



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

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

RESOLUCIÓN Nº 001896-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 0467-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MANUEL DURAN AQUINO
ENTIDAD : MINISTERIO PÚBLICO – FISCALÍA DE LA NACIÓN
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 **MANUEL DURAN AQUINO** contra los **Resultados Finales del Concurso Público de Méritos por Suplencia Nº 029-2024-MPFN-GG-OGPOH**, publicados el **22 de noviembre de 2024** por el **Ministerio Público- Fiscalía de la Nación**.*

Lima, 16 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. El Ministerio Público- Fiscalía de la Nación, en adelante la Entidad, publicó el Concurso Público de Méritos por Suplencia Nº 029-2024-MPFN-GG-OGPOHU-DF "Convocatoria para Selección de Personal bajo el Régimen del Decreto Legislativo Nº 728 por Suplencia de treinta y dos (32) plazas para los Distritos Fiscales de Cañete, Tumbes, Selva Central y Huánuco", encontrándose la plaza de Asistente en Función Fiscal con Código del Cargo Nº AFF-01, a la cual postuló el señor MANUEL DURAN AQUINO, en adelante el impugnante.
2. El 22 de noviembre de 2024, la Entidad publicó los Resultados Finales del Concurso Público de Méritos por Suplencia Nº 029-2024-MPFN-GG-OGPOH y conforme a las etapas del proceso, el impugnante superó las fases de evaluación de conocimientos, evaluación curricular con notas aprobatorias (20.00 y 17.00, respectivamente), quedando en la condición de "Descalificado" en la etapa de entrevista personal con un puntaje de 15.33, declarándose desierta la plaza convocada a concurso público de méritos.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 25 de noviembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra los Resultados Finales del Concurso Público de Méritos por Suplencia Nº 029-2024-MPFN-GG-OGPOH, 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.





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

- (i) En todo momento mostraba motivación para el puesto explicando las razones del por qué anhela volver a pertenecer a la Entidad compartiendo sus aspiraciones y metas a corto y largo plazo en el cumplimiento de sus metas en la carrera fiscal.
 - (ii) Mostró vocación de servicio dando a conocer su opinión, proponiendo alternativas en relación al buen desempeño del despacho fiscal en los turnos fiscales.
 - (iii) Mostró un total dominio de las funciones del Asistente en Función Fiscal cargo al cual se encontraba postulando, así como en cuanto a la cultura organizacional del Ministerio Público.
 - (iv) Estima que la nota que se le debería corresponder en la etapa de entrevista es superior a los 16.00.
 - (v) Se ha lesionado el derecho al trabajo al habersele descalificado con la nota de 15.33.
4. Mediante Oficio N° 005617-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH 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 lugar a la emisión del acto impugnado.
5. Con Oficios N°s 001639 y 001640-2025-SERVIR/TSC; notificados al impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por

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.

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.

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"

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del 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.

7. 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.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057⁴, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de

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 **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”.

⁵ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

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"

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”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁷, 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

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 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.”

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"

2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del análisis del caso en concreto

12. De acuerdo a los antecedentes de la presente resolución, se advierte que el impugnante está en desacuerdo con los resultados finales del Concurso Público, al cuestionar principalmente la etapa de entrevista personal, donde señala que durante la etapa de entrevista mostró un total dominio de las funciones del Asistente en Función Fiscal cargo al cual se encontraba postulando, así como en cuanto a la cultura organizacional de la Entidad por lo que estima que la nota que le debería corresponder es superior a 16.00 puntos.
13. De acuerdo a las bases del concurso público, se señala que las etapas del Concurso Público de Méritos por Suplencia son las siguientes:
- Inscripción virtual
 - Evaluación de conocimientos
 - Evaluación curricular
 - **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.





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

14. Asimismo, precisa que cada etapa del proceso es eliminatoria, excluyente y precluyente, por lo que la/el postulante que no apruebe o sea descalificada/o en alguna etapa no podrá acceder a las siguientes. Los puntajes mínimos aprobatorios y máximos de cada etapa son los siguientes:

ETAPA	EVALUACIÓN	CARÁCTER	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Selección	Conocimientos	Eliminatorio	14	20
	Curricular	Eliminatorio	16	20
	Psicológica	Referencial	N/A	N/A
	Entrevista	Eliminatorio	16	20
TOTAL			46	60

15. Conforme se puede advertir en las bases del concurso público, para las etapas de Conocimientos, Curricular y Entrevista se estableció un puntaje mínimo y un puntaje máximo, siendo que para el caso de la etapa de Entrevista el puntaje mínimo es de 16 y el puntaje máximo de 20.
16. Así también en las bases del concurso público se señala que la etapa de Entrevista tiene por finalidad analizar el perfil de los candidatos en el **aspecto personal, conocimientos, experiencia, actitudes y habilidades conforme al cargo convocado**.
17. Además de ello, se precisa que la etapa de entrevista final se realizará con la participación de los miembros del Comité de Entrevista del Concurso de la Entidad, por lo tanto, dicha etapa no se encuentra supeditada a la evaluación de un solo evaluador sino de un conjunto de evaluadores que analizan la experiencia en el perfil del puesto, con lo cual, se garantiza la imparcialidad y transparencia de las evaluaciones.
18. Asimismo, en el numeral 4.4.2 de las bases del concurso público se precisa que el Comité de Entrevista califica las capacidades de los candidatos en los distintos rubros, de acuerdo al siguiente cuadro:

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"

RUBRO DE EVALUACIÓN	CRITERIO	MUY BAJO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	MUY ALTO
Presentación personal	Capacidad de presentar una imagen que emita seguridad, confianza y respeto. El candidato saluda al ingresar y se dirige con educación al Comité, se despide de forma respetuosa al terminar la entrevista.	1	2	3	4	5
Motivación para el puesto	Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos. Se anticipa a los plazos establecidos y calcula riesgos previniendo situaciones inesperadas. Plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos en términos de cantidad y calidad. Genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un uso eficiente de los mismos.	1	2	3	4	5
Vocación de Servicio	Identifica con anticipación las necesidades del usuario planificando los servicios y/o procesos de su competencia. Propone alternativas de solución facilitando respuestas integrales y sustentadas, a fin de asegurar servicios óptimos en forma oportuna y cordial. Utiliza diversos medios para conocer las necesidades y expectativas del usuario con el fin de mejorar el nivel de servicio.	1	2	3	4	5
Dominio de las actividades del puesto y conocimiento de la cultura organizacional de la entidad.	Utiliza aspectos teóricos y prácticos mediante los cuales desarrolla de manera ética las labores propias del cargo. Capacidad de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas, para el logro de objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
SUMATORIA DE PUNTAJES						
PUNTAJE TOTAL						

En caso de que no existan postulantes aprobados, se declara/n desierta/s la/s plaza/s.

19. Según lo señalado en el numeral precedente de la presente resolución, se aprecia que la entrevista personal se sustentó en cuatro (4) criterios, conforme al siguiente detalle: **a)** Presentación personal **b)** Motivación por el puesto, **c)** Vocación de Servicio y; **c)** Dominio de las actividades del puesto y conocimiento de la cultura organizacional de la entidad.
20. Ahora, en el presente caso, se advierte que el Comité de Entrevista calificó al impugnante con 15.33 puntos; no obstante; en las bases del concurso público se señaló que la etapa de entrevista es de carácter eliminatorio en caso se obtenga puntaje menor al mínimo aprobatorio (16 puntos) quedando en la condición de descalificado el postulante.
21. En ese sentido, que el impugnante haya señalado que mostró un total dominio de las funciones del Asistente en Función Fiscal, así como en cuanto a la cultura organizacional de la Entidad, entre otros aspectos, no es causal para afirmar que por tal razón no resultó ganador del concurso público, ya que el Comité evaluador realiza diversas preguntas conforme a los factores de evaluación señalados en el numeral 18 de la presente resolución, por lo que, a criterio de los miembros evaluadores, no obtuvo el puntaje necesario para adjudicarse la plaza de Asistente en Función Fiscal.

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"

22. Asimismo, es importante señalar que, en esta etapa del proceso existe cierto margen de discrecionalidad en las entrevistas personales sobre la base de la percepción o impresión que cada entrevistador se haya formado sobre el postulante, sin embargo, de todas formas deben presentarse criterios objetivos de calificación, los cuales, para el presente caso, estuvieron enfocadas en determinar no solo el Dominio de las actividades del puesto y conocimiento de la cultura organizacional de la entidad, sino también, otros aspectos como la presentación personal, motivación por el puesto y la vocación de servicio, aspectos en los cuales existe un margen de discrecionalidad por parte de los entrevistadores.
23. Ahondando en razones, 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”*⁸.
24. 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.
- Sobre esto último, *HELLRIEGEL* y *SLOCUM* afirman que: *“Las percepciones de las personas y sus conductas son subjetivas”*⁹.
25. En tal razón, 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.
26. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas

⁸ *ROBBINS*, Stephen P. y *JUDGE*, Timothy A. “Comportamiento organizacional”. Décimo Tercera Edición, Pearson Educación, México DF, 2009, p. 588 y 589.

⁹ *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"

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"*¹⁰.

27. De otro lado, que el impugnante no haya obtenido una calificación mínima aprobatoria no podemos afirmar o dejar entrever que no hubo objetividad por parte de los miembros evaluadores, toda vez que la entrevista personal no es una etapa que se califica solo de manera objetiva, sino el evaluador cuenta con cierto grado de discrecionalidad al momento de calificar al postulante, siendo que en el presente caso el Comité de Entrevista del Concurso Público de Méritos por Suplencia N° 029-2024-MP-FN-GG-OGPOHU-DF, declaró desierta la Plaza de Asistente en función Fiscal debido a que el postulante no logró obtener el puntaje aprobatorio de 16 puntos y el otro postulante no se presentó a la etapa de entrevista.
28. En suma, esta Sala advierte que los argumentos esgrimidos por el impugnante no resultan amparables en mérito a los considerandos desarrollados, por lo que se debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto.

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 el señor MANUEL DURAN AQUINO contra Resultados Finales del Concurso Público de Méritos por Suplencia N° 029-2024-MPFN-GG-OGPOH, publicados el 22 de noviembre de 2024 por el MINISTERIO PUBLICO – FISCALIA DE LA NACIÓN.

¹⁰ Sentencia 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. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor MANUEL DURAN AQUINO y al MINISTERIO PUBLICO – FISCALIA DE LA NACIÓN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO PUBLICO – FISCALIA DE LA NACIÓN.

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.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT14

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.

