **Titular de la entidad:** Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. **En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.**" [Énfasis y subrayado nuestro]*

- 2.13 Aunado a ello, de conformidad con los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y, los Lineamientos N° 02-2020-SGP⁴ que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones - MOP, se prevé que en toda entidad pública debe estar definida la máxima autoridad administrativa, la misma que forma parte de la Alta Dirección y se ubica en la línea continua al titular de la entidad, se denomina, según corresponda: i) en los Ministerios esta función es ejercida por la Secretaría General; ii) en los organismos públicos es la gerencia general, iii) en los Gobiernos Regionales por la Gerencia Regional y iv) **en los Gobiernos Locales por la Gerencia Municipal**. Por su parte, en los organismos públicos descentralizados la máxima autoridad administrativa se denominará Secretaría General, salvo que mediante norma legal se le asigne una denominación distinta.
- 2.14 Entonces, de acuerdo a la definición de titular de la entidad prevista en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende por tal a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, siendo que, en el caso de los **Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal**.

De las consultas formuladas

- 2.15 En relación con la **consulta a)**, se advierte que en el sub numeral 6.4.1.1 de la Directiva se establece que la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación se oficializa a través de la Resolución del titular de la entidad; por lo que, dicho acto tendría que formalizarse –principalmente– a través de una Resolución de Gerencia Municipal. Para lo cual deberá verificarse en la estructura orgánica (ROF) de la entidad respectiva que dicha autoridad se encuentra determinada de forma expresa; asimismo, que esta ostenta las facultades para la emisión de las resoluciones respectivas.
- 2.16 Respecto a la **consulta b)**, se precisa que actualmente la Directiva (sub numeral 6.4.1.1) establece que el Comité de Planificación de la Capacitación se deberá encontrar conformado por i) el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; ii) el **responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces**, iii) el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. Asimismo, se prevé que los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado.

⁴ Aprobado por Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 005-2020-PCM-SGP, del 20 de septiembre de 2020.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1F4POI7



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 2.17 Por lo tanto, se advierte que deberá verificarse de la estructura orgánica de la entidad respectiva si esta cuenta con tales unidades de organización formalmente establecidas; asimismo, si estas cuentan con servidores que las lideren o; si por naturaleza de las entidades estas cuentan con una estructura funcional (por ejemplo: programas o proyectos), según corresponda.

III. Conclusiones

- 3.1 De conformidad con lo expuesto en el presente informe técnico, y en relación con la **consulta a)**, se advierte que en el sub numeral 6.4.1.1 de la Directiva se establece que la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación se oficializa a través de la Resolución del titular de la entidad; por lo que, dicho acto tendría que formalizarse –principalmente– a través de una Resolución de Gerencia Municipal. Para lo cual deberá verificarse en la estructura orgánica (ROF) de la entidad respectiva que dicha autoridad se encuentra determinada de forma expresa; asimismo, que esta ostenta las facultades para la emisión de las resoluciones respectivas.
- 3.2 Respecto a la **consulta b)**, se precisa que actualmente la Directiva (sub numeral 6.4.1.1) establece que el Comité de Planificación de la Capacitación se deberá encontrar conformado por i) el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; ii) el **responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces**, iii) el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. Asimismo, se prevé que los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado.
- 3.3 Por lo tanto, se advierte que deberá verificarse de la estructura orgánica de la entidad respectiva si esta cuenta con tales unidades de organización formalmente establecidas; asimismo, si estas cuentan con servidores que las lideren o; si por naturaleza de las entidades estas cuentan con una estructura funcional (por ejemplo: programas o proyectos), según corresponda.

Atentamente,

Firmado por
ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA
Analista Jurídico II
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Reg. SGD N° GDCRSC20250000705

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1F4POI7