



"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 001108-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 7615-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : JAVIER DAVID LUNA ORTIZ  
**ENTIDAD** : PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS  
**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 **JAVIER DAVID LUNA ORTIZ** contra el Acta de Resultados Finales del Proceso CAS Nº 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), publicado el 26 de junio de 2023 por la Presidencia del Consejo de Ministros, por ajustarse a las bases del proceso de selección.*

Lima, 8 de marzo de 2024

#### **ANTECEDENTES**

1. Con fecha 31 de mayo de 2023, la Presidencia del Consejo de Ministros, en adelante la Entidad, convocó el Proceso CAS Nº 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), para la contratación de un/a Especialista en Articulación de Territorios Digitales Confiables para la Subsecretaría de Tecnologías y Seguridad Digital de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 1057.
2. El 26 de junio de 2023, la Entidad publicó el Acta de Resultados Finales del Proceso CAS Nº 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), en adelante el Concurso Público, declarando ganador al señor de iniciales E.A.A.Z.
3. El 28 de junio de 2023, el señor JAVIER DAVID LUNA ORTIZ, en adelante el impugnante, quien participó como postulante en el Concurso Público, solicitó a la Entidad la reevaluación de la entrevista personal, señalando fundamentalmente lo siguiente:
  - (i) La calificación obtenida en la misma no guarda relación con su experiencia profesional específica, demostrada con la calificación obtenida en la evaluación curricular.
  - (ii) Antes de la entrevista personal, tenía el promedio más alto en la calificación del proceso; sin embargo, en dicha entrevista se le califica con el puntaje más bajo.

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) En la Evaluación Curricular, donde se evalúa la experiencia específica en el cargo que se postula, obtuvo el más alto promedio.
  - (iv) Resulta inverosímil que los candidatos que obtuvieron menor calificación en la Evaluación Curricular demuestren tener mayor capacidad profesional que el impugnante en una entrevista personal de cinco (5) minutos, en la cual éste tuvo la oportunidad de contestar de manera acertada todas las preguntas del Comité de Selección.
  - (v) Solicita que se revise el video de la entrevista personal.
  - (vi) Debió haber sido calificado con la nota mínima de 28 puntos más la bonificación del 10% que le corresponde por ser Licenciado de las Fuerzas Armadas, al haber realizado el Servicio Militar Obligatorio en la Marina de Guerra del Perú, para lo cual anexa documentos a su solicitud.
4. Con Oficio N° D000613-2023-PCM-ORH, del 28 de junio de 2023, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad dio respuesta a lo solicitado por el impugnante, señalando principalmente lo siguiente:
- (i) El Comité de Selección, en ejercicio de su autonomía, ha evaluado a cada uno de los candidatos que pasaron la etapa de entrevista personal.
  - (ii) Obtener el puntaje más alto solo en una de las etapas del proceso de postulación no garantiza que el postulante sea declarado ganador del mismo.
  - (iii) Conforme a las bases del Concurso Público, el puntaje mínimo para ser considerado APTO en la Etapa de Entrevista Personal es de 28 puntos.
  - (iv) El beneficio de la bonificación del 10% establecido a favor de los licenciados de las Fuerzas Armadas que realizaron Servicio Militar Acuartelado o No Acuartelado, corresponde ser otorgado únicamente a favor de aquellos que hubieran obtenido la condición de licenciado en el marco de la vigencia de la Ley N° 29248.

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 11 de julio de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el Acta de Resultados Finales del Proceso CAS N° 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), solicitando que se reevalúe la calificación obtenida en la etapa de Entrevista Personal, principalmente por los siguientes argumentos:
- (i) Antes de la entrevista personal, tenía el promedio más alto en la calificación del proceso; sin embargo, en dicha entrevista se le califica con el puntaje más bajo, por lo que considera que hay una parcialidad expresa hacia el candidato ganador.

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"

- (ii) El candidato ganador nunca evidenció el conocimiento pleno de los conceptos en referencia al contexto de las preguntas del Comité evaluador.
  - (iii) El representante del área usuaria validó respuestas equivocadas de los candidatos.
  - (iv) No considera justa la calificación obtenida en la etapa de Entrevista Personal (27 puntos), la cual se encuentra por debajo de los candidatos que obtuvieron el puntaje mínimo aprobatorio de 28 puntos.
6. Con Oficio N° D000642-2023-PCM-ORH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, del recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes del acto impugnado.
7. Mediante Oficios N° 020933-2023-SERVIR/TSC y 020934-2023-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

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>2</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

<sup>1</sup> **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".

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

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"

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.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>3</sup>, 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.
10. 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 Civil<sup>4</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>5</sup>; 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

---

“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”.

<sup>3</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>4</sup> **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”.

<sup>5</sup> **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. 028-2018-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"

Diario Oficial “El Peruano”<sup>6</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>7</sup>.

11. 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 Directivo<sup>8</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de

<sup>6</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>7</sup> **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:

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

<sup>8</sup> **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:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) 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;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) 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;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) 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)

12. 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.
13. 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

14. El artículo 3º 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. 25º 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.

15. 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”*

16. En el caso concreto, se observa que en las Bases del Proceso de Selección CAS N° 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), se estipuló que el proceso de selección constaría de las siguientes fases de evaluación: Verificación de Requisitos Mínimos del Perfil del Puesto, Evaluación de Conocimientos o Habilidades Técnicas, Evaluación Curricular y **Entrevista Personal**, conforme al siguiente detalle:

Evaluación	Carácter	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Peso
Verificación de requisitos mínimos del perfil del puesto	Eliminatorio	No tiene puntaje	No tiene puntaje	
Evaluación de Conocimientos o habilidades técnicas	Eliminatorio	21	30	30%
Evaluación Curricular	Eliminatorio	21	30	30%
Entrevista Personal	Eliminatorio	28	40	40%
TOTAL		70	100	100%

17. 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*

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"

*siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables*<sup>9</sup>. Es decir que las bases contienen las reglas a las que se sujetará todo postulante, entre ellas, los criterios de evaluación que determine la Entidad en estas.

18. 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”*<sup>10</sup>.
19. 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”*<sup>11</sup>.
20. 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.
21. 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*

<sup>9</sup> Ver Informe Técnico N° 48-2021-SERVIR-GPGSC.

<sup>10</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. *“Comportamiento organizacional”*. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

<sup>11</sup> 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. 028-2016-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"

*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 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"<sup>12</sup>.*

22. 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.
23. En esa medida, de las bases del proceso de selección se advierte que, en lo que respecta a la entrevista personal, se puntualizó:

#### ***"6.4 Criterios establecidos para la Entrevista Personal***

*La entrevista personal se desarrollará de manera virtual a través de la plataforma de comunicación Microsoft Teams u otro aplicativo virtual dispuesto para tal efecto.*

*La Entrevista Personal es una evaluación individual y tiene como finalidad seleccionar a los/las postulantes más idóneos/as para el puesto. **En la entrevista personal, el Comité de Selección califica las habilidades de los/las postulantes para el puesto convocado y sus aptitudes personales entre otros criterios objetivos de evaluación; es de carácter eliminatoria y tiene puntaje.***

*El Comité de Selección está a cargo de la aplicación y la evaluación de la entrevista personal, para tal efecto, se compartirá a los/las postulantes seleccionados/as a través del correo electrónico registrado al momento de su postulación, un enlace para que pueda acceder la plataforma de comunicación Microsoft Teams u otro aplicativo virtual dispuesto para tal efecto y las instrucciones necesarias para el desarrollo de la entrevista personal.*

*Para acceder a la entrevista personal los/las postulantes deberán contar con una computadora (con teclado y mouse) o laptop o celular*

<sup>12</sup>Fundamento 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"

*configurada con micrófono y cámara de video; además, deberán tener una conexión a internet.*

*Es responsabilidad del/de la postulante asegurar los medios tecnológicos para acceder a la entrevista personal.*

***El puntaje mínimo aprobatorio en esta etapa es de veintiocho (28) puntos, quien obtenga un puntaje menor a lo establecido es considerado/a "NO APTO/A".***

*Los/las postulantes que no se presenten en la fecha y hora programada serán calificados/as como "NO SE PRESENTÓ", por lo que no se le otorga puntaje alguno y se le declara "NO APTO/A". (Subrayado agregado)*

24. De manera que, a partir de lo fijado en las Bases del Proceso CAS N° 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), en la entrevista personal se evaluaría: **habilidades** de los/las postulantes para el puesto convocado **y sus aptitudes personales** entre otros criterios objetivos de evaluación; lo cual era de conocimiento de todos los postulantes.
25. En ese orden de ideas, se aprecia que, en su recurso de apelación, el impugnante cuestiona fundamentalmente la calificación que le otorgó el Comité Evaluador en la etapa de Entrevista Personal, señalando que antes de la entrevista personal, tenía el promedio más alto en la calificación del proceso; sin embargo, en dicha entrevista se le califica con el puntaje más bajo, por lo que considera que hay una parcialidad expresa hacia el candidato ganador. Asimismo, el impugnante cuestiona que el ganador no evidenció conocimiento de los conceptos relacionados a las preguntas formuladas por el Comité Evaluador, quienes además habrían validado respuestas equivocadas. En tal sentido, el impugnante no considera justa la calificación de 27 puntos obtenida en la etapa de Entrevista Personal, la cual es menor al puntaje mínimo requerido para superar dicha etapa.
26. En relación con los argumentos del impugnante, cabe recordar que la evaluación realizada en cada etapa del proceso de selección tiene objetivos específicos y, por tanto, las entidades establecen los criterios para la asignación de puntajes en cada una de dichas etapas, por lo que la calificación entre éstas puede variar, según el cumplimiento o no de los criterios de evaluación correspondientes. En el presente caso, tenemos que en las Bases del Concurso Público la Entidad ha descrito las etapas del proceso de selección, así como los criterios establecidos para la asignación de puntajes en cada una de éstas, por lo que el argumento del impugnante de que debía obtener un mayor puntaje en la Entrevista Personal por el hecho de haber obtenido los puntajes más altos en las otras etapas del proceso no resulta amparable.

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"

27. Por otro lado, de la revisión del video de las entrevistas personales realizadas en el Concurso Público, obrante en el expediente, se verifica que el Comité evaluador mantuvo uniformidad en las preguntas formuladas a los postulantes que participaron en la etapa, manteniendo un entorno neutral para que éstos expongan sus respuestas.
28. Por tanto, quedaba a criterio del Comité de Selección valorar cuantitativamente, a través de la asignación del puntaje correspondiente, el contenido de la respuesta formulada por cada postulante, lo que válidamente puede diferir de la apreciación subjetiva del impugnante sobre el particular, pues el Comité tiene delegadas expresamente estas prerrogativas valorativas.
29. Ahora bien, en cuanto a la calificación otorgada por el Comité Evaluador a los postulantes que participaron en la etapa de Entrevista Personal, obra en el expediente el Cuadro de Entrevista Personal del Proceso CAS N° 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), en la cual se consignaron los siguientes puntajes:

CUADRO DE ENTREVISTA PERSONAL																						
PROCESO CAS N° 064-2023-PCM-ORH (2da CONVOCATORIA)																						
CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA (01) ESPECIALISTA EN ARTICULACIÓN DE TERRITORIOS DIGITALES CONFIABLES PARA LA SUBSECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS Y SEGURIDAD DIGITAL DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL.																						
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ANALÍTICO				CAPACIDAD DE INTERRELACIONARSE				DOMINIO TEMÁTICO				FALICIDAD DE COMUNICACIÓN				INICIATIVA				TOTAL
		ADECUADO	DESTACADO	INSUFICIENTE	ÓPTIMO	ADECUADO	DESTACADO	INSUFICIENTE	ÓPTIMO	ADECUADO	DESTACADO	INSUFICIENTE	ÓPTIMO	ADECUADO	DESTACADO	INSUFICIENTE	ÓPTIMO	ADECUADO	DESTACADO	INSUFICIENTE	ÓPTIMO	
1	[REDACTED]	0	0	0	7	0	0	0	7	0	0	0	6	0	0	0	7	0	0	0	7	34
2	LUNA ORTIZ JAVIER DAVID	0	0	0	6	5	0	0	0	0	0	0	6	5	0	0	0	5	0	0	0	27
3	[REDACTED]	0	0	0	6	5	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	5	0	0	0	28
4	[REDACTED]	0	0	0	6	5	0	0	0	0	0	0	6	5	0	0	0	0	0	0	0	28

30. Conforme se aprecia del Cuadro de Entrevista Personal, el Comité a cargo del Concurso Público evaluó a los cuatro (4) postulantes que participaron en la etapa de entrevista personal en función de los mismos **cinco (5) criterios**: Analítico, Capacidad de Interrelacionarse, Dominio Temático, Facilidad de Comunicación e Iniciativa.
31. Asimismo, se aprecia que el puntaje total de la etapa de Entrevista Personal corresponde a la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada criterio. Cabe señalar que, conforme a las Bases del Proceso CAS N° 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), el puntaje mínimo aprobatorio de esta etapa es de 28 puntos y el puntaje máximo posible era de 40 puntos.
32. Es así que el **dominio temático** es uno de los criterios considerados por el Comité en la evaluación de esta etapa. Así, si bien los cuestionamientos del impugnante se

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"

dirigen principalmente contra la valoración realizada por el Comité en este aspecto, se aprecia que en este criterio los cuatro (4) postulantes, incluyendo al impugnante, obtuvieron una calificación de 6 puntos (“óptimo”).

33. En relación con los otros criterios considerados por el Comité para la calificación de las entrevistas, a saber, “Analítico”, “Capacidad de interrelacionarse”, “Facilidad de comunicación” e “Iniciativa”, el impugnante obtuvo 6, 5, 5 y 5 puntos, respectivamente. Dichos criterios están relacionados con las habilidades y aptitudes personales que, a consideración de la Entidad, serían idóneas para el puesto convocado, lo cual es materia de evaluación de la etapa de Entrevista Personal, conforme a las Bases del Concurso Público.
34. En tal sentido, este Colegiado estima que la calificación otorgada al impugnante durante la etapa de Entrevista Personal responde a la evaluación realizada por el Comité que, en el marco de la discrecionalidad propia de dicha etapa, ha brindado un puntaje en función de las impresiones obtenidas. Vale decir que, para tal evaluación, el Comité contó con parámetros que permitieran estandarizar la valoración efectuada a la participación de los postulantes, lo cual se evidencia, por un lado, con los videos de las entrevistas personales, en las cuales se aprecia uniformidad en las preguntas formuladas a los postulantes; y, por otro lado, de los criterios y puntajes parciales contenidos en el Cuadro de Entrevista Personal citado previamente.
35. Siendo así, al haberse ceñido la entrevista a lo regulado en las Bases, se aprecia que la Entidad actuó con objetividad, aunque, ciertamente, la valoración que tuvo por la respuesta de cada participante responde a un criterio subjetivo, según la percepción interna de cada miembro del comité, actuando dentro del grado de discrecionalidad que le otorga nuestro ordenamiento jurídico, por lo que no se advierte irregularidad en este punto.
36. Consecuentemente, el cuestionamiento formulado por el impugnante a los resultados no tiene amparo fáctico ni jurídico.
37. Finalmente, en relación con lo indicado por el impugnante respecto a que la Entidad habría mostrado parcialidad en favor del candidato ganador, cabe señalar que éste no brinda argumentos que sustenten dicha afirmación ni ofrece medios probatorios que acrediten lo alegado, por lo que corresponde desestimar lo señalado por el impugnante en este extremo.
38. Consecuentemente, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a análisis.

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"

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor JAVIER DAVID LUNA ORTIZ contra el Acta de Resultados Finales del Proceso CAS Nº 064-2023-PCM-ORH (2da Convocatoria), publicado el 26 de junio de 2023 por la PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS, por ajustarse a las bases del proceso de selección, por lo que, se CONFIRMA el resultado.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor JAVIER DAVID LUNA ORTIZ y a la PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS.

**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

**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

**ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P3/P10

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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 13 de 13

