



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 del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

### INFORME TÉCNICO N° -2024-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 el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces  
b) Sobre la determinación de las autoridades en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

Referencias : Oficio N° D000690-2024-JUS/PGE-OA

#### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Oficina de Administración de la Procuraduría General del Estado, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) las siguientes consultas:

- ¿La función de jefe de recursos humanos, en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, debe recaer en un coordinador de equipo de trabajo, es decir en una Unidad Funcional, que no se encuentra prevista en el Reglamento de Organización y Funciones?
- ¿El puesto de jefe de recursos humanos o del que haga sus veces, puede estar o no previsto en los instrumentos de la Entidad?
- ¿Cuál es el criterio que se debe seguir para identificar las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario del personal que está a cargo en adición a sus funciones de un coordinador de una unidad funcional que no forma parte de los instrumentos de gestión?

#### 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 Sistema<sup>1</sup>.

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

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



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 el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces

- 2.4 Sobre el particular, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse en el [Informe Técnico N° 937-2018-SERVIR/GPGSC](#)<sup>2</sup>, (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), en el cual señala lo siguiente:

*"2.4 De acuerdo al artículo 4 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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.*

*2.5 Como puede advertirse, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se encuentra a cargo de un directivo; por tanto, quien sea entendido como Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces en una entidad, debe ser un directivo.*

*2.6 Ahora bien, en los casos en que 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 (como el Reglamento de Organización y Funciones - ROF) en cuyos lineamientos se establezca a qué órgano o unidad orgánica le corresponde asumir las obligaciones de la Oficina de Recursos Humanos, siendo - por lo general - la oficina de administración de la entidad*<sup>3</sup>.

*2.7 Por tanto, 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".*

(...)"

[Énfasis agregado]

- 2.5 En ese sentido, respecto a las consultas a) y b), se colige que el **jefe de la Oficina de Recursos Humanos** o la que haga sus veces **debe ser un directivo**, cuya función principal consiste en el cumplimiento de actividades especializadas en recursos humanos, lo cual implica necesariamente que dicha autoridad tendrá competencia respecto de cada uno de los procesos contenidos en los siete subsistemas del SAGRH<sup>4</sup>, como, por ejemplo, los procedimientos disciplinarios. Asimismo, dicho puesto directivo debe estar contemplado en los instrumentos de gestión de la entidad.
- 2.6 Ahora bien, para determinar qué oficina es "la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos" en una entidad, debe observarse lo regulado en los instrumentos de gestión de esta última, a fin de determinarse cual es el órgano o unidad orgánica que tiene las funciones que comprenden la gestión de recursos humanos y, de acuerdo a ello, quien es el directivo responsable

<sup>2</sup> Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5050608-informe-tecnico-937-2018-servir-gpgsc>

<sup>3</sup> Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5050666-informe-tecnico-846-2018-servir-gpgsc>

<sup>4</sup> Para mayor detalle sobre este punto, puede revisarse el Informe Técnico N° 1759-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)).



que, por lo general, suele ser el que está a cargo de la oficina de administración o quien haga sus veces en la entidad.

- 2.7 En consonancia con lo anterior, y conforme a lo contemplado en la Décima Disposición Complementaria Final de los "Lineamientos de Organización del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM<sup>5</sup>, las **"unidades funcionales" no constituyen una unidad de organización sino solo representan un equipo de trabajo** al interior del órgano o unidad orgánica dentro del cual se constituye.
- 2.8 Por lo tanto, una "unidad funcional" y su respectivo coordinador no podrían ser considerados como "la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos", dado que ella no es propiamente una unidad orgánica al interior de la entidad, ni contaría con un responsable de nivel directivo en materia de recursos humanos.

### Sobre la determinación de las autoridades en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.9 Respecto a esta temática, y en relación a la consulta c) planteada, corresponde remitirnos al [Informe Técnico N° 001616-2022-SERVIR-GPGSC<sup>6</sup>](#) (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

*"2.5 Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo con el artículo 92° de la LSC, se estableció expresamente que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) son las siguientes:*

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.*
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.*
- c) El titular de la entidad.*
- d) El Tribunal del Servicio Civil.*

*2.6 En tal sentido, el artículo 93° del Reglamento General ha regulado que la competencia para conducir el PAD y sancionar corresponde, en primera instancia, a:*

<sup>5</sup> Lineamientos de Organización del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, publicado el 18 de mayo de 2018 en el Diario Oficial "El Peruano"

#### "Disposiciones Complementarias Finales

(...)

#### Décima. - Unidades funcionales

Excepcionalmente, además de las unidades funcionales que integran la estructura funcional de un programa o proyecto especial, un órgano o unidad orgánica de una entidad pública puede conformar una unidad funcional en su interior, siempre que el volumen de operaciones o recursos que gestione para cumplir con sus funciones de línea o administración interna, así lo justifique, de modo tal de diferenciar las líneas jerárquicas, y alcances de responsabilidad.

**Dicha unidad funcional no constituye una unidad de organización sino un equipo de trabajo** al interior del órgano o unidad orgánica dentro del cual se constituye. Este equipo de trabajo, dada su excepcionalidad, se formaliza mediante resolución de la máxima autoridad administrativa, previa opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces. Dicha resolución se publica en el Portal de Transparencia Estándar de la entidad, en el ítem "Planeamiento y Organización", bajo responsabilidad del funcionario a cargo de dicho portal.

Las unidades funcionales no aparecen en el organigrama ni su conformación supone la creación de cargos ni asignación de nuevos recursos. Las líneas jerárquicas, responsabilidades y coordinador a cargo de la unidad funcional se establecen en la resolución que la formaliza.

La **responsabilidad por las funciones asignadas al órgano o unidad orgánica, incluidas las encomendadas a la unidad funcional, recae en el jefe o el que haga sus veces, de dicho órgano o unidad orgánica**, sin perjuicio de la responsabilidad del coordinador de la unidad funcional. [Énfasis agregado]

<sup>6</sup> Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5023917-informe-tecnico-1616-2022-servir-gpgsc>

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: PEPHRJK



a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quién oficializa la sanción.

c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quién oficializa la sanción.

2.7 De la misma manera, se debe precisar que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva) señala en su numeral 9 que, para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad; entendiéndose como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual de Operaciones y aquellos que definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

2.8 En ese sentido no corresponde a SERVIR identificar a la autoridad competente para intervenir como órgano instructor, sancionador o encargado de resolver recursos administrativos de apelación respecto a sanciones disciplinarias. Siendo que, una de las características del PAD en el marco de la LSC, es que las autoridades del procedimiento disciplinario se determinan en función de la sanción propuesta por el Secretario Técnico. Asimismo, las autoridades competentes son unipersonales, siendo que -por ejemplo- el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, se constituirá en órgano sancionador en el caso de sanción de suspensión, y en órgano instructor en el caso de sanción de destitución.

2.9 Finalmente, debe quedar claro que la facultad otorgada a las autoridades del PAD es asumida en virtud de la aplicación de una norma con rango de ley (LSC y su Reglamento), ello resulta suficiente para que esta autoridad ejecute las prerrogativas que se le ha otorgado, como lo son –entre otras–, la emisión del informe de determinación de la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria durante la fase instructiva y la emisión de la resolución que pone fin a la instancia en la fase sancionadora, según corresponda."

[Énfasis y subrayado agregado]

2.10 De tal manera, según el tipo de sanción que se haya contemplado en un caso particular, la identificación de las autoridades del PAD deberá seguir el criterio de línea jerárquica que se desprende de los instrumentos de gestión de la entidad o aquellos que definan funciones y/o atribuciones de la entidad.

2.11 En ese sentido, con relación a la consulta c), se debe tener en cuenta lo señalado en el tercer párrafo de la Decima Disposición Complementaria Final de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, y sus modificatorias, el cual contempla lo siguiente: "Las unidades funcionales no aparecen en el organigrama ni su conformación supone la creación de cargos ni asignación de nuevos recursos. **Las líneas jerárquicas, responsabilidades y coordinador a cargo de la unidad funcional se establecen en la resolución que la formaliza**".

[Énfasis y subrayado agregado]

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: PEPHRUK



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 del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### III. Conclusiones

- 3.1 Estando a lo indicado por SERVIR a través del [Informe Técnico N° 937-2018-SERVIR/GPGSC](#), 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", siendo que ésta última puede determinarse a través de la revisión de los instrumentos de gestión de la entidad, de los cuales se advierta qué órgano o unidad orgánica tiene las funciones que comprenden la gestión de recursos humanos, siendo que, por lo general, suele ser la oficina de administración de la entidad.
- 3.2 No puede considerarse a una "unidad funcional" y su respectivo coordinador como "la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos", dado que ella no es propiamente una unidad orgánica al interior de la entidad sino solo un equipo de trabajo, ni contaría con un responsable de nivel directivo en calidad de jefe de recursos humanos.
- 3.3 Conforme a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001616-2022-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos en todos sus extremos, para la identificación de las autoridades del PAD se adopta el criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión o aquellos que definan funciones y/o atribuciones de la entidad. De tal manera, en el caso de unidades funcionales se debe tener en cuenta lo señalado en el tercer párrafo de la Décima Disposición Complementaria Final de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, y sus modificatorias, según el cual se contempla que, "Las líneas jerárquicas, responsabilidades y coordinador a cargo de la unidad funcional se establecen en la resolución que la formaliza".

Atentamente,

Firmado por

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**HECTOR ESCOBAR GALLEGOS**

Especialista de Soporte y Orientación Legal  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**DENNISSE STEPHANIE CARDENAS SERNA**

Analista Jurídico II  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/heg/dscs

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 0044498-2024

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: PEPHRJK