



RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Nº 003 -2016-SERVIR-PE

Lima, 20 ENE 2016

Vistos; el recurso de reconsideración de fecha 18 de diciembre de 2015 presentado por el señor _____, el Memorandum N° 311-2015-SERVIR/GDGP de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, y el Informe Legal N° 005-2016-SERVIR/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1024, que crea y regula en Cuerpo de Gerentes Públicos, dispone que: *“La Autoridad organizará concursos públicos nacionales con el objetivo de atraer y seleccionar a los postulantes aptos para las funciones de dirección y gerencia. Estos procesos deben ser conducidos con independencia, transparencia e imparcialidad. Los postulantes serán evaluados atendiendo a su capacidad profesional, capacidad de aprendizaje, equilibrio emocional, vocación de servicio y valores. La Autoridad determinará las cualidades y aptitudes a evaluar y los métodos aplicables en los procesos de selección, que se realizarán por etapas eliminatorias. Para el proceso de convocatoria y selección, la Autoridad podrá celebrar convenios con instituciones nacionales e internacionales especializadas”;*

Que, de acuerdo a las definiciones contenidas en el artículo 2° del Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-2009-PCM (en adelante el Reglamento), el Proceso de Selección para la Incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos consta de dos etapas eliminatorias: *“i) Selección inicial a cargo de SERVIR o de una entidad especializada en selección de cargos ejecutivos o profesionales; y, ii) Curso de Introducción, entendido como la última etapa del proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos. Para su aprobación los postulantes deberán aprobar los talleres y la entrevista por parte del Consejo Directivo de la Autoridad”;*

Que, la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGP “Directiva que aprueba las disposiciones del proceso de selección, incorporación y asignación de Gerentes Públicos”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 168-2013-SERVIR-PE (en adelante la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGP), en su artículo 13 establece: **“El Curso de Introducción, tendrá los siguientes componentes: 13.1 Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil de Gerente Público.- Talleres en los que, mediante metodologías interactivas y actividades, dinámicas y/o exposiciones individuales y/o grupales, permitan identificar y evaluar las competencias genéricas, específicas y/o técnicas de cada participante, según el perfil de cada puesto tipo, en escenarios simulados. SERVIR podrá desarrollar directamente estos talleres o efectuar la contratación de una empresa que desarrolle el taller de competencias, en este último caso, de conformidad con los criterios que se establezcan en las bases elaboradas para dicho fin y en la propuesta ganadora. 13.2. Evaluación de caso(s) práctico(s).- Evaluación que permite identificar y evaluar el grado de conocimiento aplicado con el**





que cuenta el participante en los sistemas administrativos y/o área según su perfil de puesto tipo. **13.3. Entrevista con el Consejo Directivo de SERVIR.**- Entrevista que realizan como mínimo dos miembros del Consejo Directivo o los Comités Evaluadores constituidos por el Gerente General en calidad de Secretario y uno de los miembros del Consejo Directivo, a cada uno de los participantes a fin de obtener una evaluación global de sus competencias e idoneidad para su incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos. Durante esta entrevista podrán participar representantes de la entidad que ha solicitado la asignación de Gerentes Públicos, con voz pero sin voto”;

Que, asimismo, la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGP en su artículo 14° dispone: “14.1. La evaluación de cada uno de los componentes tendrá una escala de 1 a 5 puntos, aceptándose decimales, con las siguientes equivalencias:

- ❖ 1: muy por debajo de lo esperado
- ❖ 2: por debajo de lo esperado
- ❖ 3: dentro de lo esperado
- ❖ 4: por encima de lo esperado
- ❖ 5: muy por encima de lo esperado

14.2. El postulante debe obtener por lo menos el puntaje 3 "dentro de lo esperado" como nota mínima aprobatoria en el componente de Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil del Gerente Público y en el componente de Evaluación de caso(s) práctico(s), para pasar a la última evaluación consistente en la Entrevista con el Consejo Directivo de SERVIR, en la que también deberá obtener el puntaje 3 "dentro de lo esperado" para incorporarse al Cuerpo de Gerentes Públicos”;

Que, de manera similar, las Bases del proceso de selección de la Décimo Quinta Convocatoria para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos (en adelante las Bases), cuyo puesto tipo a convocar, entre otros, es el de Gerente de Asesoría Jurídica, regulan los componentes del Curso de Introducción así como la evaluación a dicha etapa;

Que, el 18 de diciembre de 2015, el señor _____ (en adelante el impugnante) interpuso recurso de reconsideración contra los resultados de la entrevista con el Consejo Directivo, argumentando principalmente: i) Que ganó el derecho a incorporarse al Cuerpo de Gerentes Públicos al aprobar la subetapa de evaluación de caso práctico; b) Cuestiona la entrevista porque se le hizo mención a denuncias penales en su contra sobre las cuales se carecería de sustento vulnerándose así su derecho a la presunción de inocencia y que el examen de dicho aspecto habría precluido en tanto aprobó previamente la subetapa de verificación de datos; y, c) Cuestiona la entrevista pues señala que no consideraron su calidad de personal licenciado de las Fuerzas Armadas; y por ende, tampoco la asignación de la bonificación correspondiente;

Que, con Memorando N° 311-2015-SERVIR/GDGP, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública; órgano encargado de conducir y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, así como de diseñar, organizar y ejecutar los procesos de selección de Gerentes Públicos; emitió pronunciamiento técnico sobre el recurso de reconsideración de la impugnante;





Que, debe tenerse en cuenta que el artículo 22° del Reglamento dispone lo siguiente: *“Los postulantes ante un proceso de selección, una vez concluido éste, tendrán derecho a presentar recurso de reconsideración ante el Consejo Directivo de la Autoridad cuando consideren que se ha producido vicios o irregularidades que afecten el proceso. El plazo para presentar este recurso será de ocho (8) días hábiles desde que los resultados del proceso se publican en el diario oficial El Peruano. El Consejo Directivo deberá resolver dichos recursos en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles”;*

Que, en el caso materia del presente recurso, a la fecha de su interposición no se contaba con la publicación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 353-2015-SERVIR/PE en el diario oficial El Peruano de los resultados del proceso;

Que, en aplicación del principio de informalismo, corresponde encauzar el Recurso de Reconsideración interpuesto por el impugnante;

Que, dentro de este contexto, corresponde señalar que el recurso de reconsideración y el escrito de subsanación presentados por el impugnante cumplen, con los requisitos de admisibilidad establecidos en los artículos 113° y 211° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y modificatorias, por lo que procede emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto;

Que, con relación al primer cuestionamiento, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2.2) de las Bases, en la evaluación curricular a profundidad, sub etapa de la etapa “Convocatoria y Selección” se verifica y evalúa aspectos cualitativos, entre otros, de la experiencia laboral; en tanto que lo que se evalúa en la etapa “Curso de introducción” son las competencias (habilidades, actitudes), los conocimientos técnicos aplicados y las competencias gerenciales de los postulantes de acuerdo con los perfiles definidos;

Que, el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1024, establece que SERVIR determina las cualidades y aptitudes a evaluar y los métodos aplicables en los procesos de selección. Por su parte, el Reglamento señala que para aprobar el Curso de Introducción los postulantes deberán aprobar los talleres y la entrevista por parte del Consejo Directivo de SERVIR;

Que, asimismo, la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGP desarrolla las etapas de los procesos de selección, señalando específicamente en el caso del Curso de Introducción, que esta etapa tendrá tres componentes, los mismos que son evaluados con una escala de 1 a 5 puntos, debiendo obtener el postulante 3 para pasar de componente: i) Talleres de competencias genéricas y específicas del perfil de Gerente Público, ii) Evaluación de caso(s) práctico(s), y iii) Entrevista con el Consejo Directivo de SERVIR;

Que, aprobar la subetapa de evaluación de caso práctico solamente brinda al postulante el derecho de acceder a la siguiente subetapa de entrevista con el Consejo Directivo y no, como entendería el impugnante, el aprobar esta última subetapa sujeta a consideración del referido colegiado, donde éste obtuvo una puntuación de 2.0 y por





ende la condición de NO CALIFICA, motivo por el cual el argumento del impugnante no resulta atendible, sobre todo si cada subetapa tiene carácter eliminatorio;

Que, en lo que concierne al segundo cuestionamiento, según la opinión técnica remitida por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, a través del Memorando N° 311-2015/SERVIR-GDGP: "(...) *la evaluación de los antecedentes penales, policiales y judiciales no corresponden a un criterio de evaluación ni descalificación de postulantes en la subetapa de Entrevista con el Consejo Directivo (...) sí es un requisito que los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos no deben tener antecedentes penales, policiales y judiciales (...)*";

Que, del Acta de Calificación de Entrevista, remitida en copia por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública - GDGP, se aprecia que los dos miembros del Consejo Directivo otorgaron un puntaje de 2.0 en la entrevista, habiendo considerado para ello, entre otros factores, las competencias requeridas para el puesto tipo al que postulaba, pero no los referidos a sus antecedentes, los cuales, fueron superados en la subetapa de Verificación de Datos;

Que, de acuerdo al perfil del puesto tipo "Gerente de Asesoría Jurídica", se requieren las siguientes competencias:

7. COMPETENCIAS GENÉRICAS

Orientación a Resultados

Es la actitud dirigida a cumplir de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas bajo criterios de legalidad y oportunidad.

Comunicación Efectiva

Escuchar los diferentes puntos de vista e ideas y transmitir de forma clara, transparente, veraz y oportuna de manera verbal o escrita las ideas, prioridades y planes verificando su recepción.

Actitud de Servicio

Identificar, entender y satisfacer las necesidades de forma oportuna de los usuarios internos y/o externos.

Trabajo en Equipo

Es la capacidad de conesionar un equipo y lograr que este se comprometa con los objetivos y colabore de manera coordinada para su cumplimiento.

Innovación y Mejora Continua

Identificar oportunidades de mejora para cambiar, optimizar y/o desarrollar los procesos o productos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.

Liderazgo

Es la capacidad para influir en otros, con base en valores, para orientar su acción al logro de objetivos.

Sentido de Urgencia

Reconoce la prioridad de atención de actividades y proyectos actuando de manera consecuente para alcanzar su realización oportuna bajo criterios de legalidad.

8. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Planificación y Organización

Planifica y organiza el trabajo de su unidad y otras áreas subordinadas de manera eficiente y efectiva. Dirige procesos de trabajo interdependientes alineado a objetivos estratégicos o institucionales. Establece procedimientos y mecanismos de control y corrección que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas. Desarrolla cronogramas de trabajo compartidos con las unidades subordinadas.

Pensamiento Lógico

Analiza, comprende y sintetiza información de manera sistemática ubicando causas y efectos posibles, anticipa escenarios para analizar alternativas. Utiliza este procesamiento de información para dar soluciones estratégicas a las demandas de su trabajo. Demuestra criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.

Busqueda de Información

Investiga profundamente e involucra a otros que normalmente no estarían involucrados para que busquen información con él, dado que ha establecido sistemas o altos estándares de uso de la información. Establece procesos permanentes para la recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras. Se destaca por ser un referente en la organización, es consultado en situaciones críticas a nivel institucional, cuando se requiere hacer cambios o ajustes, o cuando se afronta situaciones no previstas.

Que, estas competencias fueron valoradas en forma global por los dos miembros del consejo directivo, aplicando el sistema de evaluación establecido en el artículo 14° de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGP;

Que, a la subetapa de entrevista con el Consejo Directivo, corresponde precisar que el Tribunal Constitucional señala que: "[...] *La discrecionalidad tiene su justificación en el propio Estado de Derecho, puesto que atañe*





a los elementos de oportunidad, conveniencia, necesidad o utilidad; amén de las valoraciones técnicas que concurren en una gran parte de las actuaciones de la administración estatal. (...) Ahora bien, la discrecionalidad puede vincularse a algunas de las cuatro materias siguientes: (...) **La discrecionalidad técnica** Se define como el arbitrio para valorar o seleccionar, dentro de una pluralidad de opciones, un juicio perito o un procedimiento científico o tecnológico. (...) Los conceptos jurídicos poseen un contenido, en tanto éste implica el conjunto de notas o señas esenciales y particulares que dicha representación intelectual encierra, y una extensión, que determina la cantidad de objetos o situaciones adheridas al concepto. En ese orden de ideas, el derecho concede un margen de apreciación a una autoridad para determinar el contenido y extensión del concepto aplicable a una situación particular y concreta, siempre que dicha decisión no sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada con las circunstancias en donde será utilizada. (...) la discrecionalidad existe para que la Administración pueda apreciar lo que realmente conviene o perjudica al interés público; esto es, para que pueda tomar su decisión librada de un detallado condicionamiento previo y sometida sólo al examen de las circunstancias relevantes que concurren en cada caso];

Que, la entrevista por naturaleza y definición es o se realiza de manera personal. Ello implica que corresponde que al Colegiado apreciar lo que realmente conviene al Cuerpo de Gerentes Públicos, para lo cual hará uso de su potestad discrecional, cifiéndose a los factores (competencias) establecidos o requeridos para el puesto tipo al que postuló el impugnante, para luego de la valoración asignar el correspondiente puntaje;

Que, no se debe perder de vista que el objetivo de los concursos públicos es seleccionar a los postulantes aptos para las funciones de dirección y gerencia, y evaluados atendiendo a su capacidad profesional, capacidad de aprendizaje, equilibrio emocional, vocación de servicio y valores;

Que, en lo que concierne a la presunción de inocencia, cabe precisar que la mención a denuncias penales en su contra durante la entrevista no constituye una trasgresión a ella como afirma el impugnante, en tanto la evaluación de los antecedentes penales, policiales y judiciales no eran un criterio de evaluación ni descalificación de postulantes en la subetapa de Entrevista con el Consejo Directivo;

Que, el argumento del impugnante no resulta atendible, sobre todo si la evaluación de los antecedentes penales, policiales y judiciales no produjo la descalificación del impugnante en la subetapa de Entrevista con el Consejo Directivo como sostiene la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública; pues, la evaluación se circunscribió a evidenciar si el postulante contaba o no con las competencias evaluables;

Que, sobre el tercer cuestionamiento relacionado a la no consignación del 10% de bonificación a lo que hace alusión el artículo 61° de la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar el cual establece "El personal licenciado del Servicio Militar Acuartelado tiene los beneficios siguiente: Una bonificación del diez por ciento (10%) en concursos para puestos de trabajo en la administración pública. Para ello, la Presidencia del Consejo de





Ministros adoptará las acciones correspondientes" concordado con el numeral 1) del artículo 88° del Reglamento de la Ley N° 29248, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2013-DE, que establece: "El personal del Servicio Militar Acuartelado, el momento de licenciarse y por única vez, tiene los beneficios siguiente: Bonificación de diez por ciento (10%) en concursos para puestos de trabajo en la administración pública. Para ello, la Presidencia del consejo de Ministros adoptará las acciones correspondientes", regulándose dicha bonificación mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE en la cual se establecen los criterios para asignar la mencionada bonificación;

Que, el artículo 86° del Reglamento de la Ley N° 29248, señala que "El personal dado de baja por tiempo cumplido en el Servicio Militar en el Activo se denomina licenciado. Su grado es el obtenido durante su permanencia en el Activo";

Que, en el presente caso, para solicitar se le asigne la precitada bonificación al impugnante, éste presentó un Certificado de Instrucción Militar en la Reserva emitido por la I.E.P.M. "Colegio Militar Gran Mariscal Ramón Castilla" de fecha 29 de noviembre de 2015; sin embargo, dicho documento no le otorga la calidad de **Licenciado** en virtud del numeral 2) del artículo 89° del Reglamento de la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2013-DE, que establece lo siguiente: "Se considera que ha cumplido Servicio Militar en el Activo, no afecto a la denominación de licenciado, ni a los beneficios que otorga la Ley, el personal siguiente: Los egresados de los colegios militares"; en consecuencia, al acreditarse que el documento, en el cual ampara su supuesto beneficio, ha sido expedido por un Colegio Militar (Gran Mariscal Ramón Castilla), la situación del impugnante se subsume en el articulado antes citado; es decir, no tiene la calidad de Licenciado; por tanto, al impugnante no le asiste el beneficio de asignación del 10% de bonificación en la subetapa de la entrevista con el Consejo Directivo de SERVIR;

Que, asimismo, sobre el particular la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública mediante Memorándum N° 311-2015-SERVIR/GDGP precisa lo siguiente: "dicho certificado es de una institución académica a nivel secundario, mientras que la bonificación del 10% es para personal licenciado de las Fuerzas Armadas (...)"

Que, habiendo quedado desvirtuados los argumentos del impugnante, corresponde declarar infundado el recurso de reconsideración presentado;

Que, el Consejo Directivo de SERVIR, en la Sesión de fecha 14 de enero de 2016, mediante Acuerdo N° 01-2016, acordó declarar infundado el recurso de reconsideración presentado por el impugnante; encargando a la Presidencia Ejecutiva la emisión de la correspondiente Resolución;

Con la visación de la Gerencia General, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1024, el Decreto Supremo N° 030-2009-PCM y modificatorias, la Directiva N° 001-2013-SERVIR-GDGP, aprobada por





Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 168-2013-SERVIR-PE, las Bases de la Décimo Segunda Convocatoria para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, la Ley N°27444 y modificatorias; y, en cumplimiento de las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias;



SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Formalizar el acuerdo del Consejo Directivo, por el cual se declara infundado el recurso de reconsideración presentado por el señor _____ ; por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.

Artículo 2º.- Declarar que la presente Resolución agota la vía administrativa.

Artículo 3º.- Notifíquese la presente Resolución al señor _____ ; a la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública y a la Oficina General de Administración y Finanzas de SERVIR.

Artículo 4º.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.


JUAN CARLOS CORTES CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL