



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia General

"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"

## RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL

N° -2024-SERVIR-GG

Lima,

**VISTOS:** Los Informes N° 000199 y 000213-2024-SERVIR-GG-ORH de la Oficina de Recursos Humanos; y, el Informe Legal N° 000458-2024-SERVIR-GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, el 19 de agosto de 2024 se publicó la convocatoria del Concurso Público de Méritos Abierto N° 54-2024-SERVIR- Jefe (a) de Oficina de Recursos Humanos (en adelante, CPMA N° 54-2024-SERVIR), para cubrir una (1) posición del puesto de jefe(a) de la Oficina de Recursos Humanos, cuya conducción está a cargo de la empresa *Manpower Professional Services S.A.*;

Que, conforme al cronograma publicado oportunamente, el 17 de setiembre de 2024 se llevó a cabo la evaluación de conocimientos y evaluación psicométrica, precisando que el literal b) del numeral 2.3.2.1 de las bases del CPMA N° 54-2024-SERVIR señala que la evaluación de conocimientos es grabada a través de formato de audio y vídeo;

Que, a través del Informe N° 000199-2024-SERVIR-GG-ORH la Oficina de Recursos Humanos señala, entre otros:

"(...)

- 1.11. Con fecha 18 de septiembre de 2024, por medio del correo electrónico de las 20:37 horas, el Contratista remitió a la ORH la Carta s/n del 18 de septiembre de 2024, suscrita por su Apoderado, precisando textualmente lo siguiente lo siguiente: (...) ha verificado que la evaluación de conocimientos del CPMA N° 54-2024-SERVIR no fue grabada por la empresa Manpower en formato de audio y vídeo; y precisa que este incumplimiento de las bases del concurso constituye un vicio de procedimiento que afecta la validez del acto administrativo.

(...)

- 2.8 En el numeral 2.3.2.1 de las Bases del concurso, se establece la ejecución de la Evaluación de Conocimientos y Psicométrica de la siguiente manera: "(...) 2.3.2.1 Evaluación de Conocimientos y Psicométrica Ambas evaluaciones se tomarán de manera simultánea y para ello, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

d) De la presentación de los postulantes

- De acuerdo a lo estipulado en la Publicación de los resultados de la fase de Reclutamiento, los postulantes serán citados para rendir la Evaluación de Conocimientos de manera conjunta con la evaluación psicométrica que serán ejecutadas por la Empresa.
- El postulante deberá tener en cuenta las consideraciones señaladas en la Publicación de los resultados de la fase de Reclutamiento. Por lo que, es necesario que el postulante tenga acceso a una computadora/laptop, teclado y un mouse, cámara, audio y conexión a internet.

e) Evaluación de Conocimientos. - Esta evaluación se orienta a medir el nivel de conocimientos técnicos del postulante para el desempeño de las funciones del puesto (conocimientos específicos y técnicos relacionados al perfil del puesto). Esta etapa es GRABADA a través de formato de audio y vídeo. (...)" (Sic)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: X32E4CT



(...)

- 2.10 La disposición de grabar la Evaluación de Conocimientos tenía como objetivo garantizar la transparencia del proceso y permitir la verificación posterior en caso de impugnaciones, quejas o reclamos, asegurando que el procedimiento se ajustara a los principios de meritocracia, igualdad de oportunidades y transparencia.

(...)

- 2.11 Sin embargo, según se desprende de los antecedentes del presente informe, el 17 de septiembre de 2024, el Contratista llevó a cabo la Evaluación de Conocimientos a través de la Plataforma de Google Meet, pero, como se menciona en el correo de la ORH del 18 de septiembre de 2024, la grabación no se realizó, incumpliendo lo establecido en las Bases. Dicha situación se evidencia en la comunicación oficial que la ORH le envió al Contratista por correo electrónico el 18 de septiembre de 2024";

Que, asimismo, el precitado informe se indica que la omisión en la grabación de la evaluación de conocimiento, impide la verificación posterior de su desarrollo, afectando directamente los principios de transparencia, meritocracia e igualdad de oportunidades, situación que vulnera los derechos de los postulantes y compromete la integridad del proceso de selección, concluyendo que corresponde declarar la nulidad de la evaluación de conocimientos;

Que, adicionalmente, la Oficina de Recursos Humanos en el Informe N° 000213-2024-SERVIR-GG-ORH expone que la empresa *Manpower* en su carta del 3 de octubre de 2024 señala que no se cuenta con evidencia de la trazabilidad de los candidatos que participaron en la evaluación de conocimientos, recomendando que dicha evaluación se realice nuevamente a los cuarenta y ocho (48) postulantes aptos en la etapa de evaluación de fichas de postulantes. Asimismo, la ORH señala que se ha advertido la falta de cumplimiento de los principios fundamentales del proceso de selección para el acceso al régimen del Servicio Civil, junto con la deficiencia en la gestión del proceso de selección evidenciada por la omisión de la grabación y la falta de identificación de los postulantes; lo que justifica plenamente la declaración de nulidad de la Evaluación de Conocimientos y la Evaluación Psicométrica. Continúa indicando que el referido proceso de selección debe retrotraerse hasta el momento previo a la publicación de la convocatoria a la evaluación de conocimientos y psicométrica para la ejecución de las mismas;

Que, el literal c) del artículo III de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, establece que las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (principio de igualdad). En este sentido, el acceso a la función pública debe basarse en criterios objetivos de igualdad, garantizando que todas las personas compitan bajo las mismas oportunidades, independientemente de su situación personal;

Que, de acuerdo con el fundamento 276 del Pleno.Sentencia N° 337/2022 (expediente N° 00027-2021-PI/TC), este derecho tiene como principio consustancial el principio de mérito, exigible en todas las entidades del Estado. Asimismo, en los fundamentos 277 y 278 el TC señala:

*"277. Como ha señalado este Tribunal, esto último significa que dicho principio vincula positivamente al legislador a fin de que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio del acceso por mérito; asimismo, requiere que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe también este principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas (Cfr. Sentencia 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC, entre otras).*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: X32E4CT



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia General

"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"

*278. Asimismo, corresponde destacar que la aprobación de un concurso público de méritos constituye un indicador de la idoneidad de los servidores públicos, lo que está relacionado con la mejora en el desempeño de las entidades estatales en beneficio de la ciudadanía (Sentencia 0006-2012-PI/TC, fundamento 45)".*

Que, de esta manera, el concurso público de méritos se constituye como el mecanismo mediante el cual se garantiza que el acceso a la función pública se realice en igualdad de condiciones, y, a su vez, permite que todos los postulantes, independientemente de su posición social, política o económica, compitan en igualdad de oportunidades; demostrado ser una herramienta eficaz para seleccionar personal idóneo, ya que se basa en criterios objetivos de evaluación, reduciendo el riesgo de influencias políticas o favoritismos;

Que, asimismo, en el fundamento 14 de la STC 05057-2015-AA/TC se señaló que: "14. Los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades estatales no sólo deberán evaluar en los participantes: i) su capacidad, ii) méritos, iii) habilidades, iv) idoneidad en el cargo al que postula; y, v) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente a la función del cargo y especialidad por la que se concursa, sino también deberán caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando caer en actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen determinada plaza".

Que, en ese marco, cabe indicar que, en atención al principio de transparencia, la información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna (literal g) del artículo III de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Ley N° 30057). Esto implica que toda la información sobre las etapas del concurso, los requisitos, criterios de evaluación y los resultados deben estar disponibles de manera clara y precisa. Este principio determina que previo al desarrollo del concurso público de méritos, se establezcan las reglas bajo las cuales se debe implementar y que van a permitir que prevalezca la meritocracia en la selección del eventual ganador. Dichas reglas se representan en las bases del concurso público de méritos, a las que deben sujetarse tanto los miembros de los comités o comisiones de selección como los postulantes;

Que, así, al elaborar las bases de los concursos públicos de méritos, las entidades públicas deben cautelar que las reglas contenidas en ellas sean objetivas, públicas y previamente determinadas sin discriminación alguna o direccionamiento alguna, de conformidad con el principio de igualdad de oportunidades previsto en el literal c) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057; de modo que pueda fomentarse la mayor concurrencia de postulantes y tener la posibilidad de seleccionar al más idóneo en función a sus capacidades y actitudes (fundamento 16 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2022-SERVIR/TSC);

Que, el literal c) del artículo 170 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General) señala que las bases deben contener toda la información que el postulante debe conocer para presentarse al concurso y que garanticen el respeto de los principios del servicio civil;

Que, por su parte, el segundo párrafo del numeral 14.3.1 de la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000050-2024-SERVIR-PE, señala que el procedimiento para el desarrollo de la evaluación de conocimientos se define en las bases del concurso;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: X32E4CT



Que, en el presente caso, las bases del CPMA N° 54-2024-SERVIR señalan que la etapa de evaluación de conocimientos es grabada a través de formato de audio y vídeo (literal b) del numeral 2.3.2.1). Las reglas específicas de esta evaluación se encuentran previstas en el comunicado del 16 de septiembre de 2024 (<https://drive.google.com/file/d/1pOFQoVxcYLG9yAJE95Z56gP7TlaQin7B/view>), entre las cuales se señala:

- Se desarrollaría a través de la plataforma Meet el 17 de septiembre de 2024 a las 9:00 horas.
- Los postulantes ingresan a la plataforma portando su DNI.
- Los postulantes deberán identificarse con sus apellidos y nombres completos en el usuario de meet.
- Los postulantes deberán tener la cámara y micrófono encendido durante toda la etapa de evaluación de conocimientos.
- Solo al postulante que registro su asistencia mediante la plataforma meet, se le otorgará el acceso a la plataforma virtual Multitest para la ejecución de la evaluación de conocimientos.
- El tiempo de tolerancia será de cinco (5) minutos a partir del horario establecido, si el postulante no se presenta a rendir la evaluación o se presentara fuera del horario indicado, se le considera la condición de no asistió.
- Los postulantes deberán permanecer en el ambiente (virtual) manteniendo su cámara y audio activos en todo momento; asimismo, no está permitido bajo ningún motivo el uso de auriculares y/o audífonos, abandonar, ausentarse o poner en espera la evaluación de lo contrario serán automáticamente descalificados.
- En caso de que el postulante sea suplantado por otro postulante o por un tercero, será automáticamente descalificado, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la Autoridad Nacional del Servicio Civil adopte.
- De detectarse que el postulante haya incurrido en plagio o incumplido lo indicado en las bases y reglas antes señaladas será automáticamente descalificado;

Que, atendiendo a estas reglas, la grabación de la evaluación de conocimientos garantiza:

- a) Condiciones iguales para todos los postulantes: Los postulantes deben ingresar a la plataforma de videollamada Meet portando su DNI, con la cámara y micrófono encendidos durante toda la evaluación. Esta disposición asegura que todos los postulantes sean visibles y se les pueda identificar de forma continua, garantizando que la evaluación se realiza bajo las mismas condiciones para todos.
- b) Control del ambiente de evaluación: Durante la evaluación, los postulantes deben permanecer en el ambiente virtual sin utilizar auriculares ni abandonar la sesión, ya que cualquier incumplimiento conllevará la descalificación automática. El uso obligatorio de la cámara y el micrófono, junto con la grabación, asegura que no haya influencias externas, lo que garantiza que las respuestas dadas por los postulantes sean auténticas y propias, reflejando su real nivel de conocimientos.
- c) Registro de posibles irregularidades: La grabación en audio y vídeo tiene la finalidad de registrar cualquier conducta inapropiada durante la evaluación, como intentos de plagio o incumplimiento de las reglas. Esto permite identificar y sancionar a los postulantes que

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: X32E4CT



- no cumplan con las normas, lo cual es fundamental para asegurar que todos compiten en igualdad de condiciones y que el mérito sea el único criterio para la selección.
- d) Prevención de suplantaciones: La grabación continua asegura que el postulante presente sea el mismo a lo largo de la evaluación, lo que impide la suplantación. De ocurrir una suplantación, se sancionará de inmediato con la descalificación automática y se podrían tomar acciones civiles o penales. Esto refuerza la objetividad del proceso, eliminando cualquier posibilidad de que alguien más tome el examen en nombre del postulante.
  - e) Control del horario y duración del examen: La grabación en audio y vídeo asegura que los postulantes ingresen a la evaluación en el horario indicado o dentro del periodo de tolerancia. Esto evita que postulantes que se presenten fuera de ese rango accedan a la evaluación. Asimismo, garantiza que todos comiencen al mismo tiempo, tal como lo estipulan las reglas del concurso. Además, la grabación documenta la duración exacta del examen, confirmando que todos los postulantes dispusieron del mismo tiempo para completar la evaluación. De esta forma, se evita que a algunos se les conceda más o menos tiempo, certificando que nadie sea favorecido o perjudicado en el proceso;

Que, de esta manera, la grabación de la evaluación de conocimientos no es una simple regla insustancial, sino que sirve de instrumento para garantizar el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia y del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad;

Que, al haberse omitido grabar la evaluación de conocimientos, entonces se contravienen los principios señalados previamente:

- a) Principio de mérito (previsto en el literal d) del artículo III de la Ley N° 30057)  
Este principio exige que los candidatos sean seleccionados en función de sus capacidades, competencias y conocimientos. La grabación de la evaluación de conocimientos garantiza que los resultados reflejen de manera objetiva las capacidades de los postulantes, evitando cualquier tipo de influencia externa o subjetiva en la evaluación. Al no contar con ella, se pierde la posibilidad de verificar que las respuestas presentadas por los postulantes fueron propias y que no hubo suplantación, plagio o cualquier otra conducta que pudiera haber afectado el criterio objetivo de evaluación. Esto afecta directamente la capacidad del proceso para seleccionar a los mejores candidatos basándose exclusivamente en el mérito.
- b) Principio de transparencia (previsto en el literal g) del artículo III de la Ley N° 30057)  
La transparencia implica que todos los aspectos del concurso, desde las evaluaciones hasta los resultados, sean accesibles y verificables para todas las personas interesadas. La grabación en audio y vídeo es una herramienta esencial para garantizar que el proceso sea revisable y auditable, lo que asegura que no haya manipulación o trato injusto. Su omisión, elimina un medio fundamental para garantizar la verificación de que el examen se realizó correctamente, sin irregularidades. Los postulantes y las autoridades carecen de un registro fidedigno que respalde las decisiones tomadas durante la evaluación, lo que afecta la confianza en los resultados y en la imparcialidad del proceso.
- c) Igualdad de oportunidades (literal c) del artículo III de la Ley N° 30057).  
Este principio implica que todos los postulantes compitan en las mismas condiciones, sin que ninguno reciba tratamiento preferencial o sea perjudicado injustamente. La grabación

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: X32E4CT



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia General

"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"

permite verificar que todos los postulantes ingresaron al examen dentro del horario permitido y que completaron la evaluación dentro del tiempo estipulado. Al no contar con una grabación, no se cuenta con la evidencia que garantice que todos los postulantes accedieron a la plataforma dentro del horario establecido y que tuvieron el mismo tiempo para desarrollar la evaluación fue igual.

Que, en tal sentido, se advierte que la no grabación de la etapa de conocimientos provocó el incumplimiento del literal b) del numeral 2.3.2.1 de las Bases del Concurso Público de Méritos Abierto N° 54-2024-SERVIR. Asimismo, generó la infracción de los principios de mérito (literal d) del artículo III de la Ley N° 30057), de transparencia (literal g) del artículo III de la Ley N° 30057) y el principio de igualdad de oportunidades (literal c) del artículo III de la Ley N° 30057); configurándose el vicio previsto en el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la Ley N° 27444), consistente en la contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias;

Que, la omisión de la grabación de la evaluación de conocimientos, no solo configura un incumplimiento o transgresión a las reglas contenidas en las Bases del CPMA N° 54-2024-SERVIR, sino que afecta al interés público, dado que este exige que todos los procedimientos de selección sean claros y verificables. Así, la ausencia de la grabación impide corroborar el cumplimiento de las reglas establecidas durante la evaluación, lo que puede generar dudas sobre la regularidad del examen. Asimismo, la grabación también sirve de instrumento para afianzar la confianza ciudadana, dado que elimina sospechas de falta de transparencia; en tal sentido su ausencia, también puede implicar un menoscabo en dicha confianza y por ende agravia al interés público;

Que, el numeral 13.1 del artículo 13 del TUO de la Ley N° 27444 señala que la nulidad de un acto sólo implica la de los sucesivos en el procedimiento cuando estén vinculados a él, por lo cual siendo que la ORH considera que la nulidad que afecta a la evaluación de conocimientos también alcanza también a la evaluación psicométrica, se desprende que ambas evaluaciones están vinculadas;

Que, por otro lado, el numeral 12.1 del artículo 12 del TUO de la Ley N° 27444 indica que la declaración de nulidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro;

Que, con Informe Legal N° 000458-2024-SERVIR-GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica opina que la omisión de la grabación de la evaluación de conocimientos en el Concurso Público de Méritos Abierto N° 54-2024-SERVIR- Jefe/a de Oficina de Recursos Humanos constituye el incumplimiento del literal b) del numeral 2.3.2.1 de las Bases del CPMA N° 54-2024-SERVIR; y, genera la infracción de los principios de mérito (literal d) del artículo III de la Ley N° 30057), de transparencia (literal g) del artículo III de la Ley N° 30057) e igualdad de oportunidades (literal c) del artículo III de la Ley N° 30057); configurándose la casual establecida en el numeral 1 del artículo 10 y el artículo 213 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, correspondiendo declarar la nulidad de oficio de la evaluación de conocimientos y la evaluación psicométrica del Concurso Público de Méritos Abierto N° 54-2024-SERVIR- Jefe/a de Oficina de Recursos Humanos, debiendo retrotraerse el proceso hasta el acto mediante el cual se comunica a los postulantes que obtuvieron la condición de "califica" en la etapa de reclutamiento (revisión de las fichas de postulantes) la fecha en la cual se desarrollarán ambas evaluaciones, con la finalidad que nuevamente sean desarrolladas;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: X32E4CT



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia General

"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"

Con visto de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH "Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", formalizada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000050-2024-SERVIR-PE.

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Declarar la nulidad de oficio de las evaluaciones de conocimientos y psicométrica del Concurso Público de Méritos Abierto N° 054-2024-SERVIR/Jefe(a) de Oficina de Recursos Humanos, debiendo retrotraerse hasta el acto mediante el cual se comunica a los postulantes que obtuvieron la condición de "califica" en la etapa de reclutamiento (revisión de las fichas de postulantes) la fecha en la cual se desarrollarán ambas evaluaciones, con la finalidad que nuevamente sean desarrolladas.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos adopte las acciones que correspondan para que se comuniquen a los postulantes del Concurso Público de Méritos Abierto N° 054-2024-SERVIR/Jefe(a) de Oficina de Recursos Humanos la presente Resolución de Gerencia General.

**Artículo 3.-** Disponer que se remita la presente Resolución de Gerencia General y sus antecedentes a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de SERVIR, a fin que se efectúen las acciones correspondientes para el deslinde de responsabilidades a que hubiera lugar.

**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución de Gerencia General en la sede digital de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ([www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)).

#### Regístrese, notifíquese y archívese.

Firmado por  
JOSE ANGEL VALDIVIA MORON  
Gerente General  
Gerencia General

Firmado por (VB)  
JOANNA ELIZABETH CENTENO BLANCO DE COICA  
Jefa de Oficina de Recursos Humanos  
Oficina de Recursos Humanos

Firmado por (VB)  
TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA  
Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica  
Oficina de Asesoría Jurídica

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: X32E4CT