



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

RESOLUCIÓN Nº 002505-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14644-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RICARDO OSWALDO MACHUCA BREÑA
ENTIDAD : ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL
REGIMEN : LEY Nº 30057
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
CONCURSO PÚBLICO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RICARDO OSWALDO MACHUCA BREÑA contra la Resolución Nº 00001-2024-OEFA/CPMTC-043-2024, del 12 de septiembre de 2024, emitida por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental; al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Concurso Público de Méritos para el Traslado - Cerrado a la Entidad CPMTC Nº 043-2024-OEFA, en adelante el Concurso Público, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en adelante la Entidad, efectuó la convocatoria de la plaza de Ejecutivo/a de la Subdirección de Sanción y Gestión de Incentivos; habiendo postulado en dicho concurso el señor RICARDO OSWALDO MACHUCA BREÑA, en adelante el impugnante.
2. El 7 de agosto de 2024, la Entidad publicó los Resultados de Entrevista del Concurso Público, declarando desierto el mismo, al no haber alcanzado los postulantes el puntaje mínimo correspondiente, conforme al numeral IX Bases del citado concurso.
3. El 28 de agosto de 2024, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra los Resultados de Entrevista y declaratoria de desierto del Concurso Público.
4. A través de la Resolución Nº 00001-2024-OEFA/CPMTC-043-2024, del 12 de septiembre de 2024, se declaró improcedente el recurso de reconsideración presentado por el impugnante.

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.





TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 27 de septiembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 00001-2024-OEFA/CPMTC-043-2024 solicitando se revoque el cutado acto y se anule la declaratoria de desierto, de acuerdo con los siguientes argumentos:
 - (i) El recurso de reconsideración no era improcedente, toda vez que cumplió con presentar nueva prueba.
 - (ii) El argumento que utiliza la Entidad para desestimar su recurso es que la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH indica que el Anexo 15 es “referencial”, por lo que corresponde a la Entidad determinar el formato a usar en la Fase de Entrevista.
 - (iii) El único rubro que corresponde ser evaluado en la entrevista es la “Adaptación al puesto y cumplimiento de Funciones -rubro en el que se le asignó 3 puntos- toda vez que se trataba de un concurso público de méritos para el traslado -cerrado a la entidad; no obstante, el Comité de Selección utilizó en su caso criterios que no eran aplicables a los concursos cerrados, puesto que empleó un formato desfasado sin adaptarlo a las nuevas normas aprobadas en la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH.
 - (iv) No se ha considerado que ocupa el puesto convocado y ejerce funciones propias de dicho puesto desde el año 2017.
6. Con Oficios N°s 00490-2024-OEFA/OAD-URH, 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.
7. A través de los Oficios N°s 039549 y 039550-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación fue admitido a trámite.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

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

¹ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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”

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.

9. 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.
10. 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 Civil⁴, y el artículo 95° de su

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”.

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

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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“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-PCM⁵; 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”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

11. 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

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 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”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;

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.

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 autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“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)

12. 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.
13. 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

- 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”

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 de los argumentos de el impugnante

14. En el presente caso, el impugnante ha alegado que el recurso de reconsideración no era improcedente, toda vez que cumplió con presentar nueva prueba. Al respecto, el impugnante señala que el argumento que utiliza la Entidad para desestimar su recurso es que la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH indica que el Anexo 15 es “referencial”, por lo que corresponde a la Entidad determinar el formato a usar en la Fase de Entrevista.
15. En ese sentido, el impugnante indica que el único rubro que correspondía ser evaluado en la entrevista era la “Adaptación al puesto y cumplimiento de Funciones -rubro en el que se le asignó 3 puntos- toda vez que se trataba de un concurso público de méritos para el traslado - cerrado a la entidad; no obstante, el Comité de Selección utilizó en su caso criterios que no eran aplicables a los concursos cerrados, puesto que empleó un formato desfasado sin adaptarlo a las nuevas normas aprobadas en la Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH. Además el impugnante agrega que ocupa el puesto convocado y ejerce funciones propias de dicho puesto desde el año 2017.
16. Al respecto, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 050-2024-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la “Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH, Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, con el objetivo de establecer las normas técnicas, métodos y procedimientos de cumplimiento obligatorio en materia de gestión de procesos de selección del régimen de la Ley N° 30057.
17. Con relación a la Entrevista Final, según las etapas del del proceso de selección a considerar para los Concursos públicos de méritos para el traslado cerrados a la entidad (CPMTC), en el ítem iii) del literal d) de la Quinta Disposición Complementaria Transitoria de la citada Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH

“Quinta. - Concursos públicos de méritos para el traslado cerrados a la entidad (CPMTC)

Los CPMTC se rigen según las siguientes reglas: (...)

d) Etapas del proceso de selección a considerar para el CPMTC

El proceso de selección, con todas sus etapas, no debe exceder los treinta (30) días

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”

*hábiles. Asimismo, respecto a las etapas del proceso, se debe considerar lo siguiente:
(...)*

iii) Etapa de evaluación del CPMTC: Los CPMTC comprenden, como mínimo, las siguientes evaluaciones:

b) Entrevista final

Pasan a la entrevista final, aquellos/as postulantes que hayan obtenido la condición de “Califica” en la evaluación anterior. Los resultados de la entrevista final deben ser consignados en una tabla de puntuación, para lo cual se puede tomar como referencia el Anexo 15 (Formato de evaluación de entrevista final para CPMTC). Los criterios de puntuación establecidos en el formato, no pueden ser modificados. En todo lo demás, la presente etapa se realiza de acuerdo con lo establecido en la presente directiva, de corresponder. (...)”

18. En ese sentido, se advierte que en la disposición antes citada se indica que el Anexo 15 (Formato de evaluación de entrevista final para CPMTC), se puede tomar como referencia. En ese sentido, lo alegado por el impugnante respecto a la aplicación de dicho formato en el marco de la etapa de Entrevista Final debe ser desestimado.

19. Asimismo, en lo referido a la etapa de Entrevista Final, en el numeral 2.2.2.3. de las Bases del Concurso Público se establece lo siguiente:

“2.2.2.3. Entrevista Final

Esta evaluación se encuentra orientada a analizar la experiencia en el perfil del puesto y profundizar aspectos de la motivación, habilidades y competencias del/de la postulante en relación con el perfil del puesto. (...)”

20. Ahora bien, en cuanto a la evaluación propiamente efectuada durante la entrevista personal, es importante tomar en cuenta lo señalado por ROBBINS y JUDGE: “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.

21. De ahí se tiene que la entrevista personal es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus

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

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”

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”*¹⁰.

22. Por lo tanto, es posible afirmar que en esta etapa del proceso se le brinda un grado de discrecionalidad a los entrevistadores para que elijan a la persona idónea para el cargo según la impresión que se hayan formado de cada uno de los candidatos. Pero, aunque exista cierto grado de discrecionalidad, esta evaluación debe encontrarse sujeta a parámetros objetivos de calificación plenamente reconocidos por la entidad convocante, caso contrario la decisión adoptada podría tornarse arbitraria.
23. En ese sentido, generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional 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”*¹¹.
24. Entonces, se tiene que, si bien la valoración que realizan los miembros de la Comisión debe guiarse sobre parámetros objetivos, es a partir de sus percepciones que determinan la calificación que asignan a los postulantes, aspecto que insoslayablemente dependerá de la escala valorativa que adopten los miembros evaluadores.
25. Con relación a lo anterior, de la documentación obrante en el expediente se advierte el puntaje otorgado por el Comité de Selección al impugnante, conforme al siguiente detalle:

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

¹¹Fundamento 12 de la sentencia emitida en el expediente N° 03167-2010-PA/TC

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”

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CONDUCTAS	Entrevistador de AU	Entrevistador de RRHH
Adaptación al puesto y cumplimientos de funciones	Genera confianza y credibilidad en el ámbito técnico requerido para el puesto. 3	27.00	27.00
	Demuestra capacidad de análisis al exponer ejemplos pasados de aplicación de sus conocimientos. 3		
	Evidencia que en anteriores experiencias laborales ha propuesto iniciativas o ideas innovadoras con la finalidad de generar mejoras en el desarrollo de sus funciones. 3		
Adaptación al Órgano/Unidad Orgánica	Evidencia el manejo adecuado de relaciones interpersonales en experiencias laborales anteriores. 3	18.67	18.67
	Identifica los niveles de coordinación y los flujos de comunicación. 2		
	Evidencia comportamientos de compromiso en la búsqueda de logros compartidos. 3		
Adaptación a la cultura de de la entidad	Demuestra su capacidad de adaptación a diferentes culturas, contextos y situaciones. 3	12.00	12.00
	Muestra disposición y afinidad para adaptarse a la cultura de la entidad. 3		
	Evidencia orientación de servicio al ciudadano y/o usuarios internos 3		
Totales		57.67	57.67

26. En esa medida, de los antecedentes que obran en el expediente no se observa que en el desarrollo de la entrevista personal del Concurso Público los miembros del Comité de Selección hayan actuado al margen de los parámetros objetivos a fin de favorecer a alguno de los postulantes.
27. Por lo tanto, de la etapa de Entrevista Personal se advierte que el impugnante recibió dicho puntaje, sobre la base de los criterios evaluados por el Comité Evaluador, los cuales fueron emitidos dentro de sus facultades discrecionales que le son inherentes en esta etapa del Concurso Público, y en el marco de lo dispuesto en las Bases del mismo, por lo que este cuerpo Colegiado considera que actuaron en el marco del principio de legalidad.
28. Asimismo, de la revisión de las Bases del Concurso Público se aprecia que se establecieron los puntajes mínimos y máximos, correspondientes a cada etapa y conforme a lo dispuesto en las referidas bases. En ese sentido, los argumentos esgrimidos por el impugnante en su recurso de apelación deben ser desestimados.

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. De ahí que, esta Sala no advierte vicio o inobservancia alguna que permita colegir que se ha transgredido los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades en perjuicio del impugnante, por lo que no es posible estimar su recurso de apelación.
30. En consecuencia, este cuerpo Colegiado considera que el recurso de apelación interpuesto por el impugnante debe ser declarado infundado.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RICARDO OSWALDO MACHUCA BREÑA contra la Resolución Nº 00001-2024-OEFA/CPMTC-043-2024, del 12 de septiembre de 2024, emitida por el ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor RICARDO OSWALDO MACHUCA BREÑA y al ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL.

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/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil.

L6

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

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

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

