



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN Nº 001885-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3766-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MANUEL ANTONIO CHANG DIAZ
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA
 Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : ACCESO AL SERVICIO CIVIL
 CONCURSO PÚBLICO

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **MANUEL ANTONIO CHANG DIAZ** contra el acto administrativo contenido en los resultados finales del Proceso CAS D.U. 034-2021 Nº 080-2021 publicados el 14 de mayo de 2021, emitido por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, al haberse emitido conforme a las bases del concurso.*

Lima, 5 de noviembre de 2021

ANTECEDENTES

1. El 6 de mayo se publicó en la página web del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, en adelante la entidad, la convocatoria al Proceso CAS D.U. 034-2021 Nº 080-2021, Convocatoria para la contratación administrativa de servicios de un (a) Especialista en Servicios Generales para la Sub Gerencia de Logística y de Control Patrimonial, en el marco del Decreto de Urgencia Nº 034-2021, en el cual postuló el señor MANUEL ANTONIO CHANG DIAZ, en adelante el impugnante.
2. El 14 de mayo de 2021 se publicaron los resultados finales del Proceso CAS D.U. 034-2021 Nº 080-2021, según los cuales, el impugnante no logró adjudicarse la plaza que fue convocada, declarándose desierta la convocatoria al no haber candidato apto en la etapa de entrevista.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Con escrito presentado el 15 de mayo de 2021, ampliado el 17 de mayo de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en los resultados finales del Proceso CAS D.U. 034-2021 Nº 080-2021, bajo los siguientes argumentos:

(i) Fue declarado apto para la entrevista del día 11 de mayo de 2021, la que se

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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- realizó vía zoom, obteniendo una calificación de 22 puntos, siendo declarado no apto y, por tanto, la plaza fue declarada desierta al ser el único postulante que llegó a la etapa de entrevista.
- (ii) La parte técnica fue respondida de acuerdo a lo establecido en la normativa, asimismo la parte correspondiente a recursos humanos fue a un nivel mínimo de aprobación.
- (iii) Solo fueron 2 entrevistadores, ninguno de ellos pertenecía al área usuaria que tiene un mayor conocimiento de la parte técnica de la entrevista.
4. Con Oficio N° 000176-2021-ORH/INDECOPI, 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.
5. A través de los Oficios N°s 009096 y 009097-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. 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 Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene 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:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- 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".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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° 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95° de su 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.

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.

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 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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 Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil,

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 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 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;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de 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".



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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)

- 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.
- 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 recurso de apelación del impugnante

- El recurso de apelación interpuesto por el impugnante tiene como pretensión impugnar los resultados finales del Proceso CAS D.U. 034-2021 N° 080-2021, en los cuales obtuvo 22 puntos en la etapa de entrevista personal, resultando descalificado y, en consecuencia, la plaza declarada desierta.
- Así, uno de los argumentos esbozados por el impugnante en su recurso de apelación es que su entrevista personal estuvo a cargo de 2 entrevistadores, siendo que ninguno de ellos pertenecía al área usuaria que tiene un mayor conocimiento de la parte técnica de la entrevista.
- Al respecto, en las Bases del Proceso CAS D.U. 034-2021 N° 080-2021, respecto a la etapa de Entrevista Personal, se precisó lo siguiente:

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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

"2.2.2 Entrevista Personal

Estará a cargo de un comité de entrevista, conformado por personal de la Gerencia de Recursos Humanos, así como por miembro(s) del área solicitante. Su objetivo es identificar a la persona idónea para el puesto, para ello, el comité evaluará características de experiencia y conocimiento en función al perfil del puesto, así como aspectos motivacionales, valores y ética, logros habilidades y competencias. (...)"

15. En el presente caso, de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que, con Acta del Comité de Entrevista, del 11 de mayo de 2021, la Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad determinó que el comité de entrevista estaría conformado por la señora de iniciales E.R.C, como analista senior de selección de la Gerencia de Recursos Humanos y el señor de iniciales L.L.S.G, como asesor de Gerencia de Administración y Finanzas por parte de la Sub Gerencia de Logística.
16. Es ese sentido, se advierte que el Comité de Entrevista estuvo conformado, entre otros, por un miembro del área solicitante; dicho esto, esta Sala debe precisar que el área solicitante era la Sub Gerencia de Logística de la Entidad, perteneciente a la Gerencia de Administración y Finanzas.
17. De este modo, al tener el señor de iniciales L.L.S.G. la condición de Asesor de Gerencia de Administración y Finanzas, se encontraba habilitado para ser integrante del Comité de entrevista, toda vez que prestaba servicios para la Gerencia de Administración y Finanzas de la cual depende la Sub Gerencia de Logística de la Entidad, por lo que corresponde desestimar este extremo del recurso de apelación.
18. Por otro lado, el impugnante cuestiona el resultado de la etapa de entrevista personal, considerando que cumplió con responder de acuerdo a los parámetros establecidos normativamente.
19. Al respecto, ROBBINS y JUDGE señalan que: *"De todas las herramientas de selección que utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. (...) El uso de un conjunto estandarizado de preguntas, las cuales dan a los entrevistadores un método uniforme de recabar información y estandarizar la calificación de los solicitantes «postulantes», reduce la variabilidad de los resultados entre ellos y mejora la validez de la entrevista como herramienta de selección"*⁹.
20. De ahí que la entrevista personal es una herramienta que tiene como objetivo, a través de preguntas, conocer mejor al postulante en cuanto a sus características

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



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.

21. 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. No obstante, 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.
22. 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.
23. Dicho esto, en el presente caso, se advierte que en el numeral 2.2.2. de las bases del concurso se precisó que en esta etapa *"el comité evaluará características de experiencia y conocimiento en función al perfil del puesto, así como aspectos motivacionales, valores y ética, logros habilidades y competencias"*. De ahí que, como se precisó en el Oficio N° 000524-2021-GRH/INDECOPI, en la entrevista se evaluaron los siguientes rubros: (i) orientación a resultados, (ii) vocación de servicio, (iii) trabajo en equipo y (iv) conocimientos profesionales; siendo parámetros vinculados con lo dispuesto en el numeral 2.2.2. de las bases del concurso.

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 Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

24. En ese sentido, es posible afirmar que hubo parámetros que limitaban en cierto grado la discrecionalidad de los evaluadores. Estos debían guiar la entrevista con sus preguntas de forma tal que pudiesen hacerse una impresión general y ver en los postulantes su actitud profesional, su personalidad y, adaptación y proyección, para así poder identificar a su vez si los postulantes evidenciaban las competencias exigidas para el puesto, conforme estaba establecido en las bases.
25. En su recurso de apelación, el impugnante pretende valorar sus respuestas vinculadas al conocimiento; sin embargo, recordemos que en esta etapa, si bien la valoración que realizan los miembros del comité 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.
26. En ese sentido, este Colegiado considera que el Comité Evaluador de la Entidad actuó dentro del marco de las funciones que le fueron otorgadas en el marco del Proceso de Selección, por lo que deviene en infundado recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor MANUEL ANTONIO CHANG DIAZ contra el acto administrativo contenido en los resultados finales del Proceso CAS D.U. 034-2021 N° 080-2021 publicados el 14 de mayo de 2021, emitido por el INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor MANUEL ANTONIO CHANG DIAZ y al INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL



ROLANDO
SALVATIERRA COMBINA
PRESIDENTE



ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

L17/R1

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.