

Artículo II Congreso Anual del Servicio Civil**HR Analytics en la gestión del régimen disciplinario de la Ley N° 30057: hacia el control del riesgo de prescripción**

HR Analytics in the Management of the Disciplinary Regime under Law No. 30057: Towards the Control of Prescription Risk

Juan Pablo Parián Mitacc

Presidencia el Consejo de Ministros (Perú)

jparian@pcm.gob.pe. | ORCID: 0009-0007-9318-1005

Cómo citar este artículo:

Parián Mitacc, J. P. (2025). HR Analytics en la gestión del régimen disciplinario de la Ley N.° 30057: hacia el control del riesgo de prescripción. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (13), 300-309. <https://doi.org/10.54774/ss.2024.13.17>

Recibido: 12/05/2025

Revisado: 19/05/2025

Aceptado: 13/06/2025

Publicado: 30/07/2025

Resumen

El sistema disciplinario de la Ley N° 30057 enfrenta un problema crítico en su aplicación: la prescripción de procedimientos administrativos por vencimiento de plazos, lo que limita la potestad sancionadora del Estado y debilita la integridad institucional. Este artículo presenta una solución concreta, desarrollada mediante inteligencia artificial generativa, que permite monitorear en tiempo real el riesgo de prescripción de los PAD a través de una herramienta de HR Analytics basada en Excel Online. La propuesta permite automatizar cálculos clave, generar alertas preventivas tipo semáforo y fortalecer la trazabilidad de los expedientes disciplinarios. Su implementación es de bajo costo, altamente replicable, y representa un avance en la construcción de una gestión pública más oportuna, transparente y responsable.

Palabras clave: HR Analytics; gestión disciplinaria, prescripción administrativa, integridad institucional, inteligencia artificial generativa.

Abstract

The disciplinary system under Peru's Civil Service Law No. 30057 faces a critical challenge: the expiration of administrative disciplinary procedures due to missed legal deadlines, which undermines the State's sanctioning authority and institutional integrity. This article presents a practical solution, developed with generative artificial intelligence, that enables real-time monitoring of disciplinary prescription risk using an HR Analytics tool built on Excel Online. The proposed solution automates key deadline calculations, generates preventive traffic-light alerts, and strengthens case traceability. It is low-cost, highly replicable, and represents a step toward a more timely, transparent, and accountable public administration.

Keywords: HR Analytics, disciplinary management, administrative prescription, institutional integrity, generative artificial intelligence.

1. Introducción

El régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, constituye uno de los pilares fundamentales para asegurar la integridad en la función pública peruana. Sin embargo, su aplicación enfrenta un desafío recurrente y crítico: la prescripción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) por incumplimiento de los plazos legales para iniciar o concluir los procedimientos. Esta situación no solo impide sancionar oportunamente las faltas administrativas, sino que debilita la potestad sancionadora de la administración pública, generando espacios de impunidad y afectando la confianza ciudadana en el sistema disciplinario del Estado.

De acuerdo con el marco normativo vigente, para el caso de servidores, existen plazos estrictos y perentorios para iniciar un PAD (tres años desde la comisión de la falta o un año desde su conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos), así como para su conclusión (un año desde el inicio formal del procedimiento) (Ley N° 30057, 2013, art. 94; Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, tít. VI, art. 97; Resolución de Presidencia Ejecutiva 101-2015-SERVIR-PE. Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC). El incumplimiento de estos plazos implica el límite de la potestad sancionadora de la entidad. (Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC)

Las causas del retraso en el cumplimiento de los plazos pueden deberse a factores de tipo operativo y de gestión. A modo de ilustración, muchas Secretarías Técnicas no cuentan con herramientas que permitan calcular, monitorear y anticipar de forma eficiente el vencimiento de los plazos estipulados por ley. En otros casos, el seguimiento de los PAD se realiza a partir de la información aislada de la entidad sin una actualización constante, ello dificulta el control oportuno del riesgo de prescripción y pone en entredicho la eficacia de la institución.

Ante este panorama, el trabajo plantea una propuesta concreta y de rápida implementación con base en la aplicación de herramientas de HR Analytics y la participación de una inteligencia artificial generativa. Se trata de un modelo automatizado de monitoreo de expedientes PAD el cual se encuentra desarrollado sobre una plantilla de Excel Online controlada por la institución, que permite el control de las fechas importantes para el mencionado proceso tales como: la fecha de prescripción, el conteo regresivo de días y un sistema de alertas tipo semáforo. Se espera que la propuesta, a pesar de su sencillez técnica, pueda suponer una innovación en la gestión con un impacto significativo dada la su capacidad de prevenir errores humanos, optimizar recursos, y fortalecer la trazabilidad de decisiones disciplinarias.

Los presentados han sido validados para su aplicación en condiciones reales y demostrando un potencial inmediato de replicabilidad. Quizá una de las novedades de la propuesta es que no requiere de una inversión adicional y es accesible al uso de los servidores, pues no requiere conocimientos avanzados en programación para su manejo. El trabajo demuestra que la inteligencia artificial puede actuar como copiloto de diseño institucional y contribuir a resolver problemas públicos reales de una manera: accesibles, eficaces y ajustadas al marco legal.

2. Metodología

Para el desarrollo de la propuesta se optó por el enfoque de innovación pública orientada a la solución de problemas con el uso de inteligencia artificial generativa. Así, en la Estrategia de Implementación de IA para el Gobierno Digital de Perú, la IA generativa posee una gran potencia en su aplicación para los servicios públicos dada su capacidad para la integración de información (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2024).

En términos conceptuales, se comprenderá el HR Analytics como el uso de datos relacionados con el personal y su desempeño con la finalidad de orientar decisiones estratégicas en la gestión del talento humano en el sector estatal. Específicamente, para este caso se han considerado los lineamientos referentes al régimen disciplinario estructurando una base de datos para identificar riesgos, entre los que se encuentran: la prescripción (regla sustantiva), mapear tendencias y generar alertas proactivas. Se optó por esta aproximación dado a que facilita la transformación de datos operativos en información relevante para la toma de decisiones. Hecho que fortalece la función de apoyo de las Secretarías Técnicas.

De forma específica, se partió de la problemática relacionada al control de riesgos de prescripción de los procedimientos disciplinarios. Para esta tarea consideraron aspectos legales como los plazos establecidos por la Ley N° 30057 y su respectivo reglamento. Del mismo modo, fueron tomadas en cuenta las dificultades técnicas y organizativas; así como el estado de las oficinas de recursos humanos y Secretarías Técnicas.

El proceso metodológico se desarrolló en tres fases:

1. Diagnóstico normativo-operativo y diseño de requerimientos funcionales

Se realizó un análisis detallado del marco normativo vigente aplicable al régimen disciplinario (Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley N° 30057, Directiva N°

02-2015-SERVIR-GPGSC), identificando los hitos críticos para el cómputo de plazos de prescripción: fecha de comisión de la falta, fecha de conocimiento por parte de la oficina de recursos humanos, fecha de inicio formal del PAD, y fecha de conclusión. A partir de ello, se definieron los campos necesarios, las fórmulas de cálculo automatizado y los criterios de semaforización para alertas.

2. Codiseño con inteligencia artificial generativa

Se empleó ChatGPT (GPT-4) como asistente de diseño técnico, mediante prompts iterativos que orientaron la construcción de fórmulas en lenguaje Excel, la estructura de la plantilla y la lógica condicional del semáforo (verde: plazo holgado; amarillo: riesgo moderado; rojo: plazo cercano a vencimiento). La IA permitió validar alternativas, simular comportamientos del sistema y optimizar el diseño sin requerir programación externa. Este proceso fue documentado en cada iteración, garantizando trazabilidad del diseño y validación funcional.

3. Simulación con expedientes reales y afinamiento del modelo

Una vez desarrollada la plantilla, se cargaron datos reales anonimizados de procedimientos disciplinarios para verificar la robustez del modelo. Se probaron casos en distintos escenarios de fechas y condiciones límite para garantizar el correcto funcionamiento de los cálculos, la visualización y las alertas. Asimismo, se incluyeron campos para observaciones, seguimiento, tipo de falta y resultado del procedimiento, con el fin de construir una base mínima para la analítica disciplinaria institucional.

La metodología aplicada permite demostrar que la inteligencia artificial, cuando se usa como copiloto institucional, no reemplaza al servidor público, sino que lo potencia como diseñador de soluciones ajustadas a su entorno. Esta experiencia confirma que el uso responsable de IA en la administración pública puede acelerar procesos de innovación con seguridad de la información, bajo costo, alta pertinencia y rápida implementación.

El modelo fue desarrollado en un contexto institucional real de gestión disciplinaria, lo que permitió validar su aplicabilidad sin comprometer la seguridad de la información institucional.

3. Resultados

El producto principal del proceso de diseño es una plantilla institucional en Excel Online, personalizable y replicable, que permite controlar en tiempo real los plazos de prescripción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, con base en las disposiciones de la Ley N°

30057 y su Reglamento General. Esta herramienta fue diseñada bajo una lógica de bajo costo, rápida implementación y alta utilidad funcional.

El sistema se estructura en torno a tres funcionalidades clave:

1. **Cálculo automatizado del plazo de prescripción**

La plantilla incorpora fórmulas que, a partir del registro de las fechas de ocurrencia de la falta o de conocimiento por la oficina de recursos humanos, determina la fecha máxima para iniciar el procedimiento (prescripción para inicio), y luego, a partir de la fecha de inicio, calcula el plazo máximo para su conclusión (prescripción para cierre). Ambas fechas son calculadas dinámicamente con base en la normatividad vigente.

2. **Sistema de alertas visuales tipo semáforo**

Se desarrolló una lógica de colores (verde, amarillo, rojo) que permite identificar de forma inmediata el nivel de riesgo del expediente según la proximidad del vencimiento de los plazos. Esta semaforización puede ser ajustada por cada entidad según su carga operativa y prioridades institucionales. Por ejemplo:

- Verde: más de 90 días disponibles.
- Amarillo: entre 30 y 90 días.
- Rojo: menos de 30 días o plazo vencido.

3. **Visualización agregada para gestión estratégica**

La herramienta permite consolidar expedientes por materia, estado procesal, oficina responsable o resultado final, lo que brinda un insumo valioso para análisis institucional, auditorías internas, o reportes al órgano de control. Este nivel de sistematización facilita el seguimiento proactivo, la priorización de casos críticos y la toma de decisiones con base en datos reales.

La herramienta fue testada con casuística real, comprobando su eficacia para prevenir vencimientos inadvertidos y mejorar la asignación de tareas al personal de la Secretaría Técnica. En el periodo de prueba, pudo detectarse un número de casos próximos a prescribir que no habían sido identificados con un modelo anterior. Este hecho demuestra la capacidad preventiva y el impacto que puede tener en la eficiencia del sistema disciplinario actual.

Adicionalmente, otra ventaja se distingue basada en el formato basado en Excel Online (vinculado a cuentas institucionales de Microsoft 365) que permiten a múltiples usuarios el acceso al sistema sin necesidad de instalar software adicional. El acceso rápido y abierto permite un ahorro significativo de tiempo y recursos al no depender de licencias propietarias complejas. Lo mencionado brinda la certeza de que la solución es escalable,

segura y se alinea con los diversos sistemas que usan las entidades en todo el país.

Como tal, la herramienta propuesta permite a cualquier entidad fortalecer el control del riesgo de prescripción, anticiparse a contingencias jurídicas, y promover una gestión disciplinaria más transparente, oportuna y basada en evidencia.

4. Discusión

La propuesta ensayada pretende dar solución a uno de los problemas más recurrentes y críticos en el Estado, la prescripción de los Procesos Administrativos Disciplinarios. Este tipo de prescripción no solo tiene alcances legales como consecuencia la pérdida de potestad sancionadora; sino que repercute en la percepción ciudadana acerca de la administración de justicia. Como consecuencia la institucionalidad, la ética y la confianza se ven menoscabadas.

El cumplimiento adecuado de los plazos no debe buscarse en el campo normativo; sino en la falta de capacidad operativa de las entidades. Estas enfrentan la difícil tarea de monitorear y gestionar activamente los procesos con recursos limitados y no siempre con una adecuada colaboración interinstitucional. Lo descrito no es exclusivo de la entidad abordada; sino que refleja una debilidad estructural en la gestión disciplinaria del Estado peruano cuya raíz puede ser multicausal abarcando aspectos como: la falta de sistematización; la dependencia de procedimientos manuales en una realidad virtualizada; un alto nivel de fragmentación de la información y la ausencia de una cultura analítica en la administración del talento.

Frente a este panorama, la propuesta desarrollada demuestra que es posible introducir soluciones simples, basadas en herramientas informáticas, pero de alto impacto en contextos institucionales limitados. A este respecto, uno de los principales aportes es el potencial democratizador. El uso de la herramienta de Excel Online es altamente útil y barato pues no requiere un avanzado conocimiento en herramientas informáticas, como tampoco necesita de licencias costosas. En esa medida, cualquier Secretaría Técnica o área de recursos humanos puede implementarla y adecuarla a sus procesos fortaleciendo su capacidad de prevención frente a la prescripción. Esto es especialmente relevante para entidades pequeñas, municipalidades o gobiernos regionales, donde el riesgo de impunidad disciplinaria podría ser mayor por el escaso nivel de capacidades técnicas.

Desde la ética pública, la iniciativa contribuye a cerrar las brechas de impunidad y sostener la integridad en el servicio civil al garantizar el debido proceso y la responsabilidad administrativa para aquellos que sean sujetos de sanciones. Aunque esta herramienta no reemplaza el criterio

jurídico ni la función de las autoridades del PAD, o de las Secretarías Técnicas, sí contribuye en su capacidad de control, reducir el margen de error humano y fortalecer la trazabilidad de las decisiones disciplinarias. Del mismo modo, estas prácticas éticas abaratan costos futuros (Cortina, 2013).

Si bien la herramienta ha demostrado ser eficaz y eficiente, su desarrollo a nivel interinstitucional requiere acciones complementarias entre las que se encuentran: i) fortalecer las capacidades técnicas del personal; ii) articular su uso con sistemas de gestión documentaria ya existentes buscando homogeneizar el acceso a la información; y iii) promover su adopción mediante el desarrollo de instrumentos de alineamiento (lineamientos, fichas técnicas o repositorios compartidos). Lo desarrollado demuestra que la innovación en la gestión pública no depende solamente de la disposición de recursos; sino del uso creativo y adecuado de las herramientas informáticas y la disposición institucional para incorporar las propuestas al ciclo regular de la gestión disciplinaria.

Finalmente, el caso pone en evidencia cómo la inteligencia artificial puede ser una herramienta útil en la producción de soluciones a problemas públicos siempre que su uso cuente con un propósito claro, la adecuada supervisión humana y una clara orientación al interés ciudadana. El uso de las herramientas informáticas empodera al servidor público posicionándolo como diseñador y ejecutor de cambios que fortalecen la eficacia y legitimidad del Estado.

5. Conclusiones

La eficiencia del régimen disciplinario del servicio civil peruano no puede sostenerse solamente en el desarrollo de marcos normativos claros; también requiere herramientas de gestión para una aplicación efectiva y oportuna. De ahí que la prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios debido a la inobservancia de plazos se ha convertido en una de las causas no poco frecuentes de impunidad funcional, afectando la capacidad sancionadora del Estado y minando la confianza en sus instituciones.

La herramienta desarrollada a modo de solución de esta problemática consiste en una plantilla de HRAnalytics para el monitoreo de PAD con alertas automatizadas. Esto demuestra que es posible introducir soluciones eficaces, de bajo costo y con alta capacidad de replicabilidad en la gestión disciplinaria, incluso sin necesidad de infraestructura tecnológica especializada ni presupuestos adicionales significativos. El desarrollo de la herramienta con apoyo de inteligencia artificial

generativa ejemplifica que los servidores públicos pueden construir soluciones innovadoras valiéndose de nuevas tecnologías satisfaciendo los requerimientos legales, utilitaristas y con un enfoque preventivo.

Además de controlar activamente los riesgos de prescripción, la herramienta desarrollada promueve una cultura de gestión disciplinaria proactiva basada en datos- También, facilita el seguimiento, la priorización de casos y la toma de decisiones documentadas. Su estructura adaptable, su compatibilidad con entornos Microsoft institucionales y su sencillez operativa la hacen idónea para ser escalada en distintos niveles de gobierno.

Para maximizar su impacto, se recomienda:

- Incorporar su uso en directivas internas de gestión disciplinaria.
- Integrarla progresivamente a los sistemas de gestión documentaria y recursos humanos.
- Promover su adopción en los gobiernos regionales y locales, con apoyo técnico de SERVIR.
- Desarrollar tableros analíticos agregados que permitan a las entidades públicas analizar tendencias y anticipar cargas procedimentales.

En un contexto donde la exigencia ciudadana por integridad y resultados concretos en la función pública es cada vez mayor, contar con herramientas que prevengan la impunidad administrativa ya no es opcional: es una responsabilidad institucional. La propuesta aquí desarrollada demuestra que es posible transformar un riesgo estructural —la prescripción— en una oportunidad de fortalecimiento disciplinario mediante analítica de datos accesible y uso estratégico de inteligencia artificial.

El verdadero reto no está en el diseño técnico, sino en institucionalizar el cambio, escalar o replicarlo con responsabilidad y consolidar, desde lo operativo, la legitimidad del régimen disciplinario como uno de los pilares del servicio civil.

Referencias

Cortina, A. (2013). **¿Y para qué sirve la ética?** Paidós.

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (13 de junio de 2014). https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (4 de julio del 2013). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057-22-07-2013_09_46_37-30057.pdf?v=1645457366

Presidencia del Consejo de Ministros. (2024). *Estrategia de implementación de IA para el Gobierno Digital del Perú*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7969175/6701585-estrategia-de-implementacion-de-ia-para-el-gobierno-digital-del-peru%282%29.pdf?v=1750270051>

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE. Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”. (20 de marzo de 2015). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421701/Resoluci%C3%B3n%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf?v=1604458920>

Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento. (27 de noviembre de 2016). <https://www.gob.pe/es/1/5039030>