



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, 25 de abril de 2025

## **INFORME TECNICO N° 000726-2025-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 : De la aplicación de las normas sobre la Gestión de la Capacitación al régimen laboral especial de los Gerentes Públicos

Referencias : Memorando N° 000222-2025/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 la siguiente consulta: *“¿es posible que los Gerentes Públicos sean considerados como beneficiarios del proceso de capacitación en las entidades públicas?, y, de ser el caso, ¿por su régimen laboral especial, corresponde alguna aplicación diferente de las normas del proceso de capacitación?”*

### **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 SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión

<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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JEOQ310



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.

## De la aplicación de las normas sobre la Gestión de la Capacitación al régimen laboral especial de los Gerentes Públicos

- 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 Ley<sup>2</sup> que se aplica una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación<sup>3</sup>.
- 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, 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), 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: “[...] *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

<sup>2</sup> 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.”*

<sup>3</sup> 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: JEOQ310



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 4 de la Directiva, actualmente se encuentran sujetas al cumplimiento de la 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. Asimismo, también están sujetos al cumplimiento de la Directiva, los servidores comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decretos Legislativos N° 276<sup>4</sup>, 728<sup>5</sup> y 1057<sup>6</sup>; y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.
- 2.9 Ahora bien, y en atención a la consulta formulada, se tiene el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos <sup>7</sup> (en adelante, Decreto Legislativo N° 1024), prescribe que: *“Los postulantes aprobados en el proceso de selección serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos y quedarán en situación de disponibilidad para ser asignados a cargos de dirección o gerencia de las entidades públicas que los soliciten, dentro del régimen especial establecido por la presente norma.*
- 2.10 Seguidamente, el artículo 10<sup>8</sup> del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2019-PCM<sup>9</sup> (en adelante, Reglamento), concordante con el numeral 2.7 del artículo 2<sup>10</sup> y el artículo 8<sup>11</sup> de la misma norma, establecen que el Gerente Público se incorpora al Régimen Laboral Especial previsto en el Decreto Legislativo N° 1024 en la fecha en que este asume su primer cargo en una Entidad Receptora.
- 2.11 En ese sentido, una vez que el Gerente Público suscribe el convenio de asignación –en el que deben encontrarse fijadas las metas y los indicadores de desempeño–; y, asume el cargo respectivo, se inicia su vínculo laboral especial con dicha Entidad, encontrándose subordinado a esta; y resultándole aplicable las disposiciones reglamentarias emitidas por la entidad receptora, en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido por el Decreto Legislativo N° 1024, su reglamento, así como las directivas,

<sup>4</sup> Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

<sup>5</sup> Ley de Productividad y Competitividad Laboral

<sup>6</sup> Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

<sup>7</sup> Publicado el 21 de junio de 2008.

<sup>8</sup> **Artículo 10.- Incorporación al Régimen Laboral Especial**

*El Gerente Público se incorpora al Régimen Laboral Especial en la fecha en que asume su primer cargo en una Entidad Receptora. Es asignado para ocupar cargos de dirección o de gerencia de mando medio, definidos como tales por la Autoridad. En caso que sea asignado para desempeñar un cargo de confianza a que se refiere el artículo 4, inciso 2) de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la condición de confianza del cargo se suspenderá durante el Período de Asignación.*

*El período de prueba del Gerente Público en una Entidad Receptora no puede ser menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses, según se establezca en el Convenio de Asignación. En caso que en el Convenio no se establezca de manera expresa la duración del período de prueba, éste será de tres (3) meses. (...)”* [Énfasis agregado]

<sup>9</sup> Publicado el 17 de mayo de 2009.

<sup>10</sup> **Artículo 2.- Definiciones**

(...)

*2.7 Régimen Laboral Especial: Es el régimen laboral creado por el Decreto Legislativo N° 1024 aplicable a los Gerentes Públicos desde la fecha en que asume su primer cargo a una Entidad Receptora.”*

<sup>11</sup> **Artículo 8.- Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos**

*Los candidatos que hubieren aprobado el Curso de Introducción y por tanto, el proceso de selección, serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos y quedarán en situación de disponibilidad para ser asignados a cargos de dirección o de gerencia de mando medio de las entidades públicas que los soliciten, de acuerdo con el Decreto Legislativo, el presente reglamento y disposiciones complementarias que emita la Autoridad.*

*La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.”* [Énfasis 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JEOQ310



lineamientos y/o herramientas que emita SERVIR, como ente rector del SAGRH, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Reglamento<sup>12</sup>.

- 2.12 Aunado a ello, debe recordarse que entre las responsabilidades que tiene SERVIR respecto a la Gestión del Cuerpo de Gerentes Públicos, se encuentra el establecer un programa de desarrollo para garantizar su perfeccionamiento y motivación<sup>13</sup>.
- 2.13 Por lo expuesto, resulta razonable que a los Gerentes Públicos **–en tanto se encuentren asignados a una entidad pública determinada–** se les aplique, además de, las disposiciones previstas en el Decreto Legislativo N° 1024 y su Reglamento, las disposiciones de alcance transversal a todo servidor público como lo es la Gestión de la Capacitación. No obstante, SERVIR deberá determinar los productos, procesos y responsabilidades de la entidad receptora y del propio SERVIR respecto a la gestión de la capacitación prevista en la Ley N° 30057 y su Reglamento; ello en el marco de las disposiciones o lineamientos que, en su oportunidad, se emitan.

### III. Conclusión

De conformidad con lo expuesto en el presente informe técnico y la normativa reseñada, resulta razonable que a los Gerentes Públicos **–en tanto se encuentren asignados a una entidad pública determinada–** se les aplique, además de, las disposiciones previstas en el Decreto Legislativo N° 1024 y su Reglamento, las disposiciones de alcance transversal a todo servidor público como lo es la Gestión de la Capacitación. No obstante, SERVIR deberá determinar los productos, procesos y responsabilidades de la entidad receptora y del propio SERVIR respecto a la gestión de la capacitación prevista en la Ley N° 30057 y su Reglamento; ello en el marco de las disposiciones o lineamientos que, en su oportunidad, se emitan.

Atentamente,

Firmado por

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

<sup>12</sup> "Artículo 15.- **Vínculo Laboral Especial con la Entidad Receptora**

Una vez que el Gerente Público suscriba el convenio de asignación y asume el cargo para el que ha sido asignado, con las formalidades requeridas por la Entidad Receptora, se inicia su vínculo laboral especial con dicha Entidad.

Durante el Período de Asignación, el Gerente Público se encuentra subordinado a la Entidad Receptora y se rige por los reglamentos de ésta en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Régimen Laboral Especial establecido por el Decreto Legislativo N° 1024, el presente reglamento y las directivas de alcance nacional que apruebe la Autoridad.

Asimismo, el Gerente Público se encuentra sujeto a la evaluación de la Autoridad, sobre su capacidad y competencia gerencial conforme a la Directiva sobre la materia. La evaluación desfavorable es causal de conclusión de la asignación y extinción del vínculo." [Énfasis agregado]

<sup>13</sup> De conformidad con el literal h) del artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1024

"Artículo 14.- **Regulación y Gestión del Cuerpo de Gerentes Públicos**

La Autoridad se encargará de normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos. Las funciones relacionadas a esta responsabilidad son las siguientes:

(...);

e) Evaluar el desempeño de los Gerentes Públicos;

f) Aprobar la escala remunerativa especial para los Gerentes Públicos con el Ministerio de Economía y Finanzas;

g) Efectuar el pago de los complementos remunerativos y otros conceptos dispuestos por la presente norma;

h) **Establecer un programa de desarrollo de los Gerentes Públicos para garantizar su perfeccionamiento y motivación; y,**

(...)" [Énfasis 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: JEQ310



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"

Firmado por (VB)

**SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA**

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Reg. SGD N° GDCRSC20250000420

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: **JEOQ310**

Pasaje Francisco de Zela 150,  
piso 10 Jesús María, Lima

[info@servir.gob.pe](mailto:info@servir.gob.pe)

(+51 1) 206 - 3370

[www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)

