



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 entidades tipo A y entidades tipo B para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
b) Sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas.

Referencia : a) Memorando N° 000988-2024-SERVIR-GDCRSC (10DIC2024)
b) Memorando N° 000840-2024-SERVIR-GDCRSC (29OCT2024)

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, la Gerenta de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en relación con la facultad para aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, efectúa la siguiente consulta:

Las unidades ejecutoras, que no cuentan con resolución definiéndolas como entidad pública Tipo B, y no tienen facultad para sancionar, ¿deberían implementar sus propios Planes de Desarrollo de las Personas, o correspondería que estos sean gestionados a través del pliego respectivo?

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: T8QHUUQ



- 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 entidades tipo A y entidades tipo B para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.4 En principio, debemos remitirnos a la definición de “entidad pública” prevista en el literal a) 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 (en adelante, Reglamento General), a partir de la tipología según las características que las distingue, ya sea en entidad pública tipo A o entidad pública tipo B, definición que se aplica exclusivamente para el SAGRH, conforme al siguiente detalle:
- i. **Entidad pública Tipo A**: Organización que cuente con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se encuentran sujetas a las normas comunes de derecho público.
 - ii. **Entidad pública Tipo B**²: Órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumpla los siguientes criterios:
 - a. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
 - b. Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
 - c. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.
- 2.5 Es así que, para efectos del SAGRH se considera como entidad Tipo A, a aquella organización que cuenta con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas sujetas a las normas comunes de derecho público.

² Véase el numeral 2.8 del [Informe Técnico N° 000934-2020-SERVIR-GPGSC](https://www.gob.pe/servir) (disponible en <https://www.gob.pe/servir>)

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: T8QHUUQ



- 2.6 Por su parte, para efectos del SAGRH, se considera como entidad Tipo B (órganos desconcentrados³, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411⁴, de una entidad Tipo A), a aquellas que reúnen las características propias de un empleador, asumiendo directamente la administración y gestión de los recursos humanos necesarios para su funcionamiento (lo cual implica la conducción de los procesos de selección, pago de remuneraciones, ejercicio del poder disciplinario, terminación de la relación de trabajo, etc.). Asimismo, implica que cuenten con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular que deberá entenderse como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces; adicionalmente, es necesario contar con la resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como entidad Tipo B.

Sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas

- 2.7 Al respecto, es preciso señalar que de acuerdo con el artículo 10⁵ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Ley N° 30057), la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.
- 2.8 En esa línea, según el artículo 13 de la Ley N° 30057, las entidades públicas tienen como responsabilidad planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional.
- 2.9 En esa línea, todas las acciones de capacitación deben registrarse en el Plan de Desarrollo de las Personas de cada entidad⁶. Siendo que, de acuerdo al artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (en adelante, Reglamento General), el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Asimismo, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles. El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación.
- 2.10 Ahora bien, respecto a su aprobación, de conformidad con el sub numeral 6.4.1.4 del numeral 6.4 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades

³ Así, por ejemplo, de acuerdo al Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima, actualizado con la Ordenanza N° 2689-2025; el Servicio de Administración Tributaria se encuentra comprendido como un órgano desconcentrado especial de esta.

⁴ Cabe precisar que, el concepto de "unidad ejecutora" ha sido tomado de manera referencial de la Ley N° 28411, toda vez que esta norma fue derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, publicado el 16 septiembre 2018, salvo la Cuarta, Séptima, Octava, Décima, Duodécima y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria, las cuales mantienen su vigencia.

⁵ Concordante con el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

⁶ De conformidad con el cuarto párrafo de la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057.

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: T8QHUUQ



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"

públicas”, formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, se tiene que el Plan de Desarrollo de las Personas se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y **se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad.**

- 2.11 Por tanto, y en atención a la consulta formulada, el Plan de Desarrollo de Personas solo puede ser aprobado por el titular de una entidad pública, sea de tipo A o Tipo B, siempre que previamente cumpla con las características reseñadas en los numerales del 2.4 al 2.6 del presente informe técnico. En consecuencia, si la unidad ejecutora no reúne las características de una entidad pública tipo B (conforme a lo reseñado en el numeral 2.6 del presente informe), le corresponderá al Titular del Pliego aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas respectivo.

III. Conclusión

De conformidad con lo desarrollado en los numerales 2.7 al 2.10, el Plan de Desarrollo de Personas solo puede ser aprobado por el titular de una entidad pública, sea de tipo A o Tipo B, siempre que previamente cumpla con las características reseñadas en los numerales del 2.4 al 2.6 del presente informe técnico. En consecuencia, si la unidad ejecutora no reúne las características de una entidad pública tipo B (conforme a lo reseñado en el numeral 2.6 del presente informe), le corresponderá al Titular del Pliego aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas respectivo.

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

BDRR/aabs/sccm
Reg. SGD N° GDCRSC20240003141

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: T8QHUUQ