



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**RESOLUCIÓN Nº 000266-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 12257-2024-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : EDWIN MOSCOSO CUSI  
**ENTIDAD** : CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : ACCESO AL SERVICIO CIVIL  
 CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

**SUMILLA:** *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **EDWIN MOSCOSO CUSI** contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2023-CG, convocado por la **CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**, respecto al puesto de Auditor/a Especialista 1 en Ingeniería Medio Ambiental, con Código de Postulación Nº 460-2023.*

Lima, 24 de enero de 2025

**ANTECEDENTES**

- El 7 de julio de 2023, la Sub Gerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Contraloría General de la República, en adelante la Entidad, publicó los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2023-CG, en adelante el concurso público, declarando como ganadoras de la plaza con Código de Postulación Nº 460-2023, para el puesto de Auditor/a Especialista 1 en Ingeniería Medio Ambiental, a las postulantes de iniciales K.L.L.P y A.M.V.P.
- Con escrito del 21 de julio de 2023, el señor EDWIN MOSCOSO CUSI, en adelante el impugnante, interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2023-CG.
- Mediante Resolución Nº 001852-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 5 de abril de 2024, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2023-CG, respecto al puesto de Auditor/a Especialista 1 en Ingeniería Medio Ambiental, con Código de Postulación Nº 460-2023, al haberse vulnerado el principio de legalidad, igualdad de oportunidades y el deber de motivación y dispuso retrotraer el procedimiento al momento previo de la evaluación de la etapa curricular.
- Con Carta Nº 000088-2024-CG/POLDEH del 20 de mayo del 2024, la Sub Gerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Entidad comunicó al impugnante los resultados de la Evaluación Curricular, obteniendo la condición de "CALIFICA".

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Asimismo, le comunicó que la Etapa de Entrevista Personal será realizada de manera virtual el día 22 de mayo a las 10:30 a.m.

5. A través de la Carta N° 000146-2024-CG/POLDEH, del 13 de junio del 2024, la Sub Gerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Entidad comunicó al impugnante los resultados de la Etapa de Entrevista Personal, en donde obtuvo la condición de “NO CALIFICA”, al haber obtenido once (11) puntos.
6. Mediante Carta N° 000260-2024-CG/POLDEH<sup>1</sup>, del 10 de julio de 2024, la Sub Gerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Entidad comunicó al impugnante los resultados finales del Concurso Público de Méritos N° 01-2023-CG.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con los resultados, el 18 de julio de 2024, el impugnante, interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del concurso público, solicitando se declare su nulidad, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) No se encuentra de acuerdo con los criterios de evaluación.
  - (ii) Se le ha otorgado once (11) puntos en la Etapa de Entrevista Personal con la finalidad de hacer prevalecer los resultados obtenidos en el año 2023.
  - (iii) Su puntaje sumatorio es superior al puntaje obtenido por las postulantes ganadoras.
  - (iv) No se ha realizado la evaluación de todos los postulantes que resultados descalificados en la etapa de Evaluación Curricular.
8. Con Oficio N° 000090-2024-CG/POLDEH, del 27 de agosto de 2024, la Subgerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Entidad remitió al Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
9. Mediante Oficios N°s 032566 y 032567-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación al haberse determinado que cumple los requisitos de admisibilidad.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 12 de julio de 2024.

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

10. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, 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.
11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
12. 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 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema. El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

<sup>3</sup> **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”.

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- 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





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

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

13. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>8</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de

suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

- <sup>6</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95º.- 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”.

- <sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

- <sup>8</sup> **Decreto Legislativo N° 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 N° 1450**

**“Artículo 16.- 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;

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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)

14. 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.
15. 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.

#### Sobre el análisis del presente caso

16. En el presente caso, el impugnante cuestiona los resultados finales del concurso público, en el extremo referido a la plaza con Código de Postulación N° 460-2023, para el puesto de Auditor/a Especialista 1 en Ingeniería Medio Ambiental, alegando

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-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.





que se le otorgó la condición de “NO CALIFICA” en la Etapa de Entrevista Personal, con un puntaje de once (11), con la finalidad de hacer prevalecer los resultados finales emitidos anteriormente.

17. Es preciso señalar que, inicialmente, mediante Resolución N° 002548-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 15 de septiembre de 2023, el Tribunal resolvió declarar la nulidad de los resultados finales del Concurso Público de Méritos N° 01-2023-CG, en el extremo referida al puesto de Auditor/a Especialista 1 en Ingeniería Medio Ambiental, con Código de Postulación N° 460-2023 y dispuso retrotraer el procedimiento al momento previo de la Etapa de la Evaluación Curricular.
18. En atención a ello, a través de la Carta N° 000088-2024-CG/POLDEH del 20 de mayo del 2024, la Sub Gerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Entidad comunicó al impugnante que se realizó la evaluación de la documentación presentada a través del Sistema Virtual de Postulación, correspondiéndole un total de doce (12) puntos, con lo cual obtuvo la condición de “CALIFICA”. Asimismo, le comunicó que la Etapa de Entrevista Personal será realizada de manera virtual el día 22 de mayo a las 10:30 a.m.
19. En ese contexto, mediante Carta N° 000146-2024-CG/POLDEH, del 13 de junio del 2024, la Entidad comunicó al impugnante los resultados de la Etapa de Entrevista Personal, en donde obtuvo la condición de “NO CALIFICA”, al haber sido calificado con once (11) puntos, es decir, con una puntuación por debajo del puntaje mínimo aprobatorio de doce (12) puntos. Finalmente, con Carta N° 000260-2024-CG/POLDEH, del 10 de julio de 2024, la Entidad comunicó al impugnante los resultados finales del Concurso Público de Méritos N° 01-2023-CG.
20. Al respecto, corresponde remitirse a lo establecido en las Bases del Concurso Público, específicamente, sobre la etapa de la Entrevista Personal, en donde se estableció lo siguiente:

#### **3.4 Entrevista Personal**

*La entrevista tiene como objetivo profundizar en la experiencia, logros, habilidades, aspectos motivacionales y otros criterios relacionados con el puesto al cual postula.*

(...)

#### **3.4.2 Criterios de calificación de la Entrevista Personal**

*La puntuación aprobatoria en la Entrevista Personal es entre **doce (12.00) y veinte (20.00) puntos.***





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

Evaluación	Puntaje Mínimo Aprobatorio	Puntaje máximo
Entrevista Personal	12	20

\*El puntaje obtenido corresponde al 20% del resultado final

En virtud de los resultados obtenidos las/los postulantes podrán obtener la condición de:

- (..)

- **NO CALIFICA:** Cuando la/el postulante no alcance el puntaje mínimo aprobatorio.

- **DESCALIFICADA/O:** Aquellas/os postulantes que cometan cualquier infracción de las consideraciones en las presentes bases o guías publicadas en la página web de la Contraloría General de la República o se retiren antes que la entrevista culmine. (Énfasis agregado).

21. Asimismo, se debe precisar que el método de calificación utilizado por el panel de entrevistadores en la etapa de la Entrevista Personal, se realiza de acuerdo al Formato de Entrevista Personal del Concurso Público, donde se estableció los niveles de puntuación de calificación y criterios de evaluación a considerar, conforme al siguiente detalle:

NIVELES DE PUNTAJACIÓN	8	Debajo de lo esperado
	14	Dentro de lo esperado
	20	Por encima de lo esperado

Del mismo modo, el "Formato de Entrevista Personal para el Concurso Público de Méritos N° 01-2023-CG", se puede apreciar en forma detallada los criterios objetivos que serán evaluados por el panel de entrevistadores designados para esta etapa, tal como se puede apreciar:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJES (elegir el nivel alcanzado: 8, 14 o 20)	
	Panelista Unidad Orgánica	Panelista Gerencia Capital Humano
1. Evidencia adaptación al puesto y conocimientos técnicos.		
2. Evidencia situaciones concretas en su experiencia laboral en las que alcanzó objetivos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes o desacuerdos.		
3. Demuestra capacidad de adaptación a diferentes contextos y situaciones para cumplir con los objetivos de la institución y cuenta con las habilidades y competencias requeridas.		
4. Evidencia una clara orientación de servicio a la ciudadanía y/o las áreas usuarias a nivel interno tomando en consideración valores éticos.		

22. Atendiendo a lo señalado, en cuanto a la entrevista personal propiamente dicha, Robbins y Judge señalan que: "De todas las herramientas de selección que utilizan

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

*organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes ‘postulantes’, reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección.”<sup>9</sup>*

23. Es decir, se trata de 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.
24. Adicionalmente, debe tenerse presente que, por la propia naturaleza de la entrevista personal, existe cierto grado de subjetividad en razón a las percepciones que cada entrevistador se forma respecto al postulante. Sobre esto último, Hellriegel y Slocum afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*<sup>10</sup>.
25. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del concurso 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, caso contrario la decisión adoptada por el Comité de Evaluación se tornaría en arbitraria.
26. 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.
27. 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*

<sup>9</sup> ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

<sup>10</sup> HELLRIEGEL, Don y SLOCUM Jr., John W. “Comportamiento organizacional”. Décimo Segunda Edición, Cengage Learning Editores, México DF, 2009, p. 88.

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





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

*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”.*

28. Para el caso en específico, de la documentación remitida por la Entidad que forma parte del expediente administrativo, se advierte que, en la etapa de Entrevista Personal el impugnante alcanzó un puntaje final de **11.00 puntos**, por lo que de conformidad con los panelistas de la Entidad **“NO CALIFICA”** al puesto de Auditor/a Especialista 1 en Ingeniería Medio Ambiental, con Código de Postulación N° 460-2023, tal y como a continuación se detalla:

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS N° 01-2023-CG FORMATO DE ENTREVISTA PERSONAL		
APellidos y Nombres	MOSCOZO CUSI, EDWIN	
DNI	40479289	
CÓDIGO DE POSTULACIÓN	COD 460-2023	
PUESTO	AUDITOR/A ESPECIALISTA 1 EN INGENIERÍA MEDIO AMBIENTAL	
FECHA DE ENTREVISTA	22/05/2024	
NIVELES DE PUNTUACIÓN	8	Debajo de lo esperado
	14	Dentro de lo esperado
	20	Por encima de lo esperado
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJES (elegir el nivel alcanzado: 8, 14 o 20)	
	Panelista Unidad Orgánica	Panelista Gerencia Capital Humano
1. Evidencia adaptación al puesto y conocimientos técnicos.	8	8
2. Evidencia situaciones concretas en su experiencia laboral en las que alcanzó objetivos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes o desacuerdos.	8	8
3. Demuestra capacidad de adaptación a diferentes contextos y situaciones para cumplir con los objetivos de la institución y cuenta con las habilidades y competencias requeridas.	14	14
4. Evidencia una clara orientación de servicio a la ciudadanía y/o las áreas usuarias a nivel interno tomando en consideración valores éticos.	14	14
Puntaje por Panelista	11	11
Puntaje Final	<b>11</b>	
<small>De acuerdo al numeral 3.4.2 de las bases, se considera CALIFICA cuando el postulante logra una puntuación mínima de doce (12.00) y máxima de veinte (20.00) puntos.</small>		
Condición	<b>NO CALIFICA</b>	
Motivo descalificada/o de darse el caso.		
OBSERVACIONES		
Panelista Unidad Orgánica	Panelista Gerencia Capital Humano	
Panelista Unidad Orgánica	Panelista Gerencia Capital Humano	

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

29. No obstante, el impugnante señala que no se encuentra de acuerdo con los criterios de calificación, toda vez que dicha puntuación busca hacer prevalecer los resultados finales emitidos en el año 2023, toda vez que, las postulantes ganadoras son las mismas que resultaron ganadoras en el año 2023 y, que incluso, su puntaje sumatorio es superior al puntaje obtenido por dichas postulantes.
30. En ese sentido, se debe mencionar que, conforme a lo establecido en el numeral 2.5 de las Bases del Concurso Público, **cada etapa del proceso es eliminatoria, excluyente y preclusiva**, siendo que, de encontrarse eliminado en una etapa no podrá acceder a la siguiente etapa del concurso, conforme a los siguientes términos:

### “2.5 Etapas del Concurso

*Las etapas del Concurso Público de Méritos N° 01-2023-CG (...) son las siguientes:*

- *Inscripción Virtual de postulantes y presentación de curriculum vitae documentado*
- *Evaluación de conocimientos (técnicos y aptitud)*
- *Evaluación curricular*
- *Entrevista personal*

*Cada etapa del proceso es eliminatoria, excluyente y preclusiva, lo que significa que la/el postulantes que no apruebe o sea descalificada/o en alguna etapa no podrá acceder a las siguientes. Los puntajes mínimos aprobatorios, puntajes máximos y pesos de cada etapa son los siguientes:*

N°	Etapas	Carácter	Puntaje Mínimo Aprobatorio	Puntaje Máximo	Peso (%)
1	Inscripción virtual de postulantes y presentación de curriculum vitae documentado	Eliminatorio	No aplica	No aplica	No aplica
2	Evaluación de Conocimientos*	Eliminatorio	12	20	40%
3	Evaluación curricular	Eliminatorio	12	20	40%
4	Entrevista Personal	Eliminatorio	12	20	20%
TOTAL			36	60	100%

31. Dicho esto, se advierte que el impugnante no alcanzó el puntaje mínimo requerido en la etapa de Entrevista Personal, de modo que, aun cuando la sumatoria de su puntaje supere la sumatoria de las postulantes ganadoras, al ser cada etapa eliminatoria, no calificaría para acceder a unas de las plazas vacantes del concurso público.
32. Asimismo, si bien de la verificación de la publicación de los Resultados Finales del 7 de julio de 2023, se advierte que las postulantes ganadoras efectivamente son las mismas que resultaron ganadoras en el año 2023, esto no acredita que a las

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.





postulantes no le corresponda el puntaje obtenido, más aun, cuando no se advierte medio probatorio alguno que nos permita presumir que dicha puntuación se encuentra condicionada al prevalecimiento de los resultados anteriormente emitidos.

33. Además, el impugnante refiere que, la Entidad no ha cumplido con realizar la evaluación a todos los postulantes descalificados de la plaza con Código de Postulación N° 460-2023, por lo cual considera que se ha vulnerado el principio de transparencia, meritocracia e igualdad de oportunidades.
34. Sobre ello, se debe precisar que, a través del Oficio N° 000090-2023-CG/POLDEH, del 27 de agosto de 2024, la Entidad informó al Tribunal que *“producto de la evaluación curricular posterior realizada a los nueve (9) postulantes del Perfil de Puesto N° 460-2023, cuatro (4) postulantes acreditaron los requisitos establecidos en las Bases y perfil de puesto, obteniendo la condición de califica, por lo tanto fueron convocados a la siguiente etapa del Concurso; sin embargo, dos (2) postulantes obtuvieron la condición de no califica y tres (3) postulantes obtuvieron la condición de descalificado, (...)”* (sic), por lo cual, se advierte que la Entidad realizó la evaluación a los postulantes de la plaza con Código de Postulación N° 460-2023.
35. Adicionalmente, la Entidad ha precisado que *“(…) el panel de entrevistadores, indistintamente, tiene la facultad de formular las preguntas que estime pertinentes, con la finalidad de evaluar y posteriormente calificar, cada uno de los criterios establecidos en numeral 3.4 de las Bases, por ende, el panel de entrevistadores tiene como fórmula evaluadora el cumplimiento de cada criterio objetivo, descrito en el Formato de Evaluación de Entrevista, no solo analizando las respuestas técnicas expresadas por el postulante, sino también otros aspectos conexos, en tanto, la etapa de entrevista personal tiene como objetivo profundizar en la experiencia, logros, habilidades, aspectos motivacionales y otros criterios relacionados con el puesto al cual postula”* (sic).
36. Bajo esa línea, se concluye que durante la etapa de entrevista personal del Concurso Público se consideró criterios de evaluación que revisten de objetividad, según lo establecido en el numeral 3.4 de las Bases del Concurso Público, sin embargo, el impugnante no alcanzó el puntaje mínimo aprobatorio.
37. En ese orden de ideas, este cuerpo Colegiado considera que la calificación otorgada por el Comité de Selección se realizó en observancia de las bases del Concurso Público, y dentro del marco de la legalidad; habida cuenta que dicha evaluación se realizó sobre la base de los criterios evaluados por los panelistas, además de no haberse aportado ni identificado indicio alguno a partir del cual se pueda inferir razonablemente que dicha etapa haya sido realizada de manera irregular.

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"

38. En consecuencia, corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante contra los resultados finales del Concurso Público.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDWIN MOSCOSO CUSI contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2023-CG, convocado por la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, respecto al puesto de Auditor/a Especialista 1 en Ingeniería Medio Ambiental, con Código de Postulación Nº 460-2023.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor EDWIN MOSCOSO CUSI y a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

**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

Firmado por VºBº

**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT18

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.

