



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre los procesos de selección bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° 0000000042-2022-SUNAFIL/GG/OGA/ORH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR la siguiente consulta, en el marco de un proceso de selección bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057:

¿Es factible establecer que, para el desarrollo de la etapa de entrevista personal, se admita un máximo de cinco postulantes por vacante que hayan obtenido el mayor puntaje en las etapas previas a la entrevista?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FVTTA3Q



Sobre los procesos de selección bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 En principio, cabe indicar que el proceso de selección para la contratación bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS comprende cuatro etapas: i) Preparatoria, ii) Convocatoria, iii) Selección y iv) Suscripción y registro del contrato, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM¹ modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM².
- 2.5 Respecto a la etapa de selección, esta comprende la evaluación objetiva del postulante, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.
- 2.6 Cabe añadir que, las etapas del proceso de selección son cancelatorias, por lo que los resultados de cada etapa tendrán carácter eliminatorio.
- 2.7 Así, en la etapa de evaluación curricular, se debe evaluar la presentación de los documentos sustentatorios de lo consignado en la Ficha de Postulante o Registro de Postulación de la Plataforma Informática de Reclutamiento, pues aquellos candidatos que no presenten los documentos exigidos, en forma total o parcial, serán excluidos automáticamente del proceso de selección y no podrán pasar a la siguiente etapa.
- 2.8 Estando a lo expuesto, se advierte que la evaluación curricular y entrevista son factores de evaluación obligatorios y cancelatorios.
- 2.9 Por otro lado, cabe indicar que el órgano encargado de la gestión de los contratos administrativos de servicios es la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad o la que haga sus veces³, por lo que, corresponde a dicha Oficina definir el perfil de puesto en la convocatoria, así como las bases del concurso de selección, de acuerdo a sus necesidades de servicio, esto es, en base al requerimiento de personal del área usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar, los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante.
- 2.10 Estando a lo expuesto y a la consulta planteada, cabe señalar que es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de las entidades públicas definir en las bases del proceso de selección, 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 éstas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso, u otros criterios y/o condiciones. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables, a fin de respetar los principios de igualdad de oportunidades y transparencia que rigen el acceso a la Administración Pública.

¹ Publicado 25 de noviembre de 2008 en el Diario Oficial El Peruano.

² Publicado el 27 de julio de 2011 en el Diario Oficial El Peruano.

³ De acuerdo a lo establecido en el artículo 15° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM -modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FVTTA3Q



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Resulta pertinente resaltar que, si uno o más postulantes obtuviesen los puntajes mínimos en una etapa, podrán acceder a la siguiente etapa del proceso, sin que la entidad limite su participación, toda vez que ello, vulneraría el principio de igualdad de oportunidades.

III. Conclusiones

- 3.1 El proceso de selección para la contratación bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS comprende cuatro etapas: i) Preparatoria, ii) Convocatoria, iii) Selección y iv) Suscripción y registro del contrato, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- 3.2 Es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de las entidades públicas definir en las bases del proceso de selección, 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 éstas y el puntaje mínimo que debe obtener el postulante para acceder a la siguiente etapa del proceso, u otros criterios y/o condiciones. Dichos criterios deben ser objetivos y razonables, a fin de respetar los principios de igualdad de oportunidades y transparencia que rigen el acceso a la Administración Pública.
- 3.3 Si uno o más postulantes obtuviesen los puntajes mínimos en una etapa, podrán acceder a la siguiente etapa del proceso, sin que la entidad limite su participación, toda vez que ello, vulneraría el principio de igualdad de oportunidades.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. 6715-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FVTTA3Q