



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 000882-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 10321-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ALVARO MIYAGUSUKU CRUZADO
ENTIDAD : ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ALVARO MIYAGUSUKU CRUZADO contra el Cuadro de Publicación de Resultados de Entrevista Personal – Resultado Final, publicado el 14 de julio de 2023 por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, por ajustarse a las bases del proceso de selección.*

Lima, 23 de febrero de 2024

ANTECEDENTES

1. Con fecha 12 de junio de 2023 el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, en adelante la Entidad, convocó el Proceso CAS Nº 051-2023-OEFA, para la contratación de un Analista Legal en Atención al Ciudadano – Especialista III, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 1057.
2. El 14 de julio de 2023 la Entidad publicó el Cuadro de Publicación de Resultados de Entrevista Personal – Resultado Final, declarando desierto el proceso porque ningún postulante alcanzó el puntaje mínimo aprobatorio en la etapa de entrevista.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 2 de agosto de 2023 el señor ALVARO MIYAGUSUKU CRUZADO, en adelante el impugnante, interpuso recurso de apelación contra el Cuadro de Publicación de Resultados de Entrevista Personal – Resultado Final, solicitando se retrotraiga el proceso a la etapa de entrevista personal, en mérito a los siguientes argumentos:
 - (i) Las preguntas formuladas en la entrevista no estaban orientadas a conocer las habilidades blandas y experiencia respecto del puesto de trabajo.
 - (ii) Las preguntas estaban fuera del temario brindado por la Entidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- (iii) Se ha desconocido los lineamientos de la Entidad y la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
 - (iv) No hubo razonabilidad en el procedimiento. Las preguntas fueron irrelevantes e impertinentes.
 - (v) Las preguntas efectuadas carecían de predictibilidad.
 - (vi) Se vulneró el principio de legalidad.
4. Con Oficio N° 00402-2023-OEFA/OAD-URH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, del recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
5. Mediante Oficios N°s 022906-2023-SERVIR/TSC y 022906-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

² **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁴ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Diario Oficial "El Peruano"⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

⁸ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Respecto al proceso de selección para contratar bajo el Decreto Legislativo N° 1057

12. El artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado con Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias, establece el procedimiento a observarse por parte de las entidades a efectos de realizar la contratación bajo dicho régimen, destacándose las siguientes etapas:

- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- (i) Preparatoria.
- (ii) Convocatoria.
- (iii) Selección.
- (iv) Suscripción y registro del contrato.

13. En cuanto a la etapa de Selección, la disposición normativa antes citada prescribe lo siguiente:

*"3. **Selección:** Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos de evaluación, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.*

En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos"

14. En el caso concreto, se observa que en las Bases del Proceso de Selección CAS N° 051-2023-OEFA, se estipuló que el proceso de selección constaría de las siguientes fases de evaluación: Evaluación de la Ficha de Postulación, Evaluación de Conocimiento, Evaluación de Competencias, Evaluación Curricular y **Entrevista Personal**. Respecto a esta última, se precisó: *Tiene por objeto evaluar a el/la candidato/a en lo que concierne a sus características personales, conocimientos técnicos y experiencia en relación al puesto que quiere ocupar.*
15. Conviene recordar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha puntualizado que: *las entidades públicas deben establecer en la convocatoria y/o en las bases del proceso de selección para el acceso al servicio civil, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, las etapas del proceso, así como los criterios mediante los cuales se asignarán los puntajes respectivos en cada una de éstas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables*⁹. Es decir que las bases contienen las reglas a las que se sujetará todo postulante, entre

⁹ Ver Informe Técnico N° 48-2021-SERVIR-GPGSC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ellas, los criterios de evaluación que determine la Entidad en estas.

16. En este escenario, resulta importante indicar que, respecto a la entrevista personal, *"De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes «postulantes», reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección"*¹⁰.
17. De ahí se tiene que la entrevista personal es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus **características personales, sus conocimientos y experiencias**; por lo que no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *"Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas"*¹¹.
18. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del proceso se le brinda un grado de **discrecionalidad** a los entrevistadores para que elijan a la persona idónea para el cargo según la impresión que se hubieran formado de cada uno de los candidatos. Pero, aunque exista cierto grado de discrecionalidad, esta evaluación debe encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada podría tornarse arbitraria.
19. En ese sentido, generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la*

¹⁰ ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. *"Comportamiento organizacional"*. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

¹¹ HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. *"Comportamiento organizacional"*. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"¹².

20. Entonces, se tiene que, si bien la valoración que realizan los miembros de la **Comisión debe guiarse sobre parámetros objetivos**, es a partir de sus percepciones que determinan la calificación que asignan a los postulantes, aspecto que insoslayablemente dependerá de la escala valorativa que adopten los miembros evaluadores.
21. En esa medida, de las bases del proceso de selección se advierte que, en lo que respecta a la entrevista personal, se puntualizó:

“- La Entrevista Personal tiene por objeto conocer con mayor aproximación a el/la candidato/a, sobre sus características personales, conocimientos y experiencia en relación al puesto que se quiere ocupar.

- Esta etapa se desarrollará a través de un medio de comunicación simultánea bidireccional de audio y vídeo, de acuerdo con los horarios establecidos en la publicación de resultados de la evaluación curricular, además de las consideraciones finales para el desarrollo de la misma.

- El/La candidato/a que no se presente o lo haga fuera del horario establecido, será considerado como “DESCALIFICADO/A”.

- Esta fase será grabada a través de formato de audio o video, por lo que se entregará un acta de consentimiento el cual deberá ser llenada por cada uno de los/as candidatos/as antes de las entrevistas.

- La referida grabación se mantendrá en custodia, por el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde la publicación del resultado final; transcurridos dichos días, la referida grabación será eliminada, sin posibilidad de que el OEFA guarde registro alguno sobre ella, salvo el proceso de selección haya sido impugnado.

- La inasistencia o impuntualidad será causal de descalificación de el/la candidato/a.

- El/La candidato/a que obtenga un puntaje mínimo de veinte (20) en la entrevista personal es calificado como “ADMITIDO/A”. Si el puntaje es menor a veinte (20) se le califica como “NO ADMITIDO/A” y el/la candidato/a queda eliminado/a del Proceso de Selección.

¹²Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- El resultado de esta fase formará parte del resultado final del Proceso de Selección de Personal y se publicará en el Portal Institucional del OEFA, el cual deberá contener los siguientes datos:

(i) Relación de los/as candidatos/as admitidos/as en la fase de Entrevista Personal, el puntaje por fases, así como el puntaje total del Proceso de Selección por cada candidato/a admitido/a en la Entrevista Personal, en estricto orden de mérito;

(ii) Las bonificaciones otorgadas a el/la candidato/a de acuerdo a Ley, de ser el caso; y,

(iii) La indicación de el/la candidato/ha seleccionado/a como "GANADOR/A".

- En caso se produzca empate en el puntaje final, se seleccionará en primer lugar, a el/la candidato/a que haya obtenido mayor puntaje en la Entrevista Personal; de existir empate en esta fase se seleccionará a el/la candidato/a que cuente con mayor puntaje en la Evaluación de Conocimiento; de persistir el empate se considerará como ganador/a el/la que tenga mayor tiempo de experiencia específica para el servicio requerido".

22. De manera que, a partir de lo fijado en las bases, en la entrevista personal se evaluaría: características personales, **conocimientos** y experiencia; lo cual era de conocimiento de todos los postulantes.
23. En ese orden de ideas, se aprecia que el impugnante cuestiona las preguntas que le fueron formuladas específicamente por un integrante del Comité, porque, según refiere, fueron de conocimientos específicos. Estas son:

Pregunta N° 1

"Mi primera pregunta está orientada ... dirigida...relacionada a poder...que me comenten un poco con relación a cuáles son las funciones básicamente que realiza la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como también de la Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1353 que se crea a Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública se le otorga funciones específicas para el desarrollo de sus funciones, entonces me gustaría saber cuáles son las funciones que este marco normativo le atribuye a la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública por un lado y por otro





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

lado cuales son las funciones que también realiza la Dirección de Transparencia Y Acceso A la Información Pública del MINJUS"

Pregunta Nº 2

"Ehm... como una segunda pregunta ehm... recientemente en el mes de junio ... para ser más exacto el trece de Junio ehm... a través de una publicación en el peruano ehm... se dio a conocer, obviamente, a la ciudadanía el proyecto de reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a La Información Pública así como su exposición de motivos, no? Me gustaría saber a ver un poco cuál es esa resolución ministerial mediante la cual se publica y por otro lado, cuales podrían ser esos cambios importantes que tu consideras se ha realizado a ese proyecto. Si tienes alguna sugerencia, algún comentario, alguna recomendación a la actual ley de transparencia que se viene utilizando".

Pregunta Nº 3

*"Finalmente quería consultarte un poco con relación a las opiniones consultivas que emite la autoridad de... mejor dicho la Dirección General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Datos Personales y básicamente, en concreto quería referirme a la **opinión consultiva 033-2022**, no? Que básicamente lo que se establece en esta opinión consultiva es sobre la accesibilidad de la información contenida en las grabaciones de las cámaras de videovigilancia de las entidades públicas, no? Y si estas pueden contener información de carácter reservado, secreto o confidencial. Lo que básicamente deseo saber es cual fue el análisis que se dio en esta opinión consultiva por parte de la dirección de transparencia, a que conclusión se arribaron y básicamente si es que desde tu criterio crees que es el adecuado o no."*

24. Así las cosas, se observa que las preguntas están estrechamente vinculadas con la materia o temática de conocimiento del puesto convocado: Analista Legal en Atención al Ciudadano- Especialista III; es decir: acceso a la información pública. Precisamente por esa razón en las bases se exigía el siguiente conocimiento técnico: conocimiento en la atención de solicitud de acceso a la información pública. Desde luego, la complejidad de las preguntas responde a que el puesto es de Analista Legal.
25. Por tanto, no se advierte que las preguntas formuladas no estuvieran acordes con la finalidad de la etapa y los criterios fijados en las bases, o que fueran irrazonables. Lo que quería era conocer **con mayor aproximación** a el/la candidato/a sobre sus conocimientos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

26. Consecuentemente, el cuestionamiento formulado por el impugnante a los resultados no tiene amparo fáctico ni jurídico.
27. Cabe mencionar, finalmente, que en el presente caso no es aplicable la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH, en tanto, es aplicable a los procesos de selección del régimen de la Ley N° 30057, no del Decreto Legislativo N° 1057. Y, si bien la Entidad tiene un manual de procesos con criterios para entrevistas, se aprecia que, en las bases del proceso, que son las reglas definitivas aplicables, se estipularon los criterios que se evaluarían en el Proceso CAS N° 051-2023-OEFA; por lo que, son estos últimos los que priman.
28. Consecuentemente, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a análisis.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ALVARO MIYAGUSUKU CRUZADO contra el Cuadro de Publicación de Resultados de Entrevista Personal – Resultado Final, publicado el 14 de julio de 2023 por el ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, por ajustarse a las bases del proceso de selección, por lo que, se CONFIRMA el resultado.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor ALVARO MIYAGUSUKU CRUZADO y al ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Página 11 de 12





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/P10

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Página 12 de 12

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ
2024

