

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre la devolución del valor de las acciones de capacitación ante el incumplimiento de compromisos
b) Sobre la no competencia de SERVIR para emitir opinión en materia de ingresos del personal del Sector Público

Referencia : Oficio N° 2364-2025-URH-DIGA/UNAC

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional del Callao formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR las siguientes consultas:

- a) *Respecto al incumplimiento del pago de devolución del monto de capacitación por parte de los servidores, ¿cuál sería el mecanismo idóneo para el recupero del dinero y si corresponde la determinación de responsabilidad administrativa?*
- b) *¿En el caso de deuda por capacitación de un ex servidor, se puede realizar el descuento del monto adeudado de la liquidación de beneficios sociales?*
- c) *¿Corresponde que la entidad emita un lineamiento o Directiva que regule el procedimiento del pago de devolución del monto de capacitación por parte de los servidores, así como otros aspectos relacionados al incumplimiento?*

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

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: KWWVTAD

descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

- 2.2 En esa línea, 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, 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En relación a las consultas formuladas, debe señalarse que, estas serán atendidas considerando el marco normativo que se encontró vigente a la fecha de su formulación, por lo que, el presente informe, no contemplará las disposiciones previstas en la Directiva denominada "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" cuya aprobación se formalizó a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, publicada el 31 de diciembre de 2025.

Sobre la devolución del valor de las acciones de capacitación ante el incumplimiento de compromisos

- 2.5 En relación a este tema, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el [Informe Técnico N° 002039-2021-SERVIR-GPGSC](#)¹, el que recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se indicó lo siguiente:

"2.5 De esta manera, las entidades públicas deben observar las disposiciones contenidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR/PE, la cual desarrolla 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.

2.6. La mencionada Directiva a través de los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 establece los compromisos y las penalidades, respectivamente, que los servidores beneficiarios de la capacitación deberán asumir. Así tenemos:

Compromisos	Penalidades
a. Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda.	• Devolución del Valor de la Capacitación (VC). • El Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), según corresponda.

¹ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5034572-informe-tecnico-2039-2021-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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: KWWVTAD

b. Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad.	• Devolución del Valor de la Capacitación (VC).
c. Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados.	• No podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación. • El incumplimiento se registra en el legajo del servidor.
d. Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos.	• La ORH registra el incumplimiento del compromiso en el legajo del servidor.

2.7. En esa misma línea, es pertinente indicar que el numeral 6.4.2 de la mencionada Directiva establece, respecto de los compromisos de capacitación, lo siguiente:

"6.4.2.1 Formato de Ejecución del PDP

-Matriz de Ejecución del PDP

(...)

Formato de Compromisos de Capacitación

Es la declaración jurada suscrita por el servidor antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento." (la negrita es nuestra)

2.8. De lo señalado, podemos colegir que el «Compromiso de Capacitación» constituye una declaración jurada que los servidores beneficiarios de la capacitación suscriben de manera voluntaria -previo al inicio de la capacitación- aceptando asumir los compromisos o penalidades en caso de incumplimiento. De ahí que, las entidades no podrían aplicar penalidades distintas a las establecidas en el mencionado compromiso.

[Énfasis agregado]

2.6 Asimismo, respecto a la devolución del valor de la capacitación ante la desvinculación del beneficiario por causa imputable a éste, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el [Informe Técnico N° 1849-2019-SERVIR/GPGSC](#)², en el que se concluyó lo siguiente:

"(...)

3.3 De acuerdo a lo establecido por la Directiva [*"Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"*], ***si el beneficiario de capacitación dejara de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación. Mientras que, si el beneficiario deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el tiempo de permanencia al que se comprometió, deberá devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la fórmula descrita en la Directiva.***

3.4 Los derechos, beneficios y obligaciones obtenidos en un primer vínculo laboral no pueden extenderse al segundo vínculo laboral, toda vez que el nuevo vínculo laboral del servidor no supone una continuación del vínculo laboral primigenio, sino que estamos frente a dos vínculos laborales distintos e independientes.

² Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5048213-informe-tecnico-1849-2019-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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: KWWVTAD

- 3.5 En ese sentido, corresponderá a cada entidad pública analizar el caso en concreto a efectos de determinar si un servidor público, incluido los funcionarios y personal de confianza, que no cumplió con el tiempo de permanencia deberá devolver el total del costo de capacitación o solo el remanente" (Sic.)

[Énfasis agregado]

- 2.7 Estando a lo expuesto, respecto de las penalidades consistentes en la devolución del íntegro del valor de la capacitación o el remanente del valor de la capacitación ante la desvinculación del servidor, corresponderá a las entidades analizar cada caso en concreto a fin de adoptar las medidas que el marco legal permite para asegurar la devolución de dichos importes cuando la causa de desvinculación del servidor sea imputable a éste.
- 2.8 En ese contexto, respecto a las penalidades por el incumplimiento de los compromisos que asumen los beneficiarios de capacitación³, el numeral 6.4.2.4 de Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"⁴ establece que las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos por la capacitación, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.
- 2.9 Cabe enfatizar que, en virtud del principio de legalidad⁵ las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. De este modo, la Administración Pública no puede modificar o derogar normas respecto a casos concretos y determinados, ni hacer excepciones no contempladas normativamente.
- 2.10 Por último, es importante indicar que es competencia exclusiva de las entidades, a través de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario⁶, la calificación de los hechos presuntamente infractores que son cometidos por los servidores en el ejercicio de sus funciones⁷; por tanto, no corresponde a SERVIR tipificar o establecer si una determinada conducta en particular se subsume o no en alguna de las faltas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como determinar si procede o no la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario o la imposición de una medida disciplinaria en un caso concreto.

³ Como son: a) Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda y/o b) Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad.

⁴ Cuya aprobación se formalizó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

⁵ En virtud del principio de legalidad previsto en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

⁶ De acuerdo al artículo 92 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes."

⁷ De conformidad al literal d) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

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: KWWVTAD

Sobre la no competencia de SERVIR para emitir opinión en materia de ingresos del personal del Sector Público

- 2.11 Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario precisar que si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desde la vigencia del Decreto de Urgencia N° 044-2021⁸, es la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, MEF) quien tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia.
- 2.12 En esa línea, el numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1666⁹ señala que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias, y para desarrollar normas sobre dichas materias.
- 2.13 Por tanto, se advierte que el órgano competente para efectuar el análisis y el pronunciamiento sobre la afectación (descuentos) de la liquidación de beneficios sociales de los servidores civiles, es la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Por tal motivo, recomendamos que la consulta que versa sobre dicha materia sea dirigida a dicho órgano.

III. Conclusiones

- 3.1 De conformidad con los numerales 2.4 al 2.8 del presente informe técnico, se tiene que en el marco de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", corresponde a cada entidad pública, en virtud del principio de legalidad, analizar el caso concreto a fin de adoptar las medidas que el marco legal permite para asegurar la devolución del valor de las acciones de capacitación cuando la causa de desvinculación del servidor sea imputable a éste.
- 3.2 Es competencia exclusiva de las entidades, a través de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la calificación de los hechos presuntamente infractores que son cometidos por los servidores en el ejercicio de sus funciones; por tanto, no corresponde a SERVIR tipificar o establecer si una determinada conducta en particular se subsume o no en alguna de las faltas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como

⁸ Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público. Publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de mayo de 2021.

"Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

(...)

2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia.

Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

(...)"

⁹ Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, modificado por la Ley N° 32448.

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: KWWVTAD

determinar si procede o no la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario o la imposición de una medida disciplinaria en un caso concreto.

- 3.3 Finalmente, conforme a lo previsto por el Decreto de Urgencia N° 044-2021 y el Decreto Legislativo N° 1666, compete a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas el análisis y el pronunciamiento sobre la afectación (descuentos) de la liquidación de beneficios sociales de los servidores públicos; por lo que, se recomienda dirigir dicho extremo de la consulta a la mencionada entidad a fin que se pronuncie conforme a sus atribuciones

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/sccm

Reg. N° 0075042-2025

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: **KWWVTAD**