RESOLUCIÓN Nº 001522-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE	:	1677-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	CARLOS JAIME GONZALES CASTILLA
ENTIDAD	:	MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA	:	ACCESO AL SERVICIO CIVIL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

SUMILLA: Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS JAIME GONZALES CASTILLA contra los Resultados Finales de la Convocatoria CAS Nº 464-2020-MINJUSDH, específicamente, la Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un (1) Director Distrital para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia en la sede de Ica, llevada a cabo por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; al haberse emitido conforme a ley.

Lima, 13 de agosto de 2021

ANTECEDENTES

1. Con Ficha de postulación del 24 de noviembre de 2020, el señor CARLOS JAIME GONZALES CASTILLA, en adelante la impugnante, se presentó a la Convocatoria CAS Nº 464-2020-MINJUSDH, Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de dos (2) Directores Distritales para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia en las sedes de Ica y Cañete.

   Al respecto, el impugnante se presentó específicamente a la plaza convocada para la sede Ica.

2. El 29 de diciembre de 2020, se publicaron los Resultados Finales del Concurso CAS mediante los cuales se verifica que resultó ganador el señor de iniciales G.J.M.N.; no obstante, el impugnante obtuvo la condición de "Descalificado".

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Al no encontrarse conforme, el 8 de enero de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra los resultados finales del Concurso Público, solicitando de declare fundado, 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 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.

(i) Cumple con todos los requisitos solicitados para el cargo.
(ii) Hasta la evaluación curricular se encontraba en el primer lugar, sin embargo, en la Entrevista Personal, pese a que se presentó adecuadamente (ropa formal), no haber sido descortés y haber respondido todas las preguntas que se le formularon, se le asignó el calificativo de "DESCALIFICADO".
(iii) Los criterios del 07 al 10 del Anexo Nº 06 de la Directiva Nº 004-2020-JUS/SG, "Directiva para regular la contratación de personal bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios", sólo los saben los entrevistadores. Asimismo, los criterios del 01 al 06 son competencias que no se pueden conocer en una sola entrevista, salvo que se aplique una prueba psicológica.
(iv) A los postulantes no se les hace llega la ficha de evaluación de entrevista, ni se publican para conocer los criterios y puntajes asignados, contradiciéndose con el principio de transparencia.
(v) La Entidad debe permitir que los candidatos y el público en general vea las fichas que contiene la evaluación de la entrevista, así como las grabaciones de los entrevistados.
(vi) El postulante ganador de iniciales G.J.M.N., conforme se verifica en las redes sociales e internet, viene desempeñándose como Director de la plaza convocada, por lo que no resulta extraño que el concurso haya sido realizado para cumplir con formalidades.
(vii) Las Bases de la convocatoria establecieron que los candidatos no debían tener antecedentes policiales, judiciales, penales o de proceso de determinación de responsabilidades; sin embargo, el postulante ganador de iniciales G.J.M.N. presenta antecedentes penales, conforme se verifica en el enlace[1] mediante el cual se advierte un informe por el cual se da a conocer una relación de casos en estado de ejecución, entre los cuales aparece el referido ganador.

4. Con Oficio Nº 185-2021-JUS/OGRRHH, del 23 de abril de 2021, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

<u>De la competencia del Tribunal del Servicio Civil</u>

[1] El impugnante, en su recurso de apelación, citó el siguiente *link:* http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wc8N8igjvToJ:www.periodicoluzverdeloreto.com/wp-content/uploads/2017/11/INFORME 1.docx+&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

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.

5. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[2], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[3], 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.

6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[4], 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.

7. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil[5], y el artículo 95º de su

---

[2] **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"**Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil**
El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.
El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:
a) Acceso al servicio civil;
b) Pago de retribuciones;
c) Evaluación y progresión en la carrera;
d) Régimen disciplinario; y,
e) Terminación de la relación de trabajo.
El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.
Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

[3] **Ley Nº 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 Nº 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 Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**
"**Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

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.

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[6]; 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.

8. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, 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			
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	AMBAS SALAS Gobierno Nacional	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local

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 su 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".

[6] **Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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.

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.

las materias)	(todas las materias)	Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	(todas las materias)

9. 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.

10. 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.

<u>Análisis del caso en concreto</u>

11. En el presente caso, esta Sala advierte que el impugnante se encuentra en desacuerdo con la decisión de la Entidad, al no haber sido declarado ganador del Concurso CAS, cuestionando la decisión de la Comisión Evaluadora respecto a la entrevista personal realizada.

12. Al respecto, el impugnante señaló que hasta la evaluación curricular se encontraba en el primer lugar, sin embargo, en la Entrevista Personal, pese a que se presentó adecuadamente (ropa formal), no haber sido descortés y haber respondido todas las preguntas que se le formularon, se le asignó el calificativo de "DESCALIFICADO".

13. Sobre el particular, de acuerdo a las Bases de la Convocatoria CAS Nº 464-2020-MINJUSDH, Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de dos (2) Directores Distritales para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia en las sedes de Ica y Cañete, respecto a la Entrevista se señaló lo siguiente:

FASES DEL PROCESO		**CRONOGRAMA**	**ÁREA RESPONSABLE**
(...)			
10	**<u>Entrevista Virtual</u>** La entrevista se realizará a través de video llamada, por lo que el postulante deberá ***prever contar con***	22/12/2020 AL 28/12/2020	REPRESENTANTE OGRRHH / REPRESENTANTE ÁREA USUARIA

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.

	un equipo de cómputo que tenga cámara, audífonos, micrófono y conexión estable a internet. ***A través de correo electrónico y/o teléfono móvil se le brindará los accesos para ingresar a la plataforma Google Meet,*** por lo que los exhortamos a revisar sus bandejas de entrada y/o bandeja de correo no deseado. ***Para la entrevista virtual se tendrá sólo 5 minutos de tolerancia. De no presentar luego el tiempo de tolerancia, se remitirá un correo electrónico al postulante, dejando constancia que no se presentó a dicha fase.***		

14. Por su parte, en el numeral V de las Bases, se señaló lo siguiente respecto a la entrevista:

"(…)
V. En cuanto a la Entrevista

- *En esta fase se analizará el perfil de los/las candidatos/as en el aspecto personal, el comportamiento, las actitudes y habilidades conforme a las competencias del perfil del puesto.*
- *Esta fase contará con la participación de un/a representante de la OGEC y un/una representante del área usuaria.*
- *La entrevista se realizará de* ***manera virtual, a través de video llamada por la plataforma Google Meet.***
- *El/la postulante deberá prever contar con un equipo de cómputo, con cámara, audífonos y conexión de internet ininterrumpida para su entrevista según la fecha señalada en el cronograma.*
- *A los postulantes aptos en la etapa de evaluación curricular se les remitirá a través de correo electrónico y/o teléfono móvil, la información correspondiente para el acceso a la plataforma virtual, por lo que los exhortamos a revisar sus bandejas de entrada y/o bandeja de correo no deseado. (La información será remitida antes del inicio la entrevista).*

Recomendaciones:
• Vestirse de acuerdo a la situación

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.

• Verificar la disponibilidad de la tecnología correspondiente
• Tener su Documento Oficial de identidad a la mano.
*• **Para la entrevista virtual se tendrá sólo 5 minutos de tolerancia.** De no presentarse luego del tiempo de tolerancia, se dejará constancia en el registro de asistencia, que no se presentó a dicha fase.*

- El puntaje mínimo aprobatorio en esta fase es de 21 puntos: En caso el/la candidata/a obtenga un puntaje inferior al puntaje mínimo aprobatorio, quedará DESCALIFICADO/A.
- En el caso que algún candidato no se presente, quedará DESCALIFICADO/A.
- En el caso que ningún candidato obtenga el puntaje mínimo aprobatorio, la convocatoria se declarará DESIERTA.
- La OGEC realizará la publicación de los resultados a través del portal web institucional del MINJUSDH (www.gob.pe/minjus), sección convocatorias de trabajo, en la fecha establecida en el cronograma. (…)" (Subrayado nuestro)

15. Ahora bien, conforme se verifica en el expediente, obra el Anexo Nº 06 Ficha de Evaluación de Entrevista, correspondiente al impugnante y al postulante ganador, donde se verifican las diez (10) competencias evaluadas, precisándose que el puntaje máximo por cada competencia es de 3 y el mínimo es de 1, siendo las siguientes:

    1. *Compromiso*
    2. *Responsabilidad*
    3. *Vocación de servicio*
    4. *Adaptabilidad – flexibilidad*
    5. *Comunicación*
    6. *Orientación a resultados*
    7. *Conciencia social*
    8. *Capacidad de análisis y síntesis*
    9. *Negociación*
    10. *Proactividad*

16. Sobre el particular, de acuerdo a las Bases de la Convocatoria CAS Nº 464-2020-MINJUSDH, en el numeral V precisa que en la entrevista se analizará el perfil de los/las candidatos/as en el aspecto personal, el comportamiento, las actitudes y habilidades conforme a las competencias del perfil del puesto. Asimismo, en el Anexo Nº 06 de las Bases se indicaron las 10 competencias evaluadas. Por tanto, dicha información era de conocimiento de los postulantes que se presentaron a la referida convocatoria, toda vez que las Bases y sus anexos fueron publicadas.

LPDERECHO.PE

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.

17. En el presente caso, se advierten las fichas suscritas por cada entrevistador, donde se verifican los puntajes asignados a cada postulante. Siendo así, se verifica la puntuación otorgada al impugnante conforme al siguiente detalle:

ENTREVISTADOR	PUNTAJE TOTAL	PUNTA POR CADA COMPETENCIA
P.E.E.	20 puntos	2 puntos por cada competencia
N.K.M.L.	20 puntos	2 puntos por cada competencia

18. De la misma forma, del análisis de las Fichas de evaluación de entrevista del ganador de iniciales, la Comisión de Evaluación otorgó los puntajes conforme al siguiente detalle:

ENTREVISTADOR	PUNTAJE TOTAL	PUNTA POR CADA COMPETENCIA
P.E.E.	29 puntos	3 puntos por las competencias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 10 2 puntos por la competencia 9
N.K.M.L.	24 puntos	3 puntos por las competencias 1, 3, 5 y 6 2 puntos por las competencias 2, 4, 7, 8, 9 y 10

19. Considerando lo expuesto, se evidencia que los responsables de llevar a cabo la entrevista evaluaron al impugnante y al postulante ganador, conforme a los criterios establecidos en el Anexo N° 06, asignando una puntuación por cada competencia.

20. Siendo así, se verifica que el impugnante obtuvo una puntuación de 20 puntos, mientras que el ganador de iniciales G.J.M.N. obtuvo 27 puntos, por lo que teniendo en cuenta que el puntaje mínimo aprobatorio en esta fase era de 21 puntos, el impugnante quedó "descalificado" al no haber alcanzado el mínimo establecido.

21. En lo que 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*

LPDERECHO.PE

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.

solicitantes 'postulantes', reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección"[8].

22. 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].

23. 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. 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.

24. Cabe agregar que generar un grado de objetividad en el marco de las entrevistas personales tiene plena relación con el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional de Derecho que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. 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].

---

[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.

[10] Sentencia recaída en el Expediente Nº 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. 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.

25. Dicho esto, que el impugnante haya obtenido una calificación menor al señor de iniciales G.J.M.N. no es causal para afirmar que existió parcialización de parte de los miembros evaluadores, toda vez que la entrevista personal no es una etapa que se califica de manera objetiva, sino el evaluador cuenta con cierto grado de discrecionalidad al momento de calificar al postulante, ello no implica que el ganador del concurso necesariamente debía contar con un puntaje similar a los demás, pues a consideración de la Comisión Evaluadora, tuvo un mejor desempeño en esta etapa.

26. Por otro lado, cabe indicar que en un concurso público participan personas con distinto grado académico y formación profesional, lo que genera distinta asignación de puntajes en las etapas previas a la entrevista personal y que son otorgados en virtud al principio de mérito, por lo tanto, el puntaje obtenido por el impugnante en la etapa de evaluación curricular no significa que deba prevalecer o priorizarse sobre las demás etapas, ni es óbice para que se asigne una puntuación similar durante la entrevista personal si su desempeño no es el idóneo.

27. De otro lado, el impugnante señaló que el postulante ganador de iniciales G.J.M.N., conforme se verifica en las redes sociales e internet, viene desempeñándose como Director de la plaza convocada, por lo que no resulta extraño que el concurso haya sido realizado para cumplir con formalidades. No obstante, ello no constituye causal para impedir su participación en el Concurso Público, pues el postulante debe encontrarse en la capacidad de acreditar que cumple con todos los requisitos exigidos para acceder al puesto y es sometido a las mismas evaluaciones que los demás participantes en un régimen de igualdad de oportunidades con la finalidad de determinarse si es la persona idónea para el puesto.

28. Por su parte, mediante su apelación el impugnante señaló que los criterios del 07 al 10 del Anexo Nº 06 de la Directiva Nº 004-2020-JUS/SG, sólo los saben los entrevistadores. Asimismo, los criterios del 01 al 06 son competencias que no se pueden conocer en una sola entrevista, salvo que se aplique una prueba psicológica. Asimismo, precisó que a los postulantes no se les hace llega la ficha de evaluación de entrevista, ni se publican para conocer los criterios y puntajes asignados, contradiciéndose con el principio de transparencia, por lo que la Entidad debe permitir que los candidatos y el público en general vea las fichas que contiene la evaluación de la entrevista, así como las grabaciones de los entrevistados.

LPDERECHO.PE

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.

29. Al respecto, conforme se ha expuesto, en el Anexo Nº 06 de las Bases se indicaron las 10 competencias evaluadas, siendo que dicha información era de conocimiento de los postulantes que se presentaron a la convocatoria, toda vez que las Bases y sus anexos fueron publicadas como adjuntos a la postulación.

30. Asimismo, se verifica los entrevistadores evaluaron cada criterio establecido asignando una puntuación respecto de lo cual se debe tener en cuenta que la entrevista no es una evaluación netamente objetiva, ya que depende de la percepción que tengan los entrevistadores sobre el candidato o postulante, por lo que corresponde desestimar este extremo de la apelación.

31. Finalmente, el impugnante señaló que las Bases de la convocatoria establecieron que los candidatos no debían tener antecedentes policiales, judiciales, penales o de proceso de determinación de responsabilidades; sin embargo, el postulante ganador de iniciales G.J.M.N. presenta antecedentes penales, conforme se verifica en el enlace mediante el cual se advierte un informe por el cual se da a conocer una relación de casos en estado de ejecución, entre los cuales aparece el referido ganador.

32. De la verificación del enlace citado por el impugnante se advierte que se trataría del Informe Nº 001-PPADL-2017-MSO, emitido por el Abogado de la Procuraduría Pública Especializada de Delitos de Corrupción y remitido a la Procuraduría Pública Anticorrupción Descentralizada, mediante el cual se consigna un listado sobre expedientes en ejecución para cobro de reparación civil, entre los cuales, se verificaría el Expediente Nº 35-2013, donde se señala como imputado al señor de iniciales G.J.M.N. y como agraviada la Municipalidad Distrital de Capelo.

33. Al respecto, obra en el expediente el Informe Nº 001-2021/MRCR/ADJE-PPAD-LORETO, del 20 de enero de 2021, suscrito por la Procuraduría Pública Anticorrupción Descentralizada del Distrito Judicial de Loreto, mediante el cual se señaló que en el Expediente Nº 35-2013 no se verifica ningún procesado de iniciales G.J.M.N. Por tanto, no existiría -en el expediente- elemento probatorio que permita acreditar lo alegado por el impugnante.

34. Sin perjuicio de ello, cabe señalar que la Entidad tiene la facultad de realizar control posterior a fin de verificar la veracidad de la información presentada en los procedimientos administrativos.

35. Atendiendo a que en el presente procedimiento se ha verificado la legalidad de la Convocatoria CAS Nº 464-2020-MINJUSDH, específicamente, la Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un (1) Director Distrital para la

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.

Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia en la sede de Ica, esta Sala ha verificado que el Concurso Público fue llevado conforme a las reglas establecidas en sus bases, respetándose el principio de legalidad y transparencia.

36. Respecto al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley Nº 27444[11], debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

37. Por otro lado, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad[12], en aplicación del principio de legalidad, la administración pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

38. Por lo expuesto, esta Sala advierte que los argumentos esgrimidos por el impugnante no resultan amparables en mérito a los considerandos expuestos, por lo que se debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto, en aplicación del principio de legalidad.

---

[11] **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"TÍTULO PRELIMINAR
Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo
1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:
1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

[12] **Constitución Política del Perú de 1993**
"TITULO I
DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD
CAPITULO I
DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA
Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona
Toda persona tiene derecho: (…)
24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia: (…)
a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe; (…)".

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.

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 CARLOS JAIME GONZALES CASTILLA contra los Resultados Finales de la Convocatoria CAS Nº 464-2020-MINJUSDH, específicamente, la Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un (1) Director Distrital para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia en la sede de Ica llevada a cabo por el MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS; al haberse emitido conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor CARLOS JAIME GONZALES CASTILLA y al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

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 (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ VOCAL	GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO PRESIDENTE	ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR VOCAL

L2/CP4

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.

LIDERECHO.PE