



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 unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la regulación de la capacitación del personal del Estado

Referencia : Oficio N° 008-2023-OP-OEA-HNAL

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) La capacitación de formación laboral prevista en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ¿alcanza a los servidores contratados a plazo fijo bajo el Decreto Legislativo N° 276? De ser así, ¿es factible otorgar una licencia con goce de remuneraciones por dos (2) años para llevar a cabo una capacitación de formación laboral, por un año según resolución administrativa o tiempo menor al periodo de capacitación?
- b) ¿Es factible otorgar licencia con goce de remuneraciones a favor de servidores contratados a plazo fijo bajo el Decreto Legislativo N° 276, por capacitación autofinanciada y autogestionada estando prevista la capacitación por formación laboral en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)?
- c) En caso de otorgarse licencia sin goce de haber por dos (2) años para capacitación de formación laboral financiada por los mismos servidores, ¿Cabe la contratación de otro servidor para suplir el recurso humano?
- d) ¿Cómo debe entenderse que la capacitación por formación laboral debe permitir, en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo de los servidores y de los servicios que prestan a la ciudadanía? ¿Cuánto debería durar una capacitación de formación laboral?

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 puede entenderse que

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CWGT3SW



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.

- 2.2 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, 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 hasta este punto 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 de la presente consulta.

Sobre la aplicación de las normas relativas a la gestión de la capacitación

- 2.4 En principio, es preciso recordar 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 capacitación se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación¹.
- 2.5 Asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General de la LSC), señala que aquellas entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplican 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), específicamente a las facilidades para capacitación, están vigentes a la fecha y son de aplicación a todas las entidades y regímenes laborales de la Administración Pública.
- 2.6 Es pertinente indicar que, sobre la capacitación de los servidores civiles, la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC establece que: “[...] *SERVIR dicta las directivas correspondientes para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente disposición*”.
- 2.7 En esa línea, se tiene que SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprobó 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 En tal sentido, el artículo 4 de la Directiva regula el alcance de la misma, precisando lo siguiente:

¹ 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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CWGT3SW



Están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023.

También están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; **Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.
[Énfasis agregado]

Sobre el otorgamiento de licencia por formación laboral según la Directiva

2.9 De conformidad con el artículo 16 de la LSC, los tipos de capacitación son:

- i) Formación laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía, se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.
- ii) Formación profesional: Está destinada, principalmente, a la obtención del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades, buscando preparar a los servidores públicos en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional.

2.10 El numeral 6.2 de la Directiva establece que la capacitación (formación laboral y formación profesional) se financia total o parcialmente con recursos de la entidad en la que labora el servidor; asimismo, puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes² (Becas del Sector Público y Becas del Sector Privado), nacionales o internacionales, públicas o privadas. En caso el financiamiento sea parcial, la entidad donde labora el servidor puede asumir la diferencia.

2.11 Es entonces que la Directiva no prevé expresamente el financiamiento particular del servidor sobre la capacitación por formación laboral y profesional, habiendo regulado el financiamiento bajo los supuestos específicos señalados en el párrafo precedente.

2.12 Respecto a la posibilidad de otorgar algún tipo de licencia para las capacitaciones autogestionadas por los servidores, SERVIR emitió opinión en el [Informe Técnico N° 994-2019-SERVIR-GPGSC](#)³ (disponible en www.servir.gob.pe) –específicamente en sus numerales 2.19 y 2.20– el cual ratificamos, cuya conclusión consta en el numeral 3.4 conforme a lo siguiente:

² Conforme al numeral 6.2.1.2 de la Directiva, se entiende por “capacitación financiada con otras fuentes” a lo siguiente: Becas del Sector Público y Becas del Sector Privado.

³ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_994-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CWGT3SW



- 3.4. **Las capacitaciones que son autogestionadas por los servidores** (es decir, financiadas y coordinadas por los propios servidores), **no se enmarcan en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)**. Siendo ello así, a diferencia de las capacitaciones financiadas o canalizadas total o parcialmente por el Estado⁴ **las entidades no se encuentran obligadas a conceder licencia a los servidores para que estos realicen dichas capacitaciones autogestionadas, sino que en dichos casos deberá tenerse en cuenta las normas que regulan el otorgamiento de licencias sin goce de remuneraciones por motivos particulares.**

En el caso específico de los servidores sujetos al régimen laboral del D.L. N° 276, a efectos de analizar el otorgamiento de una licencia para una capacitación autofinanciada (que no consta en el PDP), **corresponderá a la entidad remitirse a la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares contemplada en el artículo 115° del Reglamento de la Carrera Administrativa, la cual puede ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un periodo no mayor de un (1) año, de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades de servicio.**
[Énfasis agregado]

- 2.13 Por consiguiente, en atención a las consultas formuladas, cabe reiterar lo señalado en el citado informe técnico, en el cual se establece que no resulta procedente el otorgamiento de una licencia para la capacitación por formación laboral cuando es gestionada por el servidor, dado que esta no se encontraría prevista en el Plan de Desarrollo de las Personas, correspondiendo a la entidad evaluar –según la necesidad del servicio– la posibilidad de otorgar la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares de acuerdo al régimen de vinculación aplicable al servidor solicitante y a la vigencia de su contrato, en caso este sea de duración determinada.
- 2.14 Como ejemplo, respecto de un servidor sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276, corresponderá a la entidad remitirse a la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares contemplada en el artículo 115⁵ del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 2.15 Finalmente, cabe precisar que la entidad podrá otorgar licencia con goce de haber para la capacitación por formación laboral tal como lo señala el numeral 6.5.2.1 de la Directiva –siempre que se respeten las reglas de financiamiento mencionadas en los numerales 2.10 y 2.11 del presente informe– por el tiempo que dure el proceso total de la capacitación⁶ que significa llevar con éxito el plan de estudio, conforme a los tipos de acciones de capacitación por formación laboral⁷. Ello, a favor de los servidores bajo los regímenes de los Decretos

⁴ En las que por disposición expresa del artículo 20° del Reglamento de la LSC existe la obligación de la entidad de otorgar la licencia o la comisión de servicios, según corresponda.

⁵ **Artículo 115.-** La licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un período no mayor de un año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio.

⁶ Ello en mérito a la finalidad del proceso de capacitación, conforme a lo señalado en el artículo 10° de la LSC, el cual establece que: *“La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos”*.

⁷ El numeral 6.1.1.1 de la Directiva regula como tipos de acciones de capacitación por Formación Laboral a los talleres, cursos, diplomados o programas de especialización, capacitación interinstitucional, pasantía y conferencias.

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CWGT3SW





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 unidad, la paz y el desarrollo"

Legislativos N°s 276, 728 y 1057, Ley N° 30057 y carreras especiales, considerando el plazo de vigencia de sus contratos.

III. Conclusiones

- 3.1 Respecto a la posibilidad de otorgar algún tipo de licencia para las capacitaciones autogestionadas por los servidores (financiadas y coordinadas por los propios servidores), nos remitimos al Informe Técnico N° 994-2019-SERVIR-GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) –específicamente a sus numerales 2.19 y 2.20– cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.2 La entidad podrá otorgar licencia con goce de haber para la capacitación por formación laboral tal como lo señala el numeral 6.5.2.1 de la Directiva –siempre que se respeten las reglas de financiamiento mencionadas en los numerales 2.10 y 2.11 del presente informe– por el tiempo que dure el proceso total de la capacitación que significa llevar con éxito el plan de estudio, conforme a los tipos de acciones de capacitación por formación laboral. Ello, a favor de los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, Ley N° 30057 y carreras especiales, considerando el plazo de vigencia de sus contratos.

Atentamente,

Firmado por
MARIA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCIA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
ESTEFANIA MURIEL DIEZ CANSECO CASTILLO
Analista Jurídico i
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/meccg/emdcc
K:/8. Consultas y Opinión Técnica/02 Informes técnicos/2023
Reg. N° 1000-2023

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CWGT3SW