

**RESOLUCIÓN Nº 000127-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

EXPEDIENTE : 10021-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : YADIRA JARAMILLO VALLE
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YADIRA JARAMILLO VALLE contra los resultados finales del Concurso CAS Transitorio por necesidad de servicio Nº 007-2024/UGEL Huarmaca, emitidos por la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA.*

Lima, 17 de enero de 2025

ANTECEDENTES

1. Con el acta de instalación del Comité de Evaluación, del 3 de abril de 2024, los integrantes del Comité de Evaluación del Concurso CAS Transitorio por necesidad de servicio Nº 007-2024/UGEL Huarmaca, en adelante Concurso CAS, de la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca, en adelante la Entidad, decidieron aprobar las bases, cronograma y publicación del Concurso CAS.
2. Mediante la publicación de los resultados finales del Concurso CAS, en lo que respecta al cargo de Asistente de Abastecimiento, la Entidad declaró como ganadora a la señora de iniciales M.S.S.C., reconociéndole un puntaje final de ochenta y cinco (85) puntos.
3. A través del acta de adjudicación, del 17 de abril de 2024, se formalizaron los resultados finales del Concurso CAS, mediante el cual, se dejó constancia de la contratación de la señora de iniciales M.S.S.C., en el cargo de Asistente de Abastecimiento, como ganadora del Concurso CAS.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no estar conforme con dichos resultados, el 24 de abril de 2024, la señora YADIRA JARAMILLO VALLE, en adelante la impugnante, interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del Concurso CAS, solicitando se declare su nulidad; bajo los siguientes argumentos:

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- (i) Cuando tomo conocimiento de los resultados preliminares presento su reclamo, en el cual ya ponía a conocimiento del Comité de Evaluación sobre las irregularidades que se han suscitado en el Concurso CAS.
 - (ii) La ganadora del Concurso CAS, viene trabajando en la Entidad bajo órdenes de servicio en el mismo puesto que se ha convocado a concurso, siendo el administrador, esto es su superior jerárquico, quien da la conformidad de sus órdenes de servicio, ha formado parte de la Comisión del Concurso CAS.
 - (iii) Se ha vulnerado los principios de transparencia e imparcialidad, debido a que, la mayoría de ganadores del Concurso CAS han estado en las mismas condiciones, esto es, haber venido prestando servicios en la Entidad bajo órdenes de servicio.
5. Con Oficio N° 069-2024-GOB.REG.PIURA(DREP/UGEL.H(RR.HH., la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
 6. Mediante Oficios N°s 026589 y 0226590-2024-SERVIR/TSC, se comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación sometido a conocimiento de este Tribunal.
 7. Con Oficio N° 036027-2024-SERVIR/TSC, del 4 de noviembre de 2024, el Tribunal requirió a la Entidad la presentación de la información que ha sido detallada en el mismo, pues, de la evaluación realizada al expediente, resulta necesario para resolver el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
 8. A través del correo electrónico del 8 de enero de 2025, la Entidad puso a conocimiento la información remitida por la Entidad, dando atención al requerimiento realizado con el Oficio N° 036027-2024-SERVIR/TSC.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

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

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil"

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

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.





Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del 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.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. 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, y el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁴, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
12. 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

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

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

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

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

² Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

⁴ El 1 de julio de 2016.

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.





acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de 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)

13. 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.
14. 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.

Análisis del caso en concreto

15. De la revisión del recurso de apelación interpuesto por la impugnante, se aprecia que no se encuentra de acuerdo con los resultados finales del Concurso CAS, en lo que respecta al cargo de Asistente de Abastecimiento, mediante el cual, se declaró como ganadora a la señora de iniciales M.S.S.C., reconociéndole un puntaje final de ochenta y cinco (85) puntos.
16. Para ello, la impugnante considera principalmente que, el reclamo que presentó cuando tomo conocimiento de los resultados preliminares del concurso CAS puso a

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.





conocimiento del Comité de Evaluación sobre las irregularidades que se han suscitado en el mismo. Asimismo, señala que, se ha vulnerado los principios de transparencia e imparcialidad, en la medida que, la mayoría de ganadores del Concurso CAS han prestado servicios en la Entidad bajo órdenes de servicio, dentro de los cuales, se encuentra la señora de iniciales M.S.S.C., que viene trabajando en la Entidad bajo órdenes de servicio en el mismo puesto que se ha convocado a concurso, siendo el administrador, esto es su superior jerárquico, quien da la conformidad de sus órdenes de servicio, habiendo formado parte de la Comisión del Concurso CAS.

17. Al respecto, de lo revisado a la documentación que ha sido remitida por la Entidad y obra en el expediente administrativo, se aprecia que, la impugnante en un primer momento fue declarada NO APTA en los resultados preliminares bajo el siguiente motivo: *"No presenta habilidad"*. Sin embargo, al no encontrarse conforme con dicha decisión, con escrito presentado el 15 de abril de 2024, interpuso su reclamo, indicando de manera expresa que a su expediente de postulación sí había adjuntado su constancia de habilitación, señalando además que, hubo un direccionamiento de plazas, pues la señora de iniciales M.S.S.C., cuenta con una orden de servicio en la Entidad, por lo que, se estaría simulando el Concurso CAS, cuando ya tienen a sus ganadores.
18. Es así que, la Entidad al momento de realizar nuevamente la evaluación de los resultados que obtuvo la impugnante en los resultados preliminares del Concurso CAS, se evidencia que a su expediente de postulación adjuntó su constancia de habilidad, la cual demostraba que contaba con habilitación en la profesión de Administración y Gerencia en la especialidad de Licenciado en Administración hasta el 31 de diciembre de 2024.
19. En base a ello, la Entidad consideró procedente el reclamo que presento la impugnante, por lo que, al momento de reevaluar el expediente de postulación de la impugnante, se le otorgó cincuenta y cuatro (54) puntos en la etapa de evaluación curricular y veintisiete (27) puntos en la etapa de entrevista personal, arribando así a un puntaje final de ochenta y un (81) puntos, por lo que, no resultó ganadora en el cargo de Asistente de Abastecimiento del Concurso CAS, tal y como se puede observar del cuadro de evaluación que a continuación se presenta, en el cual se aprecia la calificación que se otorgó a la impugnante por cada factor de evaluación, tanto en la evaluación curricular, como en la entrevista personal:

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Jedies Jaramillo valle
Asistente de Abastecimiento

GOBIERNO REGIONAL PIURA DIRECCIÓN
REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA

GOBIERNO REGIONAL PIURA

XIV.- FACTORES DE EVALUACIÓN. Asistente Abastecimiento
PERSONAL PROFESIONAL NO APTA

ASPECTO A EVALUAR	PUNTAJE	MAXIMO
a. Formación Académica	15	15
a.1 Título Profesional Universitario.	10	10
a.2 Bachiller.	5	5
b. Capacitaciones (Realizadas en los últimos 05 años)	12	20
b.1. Estudios de especialización relacionados al cargo que postula, con una duración máxima de 150 horas lectivas, tres (03) puntos por cada uno de ellos. (Máximo hasta 12 puntos)	12	12
b.2. Estudios de capacitación, con una duración máxima de 60 horas, diez (02) puntos por cada uno de ellos (máximo hasta 8 puntos)	6	8
c. Experiencia Laboral.	15	15
c.1. Experiencia laboral General Sector Público y/o Privado.	5	5
• Corresponde 0.10 puntos por cada mes acreditado.		
• Un mes equivale a 30 días.		
• No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.		
c.2. experiencia laboral específica en el puesto	9	9
Corresponde 0.30 puntos por cada mes acreditado.		
• Un mes equivale a 30 días.		
• No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.		
PUNTAJE (A)	60	60
d. Entrevista personal	31	31
d.1. Aplica conocimientos de su área en la solución de un caso concreto.	10	10
d.2. Describe tres funciones principales del cargo al que postula.	05	05
d.3. Formula al menos tres indicadores de gestión y administración para el cargo y funciones a desempeñar.	05	05
d.4. Elabora la secuencia de un proceso administrativo principal del área a desempeñar.	10	10
PUNTAJE (B)	31	31
PUNTAJE FINAL (A+B)	91	91

Reclamo procedente: Se Valen Reclamo
procedente puntaje total: 54 puntos.

Capacidad de análisis y comunicación

7.8	PUNTAJE (B)	TOTAL
10	10	10
PUNTAJE FINAL (A+B)	40	40
PUNTAJE FINAL (A+B)	TOTAL	100

puntaje 81

20. Por otro lado, de lo actuado en el expediente administrativo, se observa que, respecto a la ganadora en el cargo de Asistente de Abastecimiento del Concurso CAS, la Entidad al momento de evaluar su expediente de postulación le ha otorgado cincuenta y cuatro (54) puntos en la etapa de evaluación curricular, mientras que, en la entrevista personal le otorgó treinta y un (31) puntos, acumulando un puntaje final de ochenta y cinco (85) puntos, conforme se puede observar del cuadro de evaluación que a continuación se presenta, en el cual se aprecia la calificación que

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

se otorgó a la señora de iniciales M.S.S.C. por cada factor de evaluación, tanto en la evaluación curricular, como en la entrevista personal:

Miguel Sefio Salvador Paredes

GOBIERNO REGIONAL PIURA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA

XIV.- FACTORES DE EVALUACIÓN.

PERSONAL PROFESIONAL *Asistente de Abastecimiento*

ASPECTO A EVALUAR		PUNTAJE	MAXIMO
a. Formación Académica	a.1 Título Profesional Universitario	10	20
	a.2 Bachiller	10	
b. Capacitaciones (Realizadas en los últimos 05 años)	b.1. Estudios de capacitación relacionados al cargo que postula, con una duración máxima de 150 horas lectivas, tres (03) puntos por cada uno de ellos. (Máximo hasta 12 puntos)	12	20
	b.2. Estudios de capacitación, con una duración máxima de 60 horas, dos (02) puntos por cada uno de ellos (máximo hasta 8 puntos)	8	
c. Experiencia Laboral	c.1. Experiencia laboral General Sector Público y/o Privado. • Corresponde 0.10 puntos por cada mes acreditado. • Un mes equivale a 30 días. • No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.	5.1	35
	c.2. Experiencia laboral específica en el puesto. Corresponde 0.20 puntos por cada mes acreditado. • Un mes equivale a 30 días. • No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.	10	
PUNTAJE (A)			60
d. Entrevista personal	d.1. Aplica conocimientos de su área en la solución de un caso concreto.	08	40
	d.2. Describe tres funciones principales del cargo al que postula.	04	
	d.3. Formula al menos tres indicadores de gestión y administración para el cargo y funciones a desempeñar.	04	
	d.4. Expone la secuencia de un proceso administrativo principal del área a desempeñar.	07	
		10	
PUNTAJE (B)			40
PUNTAJE FINAL (A+B)			100

54 Puntos

GOBIERNO REGIONAL PIURA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA

Capacidad de análisis y comunicación.

PUNTAJE (B)

PUNTAJE FINAL (A+B)

85

21. De esta manera, se evidencia que, la Entidad ha respetado los principios de meritocracia y transparencia al momento de llevar a cabo el Concurso CAS, pues, de lo anteriormente descrito, se advierte que la Entidad ha evaluado a la impugnante y a la señora de iniciales M.S.S.C., conforme a los factores de evaluación exigible

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.





tanto en la etapa de evaluación curricular, como en la entrevista personal, pues, de los cuadros de evaluación anteriormente visualizados, se evidencia con exactitud cuáles han sido los factores de evaluación objetivos que han sido evaluados de igual forma para ambos concursantes, tanto en la etapa de la evaluación curricular, como en la entrevista personal.

22. En relación a lo anterior, es preciso señalar que la Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de su Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, sobre el ingreso a la Carrera Administrativa, ha señalado lo siguiente:

"2.7 Asimismo, el proceso de selección para el acceso al servicio civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, por lo que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso, conforme a lo expresado en el artículo 9 de la Ley N° 28175 (...).

*Por lo que, **las entidades 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 estas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables***".

(La negrita es nuestro)

23. En esa línea, cada Entidad deberá establecer los criterios de asignación de puntajes, los cuales deberán ser objetivos y razonables, además de primar sobre estos, el deber transparencia de los actos de la Administración Pública.
24. Al respecto, de lo revisado de los cuadros de evaluación que obran en el expediente administrativo, se evidencia que, la Entidad ha cumplido de manera objetiva con asignar tanto a la impugnante como a la señora de iniciales M.S.S.C., la calificación que corresponde por cada factor de evaluación en las etapas de evaluación curricular y entrevista personal, dando cumplimiento así con los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.
25. En este orden de ideas, es importante indicar que, los argumentos que ha esbozado la impugnante en su recurso de apelación para cuestionar los resultados finales del Concurso CAS no demuestran de manera manifiesta la presencia de algún vicio que acarree la nulidad de los resultados finales, pues, no ha permitido evidenciar que

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

haya indicios suficientes que nos permita advertir que haya habido actos que vulneran los principios de transparencia y meritocracia.

26. En el sentido que, de lo revisado al acta de instalación del Comité de Evaluación, del 3 de abril de 2024, se observa que ninguno de los miembros titulares o alternos del Comité de Evaluación del Concurso CAS ostenta el cargo de Administrador, por lo que, la alegación de la impugnante consistente en que, el superior jerárquico de la señora de iniciales M.S.S.C., que ostenta el cargo de Administrador es quien da la conformidad de sus órdenes de servicios, que ha formado parte del Comité de Evaluación, resulta incorrecto, por lo cual, este argumento carece de asidero probatorio, debiendo ser rechazado.
27. Súmese que, de lo revisado a las órdenes de servicio de la señora de iniciales M.S.S.C., que obran en el expediente administrativo, se observa que la persona que le ha venido dando la conformidad de sus órdenes de servicio, por período comprendido de agosto de 2023 hasta abril de 2024 recae en la Responsable de Abastecimiento, que no ha formado parte del Comité de Evaluación del Concurso CAS.
28. De esta manera, se encuentra acreditado que lo argumentado por la impugnante carece de asidero probatorio, por lo que, únicamente se limita hacer una alegación genérica, sin demostrar documentalmente la presencia de indicios que nos permita advertir que hubo una transgresión a los principios de transparencia y meritocracia; toda vez que, la Entidad ha indicado de manera clara y precisa la calificación que le corresponde a cada concursante por cada factor de evaluación. Además, no se aprecia que haya habido indicios de favorecimiento para que la señora de iniciales M.S.S.C. gane el Concurso CAS, en el cargo de Asistente Administrativo.
29. Sin perjuicio de lo antes señalado, corresponde acotar que, el hecho que la señora de iniciales M.S.S.C. haya venido laborando para la Entidad en el cargo de Asistente Administrativo, cargo al cual postulo en el Concurso CAS y resultó ganadora del mismo, no es argumento suficiente para concluir que hubo actos de irregularidad en el mismo, en el cual hubo un favorecimiento a su persona, cuando de lo actuado en el expediente administrativo se evidencia de manera clara los puntajes que se le otorgaron ambas concursantes en cada uno de los factores de evaluación, además que, la persona que daba la conformidad a sus órdenes de servicios no formaba parte del Comité de Evaluación, por lo que, no se encuentra acreditado el nexo de causalidad que denote algún acto de favorecimiento.
30. Por su parte, de lo revisado al reclamo que la impugnante presentó contra los resultados preliminares, se observa que en la misma, ésta no identifica de manera

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.





expresa cuáles son esas irregularidades que el Comité de Evaluación habría incurrido, pues, tampoco desarrolla cuáles vendrían a ser las presuntas irregularidades que se ha incurrido, y que, ameritaría declarar la nulidad de los resultados finales; en la medida que, únicamente esboza argumentos genéricos sin un sustento adecuado de las presuntas actos irregulares que habría incurrido el Comité de Evaluación, por lo cual, este argumento también debe ser rechazado.

31. Por otro lado, corresponde señalar que, de lo actuado en el expediente administrativo, se evidencia que tanto la impugnante como la señora de iniciales M.S.S.C. han obtenido el mismo puntaje en la etapa de evaluación curricular, y estando a que, la impugnante no ha cuestionado directamente la calificación que la Entidad le ha otorgado a cada una de ellas respecto a cada uno de los factores de evaluación, es que, los puntajes que ha obtenido la impugnante se mantienen incólumes, al no haber sido sometido a contradicción por la impugnante con su recurso de apelación.
32. Ahora bien, respecto a la etapa de entrevista personal, en el cual ambas concursantes obtuvieron puntajes distintos, debe anotarse que, en lo que respecta a la entrevista personal propiamente dicha, ROBBINS y JUDGE señalan que: *"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"*⁵.
33. Entonces, esta 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.
34. Sobre esto último, HELLRIEGEL y SLOCUM afirman que: *"Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas"*⁶.

⁵ ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. "Comportamiento organizacional". Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

⁶ 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.





35. 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 hayan 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 por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.
36. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho 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"*⁷.
37. Respecto a la entrevista personal, de lo actuado en el expediente administrativo, se advierte el formato que corresponde a la evaluación de dicha etapa del Concurso CAS, apreciándose del mismo los criterios de evaluación, que vendrían a ser los siguientes:
- (i) Aplica conocimientos de su área en la solución de un caso concreto.
 - (ii) Describe tres funciones principales del cargo al que postula.
 - (iii) Formula al menos tres indicadores de gestión y administración para el cargo y funciones a desempeñar.
 - (iv) Elabora la secuencia de un proceso administrativo principal del área a desempeñar.
 - (v) Capacidad de análisis y comunicación.
38. Esto, evidencia que, los puntajes que se otorgó a la impugnante y la señora de iniciales M.S.S.C. en la etapa de la entrevista personal revisten de un grado de objetividad que guarda concordancia con los criterios de evaluación establecidos

⁷Sentencia recaída en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, fundamento jurídico 12.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

para dicha etapa de evaluación.

39. Por consiguiente, en base a los argumentos precedentemente esbozados, corresponde declarar infundado el recurso de apelación de la impugnante, debiendo rechazarse todos los argumentos de su recurso de apelación.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YADIRA JARAMILLO VALLE contra los resultados finales del Concurso CAS Transitorio por necesidad de servicio N° 007-2024/UGEL Huarmaca, emitidos por la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora YADIRA JARAMILLO VALLE y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARMACA.

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/segunda-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de 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. 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.





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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP5

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

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

