



"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 001141-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 10171-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : JAVIER ANTONIO DAGA YAURI
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 ANTONIO DAGA YAURI contra el Acta de Resultados Finales del Proceso CAS Nº 139-2023-PCM-ORH, publicado el 14 de julio 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 16 de junio de 2023, la Presidencia del Consejo de Ministros, en adelante la Entidad, convocó el Proceso CAS Nº 139-2023-PCM-ORH, para la contratación de dos (2) Conductores de Resguardo para la Oficina de Abastecimiento de la Oficina General de Administración, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 1057.
2. El 14 de julio de 2023, la Entidad publicó el Acta de Resultados Finales¹ del Proceso CAS Nº 139-2023-PCM-ORH, en adelante el Concurso Público, declarando ganador al señor de iniciales A.L.L.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 17 de julio de 2023, el señor JAVIER ANTONIO DAGA YAURI, en adelante el impugnante, quien participó como postulante en el Concurso Público, interpuso recurso de apelación contra el Acta de Resultados Finales del Proceso CAS Nº 139-2023-PCM-ORH, solicitando que se disponga su modificación y se le incluya como ganador, principalmente, por los siguientes argumentos:

- (i) Respondió de manera conforme todas las preguntas realizadas por el Comité de Selección en la entrevista personal, dado que tiene la experiencia y

¹ Rectificado con Fe de Erratas del 14 de julio de 2023.

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"

- capacidad para ocupar el cargo al que postuló. No obstante, no alcanzó el puntaje mínimo en la entrevista personal (28 puntos).
- (ii) Se debe tener en cuenta los criterios establecidos para la Entrevista Personal contenidos en las Bases del Proceso CAS N° 139-2023-PCM-ORH, así como en la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSHR.
 - (iii) Cumplió cabalmente con los criterios de evaluación al momento de la entrevista personal; sin embargo, es ilegal que lo hayan descalificado.
 - (iv) En la entrevista personal se realizaron algunas preguntas ajenas al puesto al cual postula, que es de Conductor.
4. Con Oficio N° D000652-2023-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.
5. Mediante Oficios N° 027389-2023-SERVIR/TSC y 027390-2023-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° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

² **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".

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

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.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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 Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; 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

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".

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ 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".

⁶ 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.



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"

Diario Oficial "El Peruano"⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

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 Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **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".

⁹ **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.



BICENTENARIO
PERÚ
2024



"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 Nº 1057

12. El artículo 3º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, aprobado con Decreto Supremo Nº 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. 028-2016-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"

- (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° 139-2023-PCM-ORH, 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:

V. DE LA ETAPA DE SELECCIÓN

La etapa de selección se encuentra a cargo del Comité de Selección, éste es autónomo en sus decisiones y sus funciones son indelegables.

Las evaluaciones aplicadas al proceso de selección, son las siguientes:

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%

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"

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*¹⁰. 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.
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"*¹¹.
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"*¹².
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.

¹⁰ Ver Informe Técnico N° 48-2021-SERVIR-GPGSC.

¹¹ ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. *"Comportamiento organizacional"*. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

¹² 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"

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 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"*¹³.
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 CAS Nº 139-2023-PCM-ORH 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

¹³Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 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"

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 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)

22. De manera que, a partir de lo fijado en las Bases del Proceso CAS N° 139-2023-PCM-ORH, 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.
23. 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 respondió de manera conforme todas las preguntas realizadas y cumplió cabalmente todos los criterios de evaluación, por lo que es ilegal que lo hayan descalificado en dicha etapa. Asimismo, alega que en la entrevista personal se realizaron algunas preguntas ajenas al puesto al cual postula, que es de Conductor; y no se tuvo en cuenta los Criterios Establecidos para la Entrevista Personal contenidos en las Bases del Concurso Público, así como la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSHR.
24. En relación con los argumentos del impugnante, tras la visualización del vídeo de entrevistas personales obrante en el expediente se aprecia que el Comité Evaluador formuló al impugnante las siguientes preguntas:

Pregunta N° 1:

"Teniendo en cuenta que la presente posición requiere conocimientos sobre el Reglamento Nacional de Tránsito, primeros auxilios, entre otros, vamos a iniciar la entrevista preguntándote qué entiendes por primeros auxilios".

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"

Repregunta:

"Por ejemplo, en caso de algún atragantamiento, ¿Cómo podrías aplicar tú los primeros auxilios?"

Pregunta N° 2:

"Yendo ya al tema más de línea, asociado a las funciones, según el Reglamento Nacional de Tránsito, ¿Cuáles son las autoridades competentes en materia de tránsito terrestre?"

Repregunta:

"¿La Policía Nacional también puede ser una autoridad competente en materia de tránsito terrestre?"

Pregunta N° 3:

"Indique los motivos por los cuales NO deberíamos contratarlo para la posición convocada".

25. Así las cosas, se observa que las preguntas están estrechamente vinculadas con la materia o temática de conocimiento del puesto convocado: Conductores de Resguardo para la Oficina de Abastecimiento de la Oficina General de Administración. Precisamente por esa razón, en el Perfil del Puesto y/o Cargo descrito en las Bases del Proceso CAS N° 139-2023-PCM-ORH se detallan, como conocimientos para el puesto, los siguientes: *"Conocimientos Técnicos en Mecánica Automotriz, Primeros Auxilios y el Reglamento Nacional de Tránsito, aprobado con DS N° 016-2009-MTC"*.
26. 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.
27. Cabe añadir que en el presente caso 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.

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"

29. Ahora bien, en cuanto a la calificación otorgada al impugnante por el Comité evaluador, obra en el expediente el Cuadro de Entrevista Personal del Proceso CAS N° 139-2023-PCM-ORH, en el cual se consignaron los siguientes puntajes:

CUADRO DE ENTREVISTA PERSONAL																							
PROCESO CAS N° 139-2023-PCM-ORH																							
CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE DOS (02) CONDUCTORES DE RESGUARDO PARA LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN																							
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ANALÍTICO				CAPACIDAD DE INTERRELACIONARSE				DOMINIO TEMÁTICO				FACILIDAD 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																						NSP	
2	DAGA YAUJI JAVIER ANTONIO	5				5				5				5								6	26
3		5				5				5							6	5					26
4					6				6				6				6	5					29
5					6	5							6	5				5					27
6		5				5				5				5				5					25

30. Conforme se aprecia del Cuadro de Entrevista Personal, el Comité a cargo del Concurso Público evaluó a los cinco (5) 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 anotar que, conforme a las Bases del Proceso CAS N° 139-2023-PCM-ORH, 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 dirigen principalmente contra la valoración realizada por el Comité en este aspecto, se aprecia que en este criterio el impugnante obtuvo una calificación de 5 puntos ("adecuado").
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 5, 5, 5 y 6 puntos, respectivamente. Dichos criterios están relacionados con las habilidades y aptitudes personales que, a consideración de la Entidad, serían idóneas para el puesto

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.



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"

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 dar uniformidad a la valoración efectuada a la participación de los postulantes, lo cual se evidencia de los criterios y puntajes parciales contenidos en el Cuadro de Entrevista Personal citado previamente.
35. Consecuentemente, el cuestionamiento formulado por el impugnante a los resultados no tiene amparo fáctico ni jurídico.
36. Cabe mencionar, finalmente, que en el presente caso no es aplicable la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH, en tanto que ésta es aplicable a los procesos de selección del régimen de la Ley N° 30057, no del Decreto Legislativo N° 1057.
37. En virtud de lo expuesto, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a análisis.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° 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 JAVIER ANTONIO DAGA YAURI contra el Acta de Resultados Finales del Proceso CAS N° 139-2023-PCM-ORH, publicado el 14 de julio 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 ANTONIO DAGA YAURI 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.

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"

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 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

P3/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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

