

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Evaluación curricular de postulantes con estudios universitarios a puestos de perfil técnico
b) Aplicación de la Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC a los recursos de reconsideración contra procesos de selección

Referencia : Oficio N° 000275-2020-OGRH/MC

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura nos formula las siguientes preguntas:

- a) Cuando en las bases de un proceso de convocatoria CAS se establecen requisitos mínimos de formación académica de nivel técnico superior para una posición determinada, de presentarse postulantes con formación sobre calificada como formación universitaria o con grados de maestría o de doctor ¿resultaría válida su admisión? ¿O igualmente resultaría válido, en sentido estricto, sujetarse únicamente a las exigencias ya convocadas?
- b) Sobre las acciones impugnatorias planteadas en los recursos de reconsideración de los postulantes en alguna de las etapas que preceden al resultado final, en el marco de un concurso público CAS ¿son aplicables los precedentes administrativos sobre el acto impugnable establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC?

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 De acuerdo con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por lo que en aplicación de la Ley N° 28158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se constituye como la autoridad técnico normativa del mencionado Sistema, cuyo alcance comprende a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de su nivel de gobierno.
- 2.2 En su condición de ente rector tiene –entre otras– la función de emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia. Esta se ejecuta a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, órgano encargado de diseñar y desarrollar el marco político y normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Al contener la posición del ente rector, los informes técnicos emitidos por esta gerencia fijan la

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: 54G7C47

pauta que obligatoriamente deben seguir todos procedimientos que involucren la gestión de recursos humanos de la Administración Pública.

- 2.3 En mérito a ello, si bien el Consejo Directivo de SERVIR tiene la potestad de aprobar opiniones vinculantes, no es válido sostener que los informes técnicos que no hubieran sido aprobados por el Consejo Directivo de SERVIR puedan ser inobservados por las entidades públicas.
- 2.4 Como ente rector, SERVIR define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. Sin embargo, no forma parte de sus competencias constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales de cada entidad. Por ello, las consultas que absolvemos se encuentran 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.

Delimitación del informe técnico

- 2.5 Si bien las preguntas formuladas se encuentran vinculadas a procesos de selección bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, el criterio contenido en las siguientes líneas resultará aplicable a todos los procesos de selección bajo los distintos regímenes laborales que coexisten en la Administración Pública.

Sobre la evaluación curricular de postulantes con estudios universitarios a puestos de perfil técnico

- 2.6 Al respecto, debemos tener en cuenta que los perfiles de puestos, como componente del subsistema de organización y distribución del trabajo, se constituyen en un instrumento de gestión de recursos humanos primordial para toda institución.
- 2.7 Es así que los perfiles de puestos proporcionan información técnica a diversos procesos, tales como: selección, vinculación, inducción, período de prueba, desplazamiento, evaluación de desempeño, administración de puestos, capacitación y progresión en la carrera.
- 2.8 Debido a su importancia, los perfiles de puestos deben ser producto de un proceso adecuado, el cual debe considerar tanto la misión del puesto como las demás variables que influirán en el desarrollo óptimo de las funciones. A efectos de estandarizar la elaboración de perfiles de puestos, SERVIR ha aprobado el [Anexo N° 1](#) de la [Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH](#)¹, "*Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos - MPP*".
- 2.9 El mencionado Anexo N° 1 contiene la "*Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*"² (en adelante, la Guía Metodológica), documento técnico de observancia

¹ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.

² Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR-PE; publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 26 de enero de 2018.

obligatoria para la elaboración de perfiles de puestos bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 en las entidades de los tres niveles de gobierno.

- 2.10 En el Paso 5 de la Guía Metodológica se encuentra el establecimiento de los requisitos del puesto, el cual busca identificar los requisitos de –entre otros– formación académica. Una vez definidos qué estudios serán los solicitados para alcanzar la misión del puesto y cumplir adecuadamente sus funciones, la Guía Metodológica señala lo siguiente:

A. Nivel educativo: Indique el nivel educativo mínimo necesario para ocupar el puesto, esto es: educación básica (primaria o secundaria) y, educación superior (estudios técnicos básico o superior, o estudios universitarios); asimismo indique si se requiere estudios completos o incompletos, en cuyo caso debe precisar el tiempo mínimo de estudios requerido (ciclos, semestres o años académicos) en el campo de información de carreras/especialidades del punto B. Grados(s), situación(es) académica(s) y carreras/especialidades requeridas.

En caso de requerirse estudios técnicos o universitarios de manera indistinta, se deben marcar ambos casilleros y especificar de manera clara y concisa lo requerido en el punto B.

- 2.11 Es decir, en caso la entidad considere que el puesto pueda ser desempeñado indistintamente por una persona que posea formación técnica o universitaria, puede plasmarlo de forma expresa en el perfil del puesto convocado. De no encontrarse seleccionadas ambas alternativas, se entenderá que el perfil del puesto busca seleccionar únicamente a aquellos postulantes que reúnan los requisitos mínimos expresamente plasmados.
- 2.12 Para ahondar en el tema, nos remitimos a la Ley N° 28044 – Ley General de Educación, cuyo artículo 29³ establece que existen dos etapas en el sistema educativo peruano: i) Educación Básica; y, ii) Educación Superior.
- 2.13 Por su parte, el artículo 49 de la misma norma⁴ señala que la Educación Superior se divide en dos niveles: i) Pregrado; y, ii) Posgrado. Siendo que el pregrado conducirá al otorgamiento de los grados de bachiller técnico o bachiller. De igual forma, la ley precisa que el acceso a la

³ Ley N° 28044 – Ley General de Educación

«Artículo 29.- Etapas del Sistema Educativo

El Sistema Educativo comprende las siguientes etapas:

a) Educación Básica

La Educación Básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad.

Con un carácter inclusivo atiende las demandas de personas con necesidades educativas especiales o con dificultades de aprendizaje.

b) Educación Superior

La Educación Superior está destinada a la investigación, creación y difusión de conocimientos; a la proyección a la comunidad; al logro de competencias profesionales de alto nivel, de acuerdo con la demanda y la necesidad del desarrollo sostenible del país».

⁴ Ley N° 28044 – Ley General de Educación

«Artículo 49.- Definición y finalidad

La Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país y su adecuada inserción internacional.

Para acceder a la Educación Superior se requiere haber concluido los estudios correspondientes a la Educación Básica. Los estudios de Educación Superior se dividen en dos niveles: el pregrado y el posgrado.

Los estudios de pregrado conducen a los grados de bachiller técnico y bachiller, y a la obtención de los títulos que les correspondan. Los estudios de posgrado conducen a los grados de maestro y doctor, son consecutivos y tienen como requisito previo el grado de bachiller».



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 Universalización de la Salud"

Educación Superior se da necesariamente luego de haber concluido los estudios de Educación Básica.

- 2.14 En función de lo establecido por la legislación vigente, en el marco de un proceso de selección, podría ocurrir que el perfil del puesto requiera «educación secundaria completa» (Educación Básica) y el postulante acredita contar con estudios de Educación Superior mas no presenta el certificado de estudios secundarios. En dicho escenario, la entidad podría presumir que el postulante sí tiene «educación secundaria completa» y cumple el perfil del puesto pues, como señala el artículo 49 de la Ley General de Educación, solo se puede acceder a la Educación Superior si se concluyó la Educación Básica.
- 2.15 Este tipo de convalidación de cumplimiento de perfil es posible porque la Educación Superior es la etapa que sigue a la Educación Básica. Es decir, existe una relación de consecuencia entre ambas etapas del sistema educativo y solo se puede acceder a la segunda etapa luego de haber concluido la primera.
- 2.16 Similar escenario encontramos cuando el perfil del puesto solicita como requisito de formación académica «bachiller universitario» y el postulante acredita contar con grado académico de maestro o doctor. En aplicación del artículo 49 de la Ley General de Educación resultaría válido presumir que el postulante cuenta con el grado académico de bachiller toda vez que la ley exige contar con él para obtener los grados siguientes (maestro y doctor).
- 2.17 Además, si bien el postulante contaría con una mayor calificación académica de la solicitada por el perfil, no debemos olvidar que los requisitos del perfil del puesto son mínimos y la entidad puede valorar la obtención de niveles educativos más altos a través del puntaje adicional.
- 2.18 No obstante, no sería posible aplicar el mismo criterio respecto de la educación superior técnica y la educación universitaria. Si bien ambas forman parte de la etapa denominada Educación Superior, responden a diferentes tipos de estudios con regulación independiente una de la otra y entre las cuales no existe relación de consecuencia.
- 2.19 Así, las entidades carecen de un marco normativo que –en el desarrollo de un proceso de selección de personal– les permita convalidar, equiparar u homologar los estudios universitarios y los estudios superiores técnicos, independientemente del nivel alcanzado.
- 2.20 De modo que, si bien el perfil del puesto contiene requisitos mínimos, al no existir relación de consecuencia entre la educación superior técnica y la educación universitaria, no podría afirmarse que el postulante que posee educación universitaria excede los requisitos mínimos establecidos y por lo tanto reúne el perfil del puesto.
- 2.21 Por tales motivos, cuando el perfil del puesto solicite «estudios superiores técnicos», no resultará posible calificar como apta la evaluación curricular del aquél postulante que, en lugar de contar con estudios superiores técnicos, posee educación universitaria (completa o incompleta).



Sobre la aplicación de la Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC a los recursos de reconsideración contra procesos de selección

- 2.22 A través de la [Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC](#) el Tribunal del Servicio Civil estableció como precedentes administrativos de observancia obligatoria los fundamentos 24, 25 y 32 de la mencionada resolución⁵.
- 2.23 Al respecto, no debemos olvidar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General⁶ establece que las resoluciones emitidas por los tribunales administrativos que establezcan criterios interpretativos de alcance general generan precedente administrativo.

⁵ Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 11 de julio de 2020

«§ Sobre los actos impugnables en los concursos públicos de méritos para el acceso al servicio civil y los concursos internos para la progresión en la carrera

[...]

24. En ese sentido, de acuerdo con el numeral 217.2 del artículo 217º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, por regla general, en el escenario de los concursos públicos de méritos, procesos de selección o concursos internos son impugnables como actos definitivos, aquellos actos que concluyen o ponen fin al proceso, independientemente del nombre que se les asigne como, por ejemplo: "Cuadro de Resultados Finales", "Lista de ganadores", "Cuadro de Méritos", "Cuadro Final de Resultados", entre otros.

25. En relación con tales actos definitivos, es necesario mencionar que, en algunos casos, con posterioridad a su emisión y publicación, las entidades podrían emitir resoluciones o documentos posteriores tendientes a formalizar tales resultados a través de resoluciones de nombramiento, resoluciones aprobando los resultados, actas de adjudicación, resoluciones de ascenso, resoluciones de asignación en el cargo, resoluciones aprobando el contrato, informes u otro tipo documentos a través de los cuales se formalizan los resultados del concurso o ratifican los mismos. No obstante, tales actos no constituyen actos impugnables a efectos de cuestionar el proceso o concurso, en la medida en que éstos solo formalizan los resultados ya publicados.

[...]

32. En virtud a las consideraciones expuestas, en los concursos públicos de méritos o procesos de selección para el acceso al servicio civil o concursos internos para la progresión en la carrera o promoción (incluyendo la asignación temporal de cargos directivos), en tanto no determinen la imposibilidad de continuar con el procedimiento o produzcan indefensión, será improcedente aquel recurso de apelación que se interponga en contra de:

(i) El resultado preliminar o calificaciones obtenidas en alguna de las etapas del concurso, o cualquier acto emitido antes de la emisión y publicación de los resultados finales del concurso. Tales actos podrán impugnarse con el recurso administrativo que se interponga en contra del resultado final del concurso en tanto que, -tal como se ha indicado- el resultado final es el acto impugnables en su condición de acto definitivo que pone fin al procedimiento.

(ii) Las resoluciones de nombramiento, resoluciones de aprobación de contratos, actas de adjudicación, resoluciones de ascenso, informes, oficios o cualquier otro tipo de documento que emitan las Entidades con posterioridad a la emisión y publicación de los resultados finales del proceso o concurso; en la medida en que, tales documentos solo formalicen el acto final del concurso y/o tiendan a ratificar su contenido.

(iii) Las resoluciones, oficios o documentos de absolución de reclamos emitidas por las Entidades en los procesos de selección o concursos en que se hubiese considerado tal etapa; en razón a que, de no estar de acuerdo, el postulante o participante debe esperar a interponer su recurso de apelación en contra de los resultados finales y a través de éste contradecir aquellos pronunciamientos que considera atenten contra sus derechos o intereses.

(iv) Las resoluciones, oficios o documentos de absolución de reclamos o solicitudes, emitidas con posterioridad al término del proceso de selección o concurso, en tanto que, el acto impugnables es el resultado final del concurso, salvo que dicha resolución o documento modifique los resultados finales.

(v) Las resoluciones o actos de las Entidades a través de las cuales se absuelvan recursos de reconsideración cuando éstos no fueron articulados en contra de los resultados finales del concurso o proceso de selección. [...]».

⁶ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

«TÍTULO PRELIMINAR

[...]

Artículo V.- Fuentes del procedimiento administrativo

[...]

2. Son fuentes del procedimiento administrativo:

[...]

2.8. Las resoluciones emitidas por la Administración a través de sus tribunales o consejos regidos por leyes especiales, estableciendo criterios interpretativos de alcance general y debidamente publicadas. Estas decisiones generan precedente administrativo, agotan la vía administrativa y no pueden ser anuladas en esa sede».

- 2.24 En tal sentido, las resoluciones de sala plena que el Tribunal del Servicio Civil emita constituyen fuente de derecho para todos los integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que incluye a las diferentes oficinas de recursos humanos de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno.
- 2.25 Así tenemos que, de los fundamentos 24, 25 y 32 de la Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC, los fundamentos 24 y 25 fijan, en el marco de un proceso de selección de personal, qué constituye el «acto definitivo» al que hace referencia el numeral 217.2 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444⁷; ello a efectos de que los postulantes puedan hacer valer su facultad de contradicción.
- 2.26 Por lo tanto, los postulantes que consideren necesario ejercer la facultad de contradicción contra un proceso de selección de personal, de acuerdo con lo establecido en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, lo deberán hacer a través de alguno de los recursos administrativos contemplados en la misma ley (recurso de reconsideración, recurso de apelación).
- 2.27 Indistintamente del recurso administrativo que el postulante elija interponer, se deberá observar lo dispuesto en el numeral 217.2 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, lo que implica que solo será impugnabile (a través de la reconsideración o apelación) el «acto definitivo» que, en los procesos de selección de personal, es el fijado a través de los fundamentos 24 y 25 de la Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC.
- 2.28 De otro lado, a efectos de evitar vulnerar los derechos de los postulantes, en las normas internas de la entidad o en las bases de los procesos de selección adicionalmente se podrá contemplar la posibilidad de interponer «reclamos» u «observaciones» durante el desarrollo del concurso, con el objeto de que las entidades –de ser el caso– subsanen errores en alguna de las etapas de evaluación antes que culmine el proceso.
- 2.29 De optar por incorporar la interposición de «reclamos» u «observaciones», en las bases del proceso de selección se deberá establecer el mecanismo a seguir así como su plazo de atención. Cabe anotar que la presentación de un reclamo u observación de ningún modo afectará el derecho del postulante a interponer posteriormente un recurso administrativo de reconsideración o apelación.

⁷ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

«Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo».

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

III. Conclusiones

- 3.1 Las entidades carecen de un marco normativo que –en el desarrollo de un proceso de selección de personal– les permita convalidar, equiparar u homologar los estudios universitarios y los estudios superiores técnicos, independientemente del nivel alcanzado.
- 3.2 Cuando el perfil del puesto solicite «estudios superiores técnicos», no resultará posible calificar como apta la evaluación curricular del aquél postulante que, en lugar de contar con estudios superiores técnicos, posee educación universitaria (completa o incompleta).
- 3.3 Tanto para el recurso de reconsideración como para el recurso de apelación solo será impugnabile el «acto definitivo» que, en los procesos de selección de personal, es el fijado a través de los fundamentos 24 y 25 de la Resolución de Sala Plena N° 008-2020-SERVIR/TSC.
- 3.4 Adicionalmente, en las normas internas de la entidad o en las bases de los procesos de selección se podrá contemplar la posibilidad de interponer «reclamos» u «observaciones» durante el desarrollo del concurso y hasta antes que este culmine. De optar por esta medida, las bases del concurso deberán establecer el mecanismo a seguir así como su plazo de atención. La presentación de un reclamo u observación no impedirá la posterior interposición de un recurso administrativo de reconsideración o apelación.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: 54G7C47