

**RESOLUCIÓN Nº 000271-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

EXPEDIENTE : 12823-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EDUARDO WILLIAM TAM WONG
ENTIDAD : CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
CONCURSO PÚBLICO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor EDUARDO WILLIAM TAM WONG contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2024-CG de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, respecto al puesto de Especialista Senior 2 en Infraestructura de la Subgerencia de Gestión de Inversiones, con Código de Postulación Nº 166-2024.*

Lima, 24 de enero de 2025

ANTECEDENTE

1. El 31 de mayo de 2024, 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 01-2024-CG, en adelante el concurso público, declarando como ganador de la plaza con Código de Postulación Nº 166-2024, para el puesto de Especialista Senior 2 en Infraestructura, al postulante de iniciales J.M.H.V.
2. Con escrito del 10 de junio de 2024, el señor EDUARDO WILLIAM TAM WONG, en adelante el impugnante, interpuso recurso de reconsideración contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2024-CG.
3. Mediante Carta Nº 000209-2024-CG/POLDEH del 28 de junio de 2024¹, la Sub Gerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Entidad, trasladó la Resolución Nº 012-2024-CG/CS-CPM 01-2024 del 20 de junio de 2024, a través de la cual se resolvió declarar improcedente el recurso de reconsideración, indicando lo siguiente:

"(...) la evaluación de la etapa de Entrevista Personal a cargo de cada panelista, quienes formularon diversas preguntas que tenían como finalidad validar cada uno de los criterios y posteriormente otorgar el puntaje que le corresponda al

¹ Notificada al impugnante el 1 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.





postulante según la escala de puntuación establecida en el numeral 3.4 de las Bases, pues las preguntas realizadas fueron en marco de la materia y funciones del puesto postulado, (...) así como a los criterios establecidos en las Bases; por lo que, conforme se acredita del Formato de Evaluación de Entrevista Personal correspondiente a la impugnante, se le asignó un puntaje de 11.67, el mismo que a resultar inferior al puntaje mínimo aprobatorio (12 puntos), se le asignó la condición de "NO CALIFICA". (sic).

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- Al no encontrarse conforme con la decisión, el 1 de julio de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 012-2024-CG/CS-CPM 01-2024, argumentando que no se encuentra conforme con los resultados obtenidos en la Etapa de Entrevista Personal, toda vez que considera que respondió de forma adecuada a las preguntas realizadas por los panelistas. Asimismo, manifiesta que, no es verdad que no adjuntó nueva prueba en su recurso de reconsideración, siendo que dicha prueba es la grabación de la entrevista, la cual obra en el expediente que tiene a cargo la Entidad.
- Con Oficio N° 000083-2024-CG/POLDEH, del 19 de agosto de 2024, la Subgerencia de Políticas y Desarrollo Humano de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
- Mediante Oficios N°s 034236 y 034237-2024-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

- De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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"

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del 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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su

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

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

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

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.





reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

10. 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 Directivo⁸, 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

⁶ **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".

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **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;
- 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".





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)

11. 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.
12. 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

13. En el presente caso, la impugnante cuestiona los resultados finales del concurso público, en el extremo referido a la plaza con Código de Postulación N° 166-2024, para el puesto de Especialista Senior 2 en Infraestructura de la Subgerencia de Gestión de Inversiones, alegando que no se encuentra conforme con los resultados obtenidos en la Etapa de Entrevista Personal, toda vez que considera que respondió de forma adecuada a las preguntas realizadas por los panelistas.
14. Ahora bien, conforme a los antecedentes del expediente administrativo, se advierte que el 10 de junio de 2024, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra los resultados finales del concurso público, el cual fue atendido por la Entidad a través de la Carta N° 0000209-2024-CG/POLDEH del 28 de junio de 2024 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.





trasladó la Resolución N° 012-2024-CG/CS-CPM 01-2024, en la cual se precisó lo siguiente:

"(...) la evaluación de la etapa de Entrevista Personal a cargo de cada panelista, quienes formularon diversas preguntas que tenían como finalidad validar cada uno de los criterios y posteriormente otorgar el puntaje que le corresponda al postulante según la escala de puntuación establecida en el numeral 3.4 de las Bases, pues las preguntas realizadas fueron en marco de la materia y funciones del puesto postulado, (...) así como a los criterios establecidos en las Bases; por lo que, conforme se acredita del Formato de Evaluación de Entrevista Personal correspondiente a la impugnante, se le asignó un puntaje de 11.67, el mismo que a resultar inferior al puntaje mínimo aprobatorio (12 puntos), se le asignó la condición de "NO CALIFICA". (sic)

15. Atendiendo a lo señalado, corresponde remitirse a lo establecido en las Bases del Concurso Público, específicamente, sobre la etapa de 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. (sic).

16. En cuanto a los "Criterios de calificación de la Entrevista Personal" sobre los documentos que deberán presentar los postulantes, se precisó lo siguiente:

"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.

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. (Énfasis agregado)*





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"

17. 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.
18. 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 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."*⁹
19. 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.
20. 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"*¹⁰.
21. 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.
22. 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

⁹ ROBBINS, Stephen P. y JUDGE, Timothy A. "Comportamiento organizacional". Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

¹⁰ 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. 026-2016-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"

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.

23. 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"*.
24. 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 la impugnante alcanzó un puntaje final de **11.67 puntos**, por lo que de conformidad con los panelistas de la Entidad **"NO CALIFICA"** al puesto Especialista Senior 2 en Infraestructura de la Subgerencia de Gestión de Inversiones, con Código de Postulación N° 166-2024, conforme se advierte de la siguiente imagen:

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"

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS N° 01-2024-CG			
FORMATO DE ENTREVISTA PERSONAL			
APELLIDOS Y NOMBRES	TAM WONG, EDUARDO WILLIAM		
DNI	09673678		
CÓDIGO DE POSTULACIÓN	COD 0166-2024		
NOMBRE DE PUESTO	ESPECIALISTA SENIOR 2 EN INFRAESTRUCTURA		
FECHA DE ENTREVISTA	20/05/2024		

NIVELES DE Puntuación			
00	08	14	20

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PREGUNTA	PUNTAJES (elegir el nivel de puntuación alcanzado: 00, 08, 14 o 20)	
		Panelista Unidad Orgánica	Panelista Gerencia Capital Humano
Experiencia relacionada al perfil de puesto Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos, relacionados al perfil del puesto, a situaciones concretas de su experiencia laboral	1	00	00
	2	14	14
	3	20	20
Orientación a Resultados Capacidad para orientar acciones a la consecución de objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad, cumplimiento de plazos requeridos e identificando oportunidades de mejora	4	08	08
Trabajo en equipo Capacidad para formar parte de un grupo a través del establecimiento de relaciones positivas, colaborando y compartiendo sus conocimientos y habilidades, en favor de alcanzar los objetivos grupales y/o de la institución. Implica apertura hacia las opiniones de los demás, fomentando un buen ambiente laboral.	5	14	14
Conducta íntegra Capacidad de actuar con honestidad, transparencia y ética en sus actividades cotidianas	6	14	14
Puntaje por Panelista		11.67	11.67
Puntaje Final		11.67	
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.			
Condición		NO CALIFICA	
Motivo de descalificación (de corresponder)			

OBSERVACIONES			
Panelista Unidad Orgánica		Panelista Gerencia Capital Humano	

Panelista Unidad Orgánica		Panelista Gerencia Capital Humano	
Apellidos y Nombres	ARETEGUI MATUTTI, MIGUEL ANGEL	Apellidos y Nombres	MACHADO HERRERA, MARCO ANTONIO
Firma	 Firmado digitalmente por ARETEGUI MATUTTI Miguel Angel FAU 20603348541 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 20-05-2024 18:37:30 -05:00 LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ	Firma	 Firmado digitalmente por MACHADO HERRERA Marco Antonio FAU 20131378972 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 20-05-2024 18:04:09 -05:00 CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

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"

25. No obstante, el impugnante argumenta que considera que respondió de forma adecuada a las interrogantes realizadas por los panelistas a cargo de la Entrevista Personal, precisando que: *"(...) en el caso me haya demorado un poco haciendo memoria, no amerita que me hayan calificado con cero de puntuación en esa pregunta"* (sic).
26. Al respecto, se advierte que el Formato de Entrevista Personal contempló cuatro (4) criterios: i) experiencia relacionada al perfil del puesto, ii) orientación a resultados, iii) trabajo en equipo y conducta íntegra. Dichos criterios se condicen con el objetivo establecido en el numeral 3.4 de las Bases del Concurso Público, en el cual se señaló que dicha etapa busca profundizar en la **experiencia, logros, habilidades, aspectos motivacionales y otros criterios relacionados con el puesto al cual postula**.
27. Dicho esto, se aprecia que la referida pregunta se encuentra relacionada con el criterio de *"experiencia relacionada al perfil del puesto"*, teniendo los panelistas como criterio de calificación el puntaje de "00, 08, 14 y 20". Siendo así, de la nota consignada en la pregunta N° 1 se aprecia que esta se encuentra dentro del rango de calificación establecido en el Formato de Entrevista Personal, por lo cual, puede entenderse que la respuesta emitida por el impugnante no era la esperada por los panelistas y por ende se le consignó la calificación de "00".
28. Asimismo, se debe mencionar que, de la revisión de las Bases del Concurso Público se advierte que no se encuentra contemplado la conservación o grabación de las entrevistas personales realizadas a los postulantes, de modo que, no existe el medio probatorio al que hace referencia el impugnante, siendo que, de la revisión del Formato de Entrevista Personal se advierte que la calificación realizada por los panelistas se encuentra dentro de los criterios de evaluación y calificación establecidos por la Entidad.
29. En esa línea, se observa que la etapa de entrevista personal del Concurso Público se realizó conforme a los criterios de calificación consignados en el Formato de Entrevista Personal, en el marco de los criterios de evaluación establecidos en el numeral 3.4 de las Bases del Concurso Público, sin embargo, el impugnante no alcanzó el puntaje mínimo aprobatorio.
30. Es importante resaltar lo señalado por la Gerencia de Políticas de la Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe N° 271-2015-SERVIR/GPGSC, del 29 de abril de 2015, en el que refiere 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***

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"

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".
(Énfasis agregado)

31. 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.
32. 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 EDUARDO WILLIAM TAM WONG contra los resultados finales del Concurso Público de Méritos Nº 01-2024-CG de la CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, respecto al puesto de Especialista Senior 2 en Infraestructura de la Subgerencia de Gestión de Inversiones, con Código de Postulación Nº 166-2024.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor EDUARDO WILLIAM TAM WONG 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.

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"

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

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. 026-2016-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.

al Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
- Perú

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

