



Lima, 28 de septiembre de 2020

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GDGP

A : **JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ**
PRESIDENTE EJECUTIVO

De : **MARIANA BALLEEN TALLADA**
GERENTA DE DESARROLLO DE LA GERENCIA PÚBLICA

Asunto : SOLICITO OPINIÓN TÉCNICA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATAS O CANDIDATOS APTOS PARA LA ELECCIÓN DE MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. ANEXA DOCUMENTOS.

Referencia : Oficio N° 121-2020-DCM-CR

I. Antecedentes

A través del Oficio N° 121-2020-DCM-CR del 24 de Setiembre de 2020, el Sr. Diethell Columbus Murata, Congresista de la República, solicita nuestra opinión técnica y aportes correspondientes al anteproyecto de Reglamento para la Selección de candidatas o candidatos aptos para la elección de los magistrados del Tribunal Constitucional (en adelante, el Reglamento), aprobado por la Comisión Especial de Selección a que refiere el artículo 8 de la Ley N° 28301 modificada por la Ley N° 31031 y que viene siendo publicado en la página web del Congreso de la República para recibir los aportes de ciudadanos e instituciones especializadas.

II. Competencia de SERVIR

- 2.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.2 En el marco de las competencias previstas en el precitado Decreto Legislativo y el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y sus modificatorias, corresponde a SERVIR dictar normas técnicas para los procesos de selección de los servidores públicos así como organizar, convocar y supervisar procesos de selección de Gerentes y Directivos Públicos.
- 2.3 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las materias anteriormente mencionadas, toda vez que se emite como parte de la competencia legalmente atribuida a SERVIR y sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.



III. Contenido del Anteproyecto del Reglamento

3.1 El Reglamento contiene un (1) título preliminar con principios y once (11) capítulos referidos a:

Capítulo I Disposiciones Generales;

Capítulo II Requisitos, impedimentos y perfil para postular a magistrado del Tribunal Constitucional;

Capítulo III Aprobación del reglamento y del cronograma y publicación de la convocatoria;

Capítulo IV Postulación;

Capítulo V Evaluación de la carpeta de inscripción y declaración de ser apto para postular;

Capítulo VI Tachas;

Capítulo VII Etapas de evaluación de los postulantes aptos;

Capítulo VIII Evaluación Curricular;

Capítulo IX Entrevista Personal;

Capítulo X Cuadro de méritos y lista de candidatas o candidatos aptos; y,

Capítulo XI Elección por el Pleno del Congreso de la República

3.2 El Reglamento se enmarca en lo establecido en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (Ley N° 28301) y su modificatoria (Ley N° 31031) (en adelante, Ley del Tribunal Constitucional), que establece un proceso de selección en base a un concurso público de méritos para la selección de candidatos aptos cuya lista es informada al Presidente del Congreso para que convoque al Pleno del Congreso de la República y este proceda a elegir a los magistrados por votación. Asimismo, dicha normativa establece las funciones de la comisión especial, y los requisitos e impedimentos para ser magistrado del Tribunal Constitucional.

IV. Análisis del Anteproyecto del Reglamento

De las Bases de un proceso de selección

4.1 Las bases de un proceso de selección contienen el detalle de las reglas que deberán seguir todos los actores involucrados a lo largo de dicho proceso, por un lado, quienes tengan interés de acceder al puesto, en adelante, los postulantes, y por otro lado, los responsables de conducir el proceso de selección. Lo señalado otorga predictibilidad al proceso de selección protegiendo tanto a los postulantes como a los responsables de conducir el proceso de selección, de posibles cuestionamientos.

4.2 En esa línea, y en tanto documento que orienta el proceso de selección, es importante que las reglas que estén en las bases del proceso de selección sean suficientemente claras y comprensibles en su contenido por sí mismas, sin dar lugar a diferentes interpretaciones. Asimismo, se requiere que todas las reglas del proceso estén contenidas en las bases. En ese sentido las bases no deberían contener una regla condicionada sin establecer el mecanismo de aplicación de la misma, por ejemplo, señalar que podrá realizarse un examen sin establecer en qué circunstancias se realizaría.

4.3 A partir de dichas premisas, se aprecia que el anteproyecto del Reglamento, que establece las bases del proceso de selección para el puesto de Magistrado del Tribunal Constitucional, detalla a lo largo de su título preliminar y sus once capítulos, las reglas que seguirá el proceso de selección



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

buscando por un lado, dar predictibilidad a dicho proceso y, por otro, brindar transparencia al proceso y a las decisiones, a través de la publicidad de los actos de la Comisión Especial encargada de conducir el proceso de selección.

- 4.4 En todo caso, existen algunos aspectos técnicos que sería importante aclarar y adecuar a fin de asegurar una mayor concordancia entre los requisitos del perfil de puesto, el sistema de evaluación y el sistema de calificación del proceso, que pasamos a detallar.

Del perfil de puesto

- 4.5 Todo proceso de selección de personal contiene un perfil del puesto a seleccionar que establece los requisitos que se demanda, para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un determinado puesto. Estos requisitos pueden ser tanto una condición para poder postular que requiere ser verificada, por ejemplo, ser mayor de 45 años o, un aspecto que requiere ser evaluado a lo largo del proceso para poder asegurar su cumplimiento, por ejemplo, contar con conocimiento de algún tema en particular.
- 4.6 En tanto requisitos del puesto, todos deben ser verificados o evaluados, según se requiera, para asegurar el cumplimiento del perfil por parte del postulante. En ese sentido es recomendable revisar y diferenciar aquellos requisitos que son sujetos a verificación respecto de aquellos que son sujetos a evaluación.
- 4.7 El Reglamento establece los requisitos del perfil de puesto en los artículos 6° y 8° a partir de lo establecido en la Ley del Tribunal Constitucional¹. Asimismo, el artículo 7° del Reglamento establece los impedimentos para ser elegido en el puesto de Magistrado, según lo establecido en la Ley del Tribunal Constitucional².

¹ **Ley N°31031, Ley que Modifica la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional para Garantizar la elección meritocrática y transparente de Magistrados del Tribunal Constitucional**

"Artículo único.- Modificación de los artículos 8 y 11 de la Ley 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional Modifícanse los artículos 8 y 11 de la Ley 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en los siguientes términos:

(...)

Artículo 11.- Requisitos

Para ser Magistrado del Tribunal se requiere:

1. Ser peruano de nacimiento.
2. Ser ciudadano en ejercicio.
3. Ser mayor de cuarenta y cinco años.
4. Haber sido Magistrado de la Corte Suprema o Fiscal Supremo, o Magistrado Superior o Fiscal Superior durante diez (10) años, o haber ejercido la abogacía o la cátedra universitaria en materia jurídica durante quince (15) años.
5. No ser objeto de investigación preparatoria ni tener condena penal por delito doloso.
6. Tener reconocida trayectoria profesional, solvencia e idoneidad moral, y probada trayectoria democrática de respeto y defensa del orden constitucional"

² **Ley N°28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional**

"Artículo 12.- Impedimentos

No pueden ser elegidos miembros del Tribunal:

1. Los Magistrados del Poder Judicial o del Ministerio Público que hayan sido objeto de separación o destitución por medida disciplinaria;
2. Los abogados que han sido inhabilitados por sentencia judicial o por resolución del Congreso de la República;
3. Los que han sido condenados o que se encuentran siendo procesados por delito doloso;
4. Los que han sido declarados en estado de insolvencia o de quiebra; y,



4.8 A lo largo del Reglamento existen otros artículos que establecen más requisitos e impedimentos. Por ejemplo, en el literal f) del Título Preliminar y los artículos 14° y 34°. Se sugiere que por un lado, todos los requisitos estén agrupados y contenidos en el Capítulo II de Requisitos, impedimentos y perfil y, por otro, se confirme si se requieren todos los mencionados en el resto de artículos del Reglamento. Ello, porque si son requisitos, deberán ser verificados y/o evaluados a lo largo del proceso. Además, podría darse el caso que algunos requisitos estén contenidos en otros. Esto último considerando además que los plazos establecidos en el Reglamento para algunas actividades son cortos y que, estando establecidos en la Ley de Tribunal Constitucional, no son flexibles.

4.9 Se sugiere verificar si los requisitos y/o impedimentos establecidos en el Reglamento (por ejemplo, en el artículo 8°), adicionales a los establecidos en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, están previstos en normas con rango de ley, guardan concordancia con la condición de funcionario público y están relacionados al objetivo del proceso de selección de Funcionarios Públicos, cual es el caso del puesto de Magistrado del Tribunal Constitucional.

De la concordancia entre los requisitos del perfil y el sistema de evaluación

4.10 Los requisitos del perfil contenidos en los artículos 6° y 8° del Reglamento incluyen:

Artículo 6. Requisitos para la inscripción y postulación

Los requisitos formales y concurrentes para la inscripción y postulación, son los siguientes:

1. Ser peruano de nacimiento.
2. Ser ciudadano en ejercicio.
3. Ser mayor de 45 años.
4. Haber sido magistrado de la Corte Suprema de Justicia de la República o fiscal supremo, o magistrado superior o fiscal superior durante 10 años, o haber ejercido la abogacía o la cátedra universitaria en materia jurídica durante 15 años.
5. No ser objeto de investigación preparatoria ni tener condena penal por delito doloso.
6. Tener reconocida trayectoria profesional, solvencia e idoneidad moral, y probada trayectoria democrática de respeto y defensa del orden constitucional.

Artículo 8. Perfil de la candidata o candidato a magistrado del Tribunal Constitucional

Además de los requisitos legales para ser elegido magistrado del Tribunal Constitucional, la Comisión Especial considera lo siguiente:

1. Reconocida trayectoria profesional.
2. Solvencia e idoneidad moral y conducta personal intachable.
3. Dominio y conocimiento del Derecho Constitucional.
4. Compromiso en la defensa de la Constitución y los derechos fundamentales.
5. Compromiso en la defensa del Estado de Derecho y de la Democracia.
6. Garantía de independencia e imparcialidad.

4.11 El sistema de evaluación propuesto a lo largo del Reglamento permite verificar y/o evaluar todos los requisitos contenidos en el artículo 6° y algunos del artículo 8°. El Reglamento no

5. Los que han ejercido cargos políticos o de confianza en gobiernos de facto."



establece el mecanismo para evaluar el requisito del numeral 3; tampoco se explicita el mecanismo para evaluar los requisitos de los numerales 4, 5, y 6, los que se estarían evaluando en la entrevista.

- 4.12 Respecto del numeral 3 del artículo 8° se recomienda plantear explícitamente un mecanismo de evaluación en el Reglamento. Previo a señalar algunas alternativas para dicha evaluación, es importante referirse a la naturaleza de dicho requisito.
- 4.13 La Ley Orgánica del Tribunal Constitucional no establece como requisito específico para el postulante, el dominio y conocimiento del Derecho Constitucional.

Es oportuno señalar que el Tribunal Constitucional revisa materias de un amplio espectro de áreas jurídicas (personas, familia, reales, contratos, societario, administrativo, laboral, tributario, previsional, penal, etc) en tanto éstas tengan relevancia constitucional. En ese sentido, el Tribunal Constitucional requiere de magistrados que sean especialistas en diversas ramas jurídicas, con alta capacidad de análisis y de expresión (verbal y escrita); que adicionalmente tengan la capacidad de identificar y analizar la relevancia constitucional, en el conjunto diverso de temas que son sometidos a su conocimiento. En ese sentido, el perfil no debería circunscribirse únicamente al Derecho Constitucional.

Dicho esto, es válido incluir un requisito que permita evaluar las habilidades y/o conocimiento para asegurar la adecuada conducción del postulante en un determinado puesto. En ese sentido, se recomienda que la evaluación privilegie el enfoque constitucional que los candidatos puedan dar, a los temas que constituyen su especialidad profesional específica.

Finalmente, si bien puede otorgarse una calificación extra por dominio de derecho constitucional, ésta no debe ser determinante en la calificación final (para mas detalle ver acápite respecto de la concordancia entre los requisitos del perfil y el sistema de calificación).

- 4.14 Respecto del mecanismo de evaluación sobre el dominio de algún área jurídica, capacidad de análisis y expresión y, determinación de la relevancia constitucional; se sugieren algunas alternativas. Una primera alternativa es la presentación de dos documentos elaborados por el postulante a lo largo de su carrera, por ejemplo: sentencias, artículos académicos, informes u otros documentos equivalentes, elegidos por éste, para que sean sustentados ante un panel de expertos³. Una segunda alternativa es la sustentación de un caso o una presentación sobre alguna materia, indicada con anterioridad, frente a un panel de expertos que permita evaluar el cumplimiento del requisito. Una tercera alternativa es incluir en la evaluación curricular algún peso específico en la materia, sin embargo, esta última se recomienda sea complementaria a una de las dos primeras alternativas. No se recomienda la realización de exámenes de conocimiento.
- 4.15 Respecto de los requisitos establecidos en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 8°, que según lo establecido se evaluarán en la entrevista, se sugiere la evaluación de uno o algunos de ellos, conjuntamente con la del numeral 3 del mismo artículo. Como segunda alternativa, se sugiere incluirlas en la entrevista, realizando ajustes en el sistema de calificación (ver acápite respecto de la concordancia entre los requisitos del perfil y el sistema de calificación).

³ Se recomienda no menos de 2 ni más de 3 expertos.



De la concordancia entre los requisitos del perfil y el sistema de calificación

- 4.16 El Reglamento propone como sistema de evaluación una evaluación curricular y una entrevista. La evaluación curricular tendría un peso de 85 puntos y la entrevista un peso de 15 puntos, conformando así el sistema de calificación del proceso.
- 4.17 En los procesos de selección se recomienda un equilibrio entre el sistema de evaluación y el de calificación, de manera que una sola de las etapas no sea determinante en los resultados del proceso. Asimismo, el sistema de calificación debe tener un equilibrio que priorice la selección de un postulante adecuado para el puesto. Se recomienda que la evaluación curricular no sea determinante en un proceso de selección, en tanto no permite necesariamente evaluar habilidades y aptitudes relevantes, que sí podrían ser medidas a través de una entrevista u otro mecanismo. Tal como plantea el Reglamento es importante la existencia de puntaje mínimo aprobatorio en cada etapa.
- 4.18 Al establecer los aspectos a evaluar en la entrevista, el Reglamento señala que se evaluarán “habilidades, capacidades y aspectos personales, trayectoria académica y profesional; conocimiento y perspectiva sobre temas de relevancia nacional y compromiso con el sistema democrático, así como solvencia e idoneidad moral para el cargo”⁴. Estos aspectos equivaldrían al 15% del puntaje total del proceso.
- 4.19 De lo señalado, se observa que los criterios de calificación no son proporcionales a lo que se exige probar en cada etapa al postulante. Una alternativa es incorporar una etapa adicional de evaluación (ubicada entre la etapa curricular y la etapa de entrevista). Esta nueva etapa permitiría incluir aspectos no evaluados como habilidades y/o conocimiento (ver al respecto acápite sobre la concordancia entre los requisitos del perfil y el sistema de evaluación).
- 4.20 La inclusión de una nueva etapa llevaría a que los pesos del sistema de calificación se replanteen entre las 3 etapas. Se sugiere que la suma de las etapas de entrevista y de habilidades y/o conocimiento, sea mayor a la etapa curricular. También se recomienda que el peso de la etapa de entrevista sea mayor que lo estipulado en la actual versión del Reglamento.
- 4.21 Respecto de la evaluación curricular, se establecen 3 rubros: formación académica, experiencia profesional, y labor de investigación en materia jurídica. Se sugiere revisar los aspectos que vienen siendo priorizados así como los pesos entre los rubros y al interior de los mismos; tal es el caso de la labor de investigación en materia jurídica que al pesar hasta 20 puntos es determinante en el resultado, frente a un postulante que no realice labor de investigación pero que por ejemplo sea experto en materias constitucionales o en otras áreas jurídicas. Finalmente se sugiere incluir algunas precisiones para los casos donde algún postulante cumpla con varios de los aspectos valorados y como se suman los puntajes o la existencia de puntajes máximos para esos casos⁵.

⁴ Artículo 34 del Reglamento.

⁵ Por ejemplo: 1. En el aspecto de Labor de Investigación en Materia Jurídica, existe la posibilidad que un candidato logre las combinaciones y pueda sobrepasar los 20 puntos. 2. En el rubro de formación académica si bien la puntuación máxima es de 30 puntos, en caso un postulante tenga un doctorado en Derecho (20 puntos) y también el grado



De los plazos y otras condiciones establecidas para el proceso de selección

4.22 Los plazos de un proceso de selección deben permitir un tiempo prudencial tanto a los postulantes para tomar conocimiento de la convocatoria, preparar la documentación requerida y viajar en el caso que no vivan en la ciudad donde se realiza el proceso, como a quienes conducen el proceso para poder hacer todas las preparaciones, revisiones y evaluaciones requeridas asegurando la calidad del proceso de selección. Siendo que el cronograma de un proceso de selección se publica cuando no se conoce cuantos postulantes habrá es importante dar plazos razonables para asegurar la operatividad y calidad del proceso.

4.23 El Reglamento establece plazos máximos para algunas actividades que forman parte del proceso de selección que pueden resultar insuficientes. Si bien varios plazos máximos ya están establecidos en la Ley de Tribunal Constitucional⁶, se sugiere se utilicen los plazos no previstos vía

académico de magíster en derecho constitucional (12 puntos) la sumatoria total es de 32 puntos (máximo acumulable de 30 puntos).

⁶ Ley N°31031, Ley que Modifica la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional para Garantizar la elección meritocrática y transparente de Magistrados del Tribunal Constitucional

"Artículo único.- Modificación de los artículos 8 y 11 de la Ley 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional
Modifícanse los artículos 8 y 11 de la Ley 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en los siguientes términos:
Artículo 8. Conformación

El Tribunal está integrado por siete miembros, con el título de magistrados del Tribunal Constitucional. Son designados por el Congreso de la República a través de un proceso de selección en base a un concurso público de méritos, mediante resolución legislativa del Congreso, con el voto a favor de los dos tercios del número legal de sus miembros. Para tal efecto, el Pleno del Congreso de la República designa una comisión especial de selección integrada por un (1) representante de cada grupo parlamentario, que propone al Pleno del Congreso el reglamento del proceso de selección en base a un concurso público de méritos, que es aprobado mediante resolución legislativa del congreso.

El reglamento establece criterios objetivos para calificar el requisito de solvencia e idoneidad moral. Los integrantes de la comisión especial eligen un presidente, vicepresidente y secretario dentro de sus integrantes, para encargarse del procedimiento de selección en base a un concurso público de méritos, de acuerdo a lo siguiente:

1. La comisión especial publica en el diario oficial El Peruano, en la página web del Congreso de la República y en un diario de circulación nacional, la convocatoria para el proceso de selección concurso público de méritos, la cual contiene el cronograma y los requisitos para la presentación de candidaturas. Los postulantes pueden presentarse individualmente o ser propuestos por los colegios profesionales nacionales o facultades de derecho de universidades públicas o privadas debidamente acreditadas.
2. En los mismos medios, publica la relación de las candidaturas presentadas con las respectivas hojas de vida, otorgando un plazo de diez (10) días hábiles a fin de que los ciudadanos puedan formular tachas contra los candidatos, las cuales deben estar debidamente motivadas y acompañadas de prueba documental.
3. Las tachas son resueltas por la comisión especial en un plazo máximo de diez (10) días hábiles. Las decisiones de la comisión especial, debidamente motivadas, son inapelables.
4. Resueltas las tachas, la comisión especial cita en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles a los candidatos para la entrevista personal sobre su trayectoria personal, académica y profesional, así como su posición sobre temas de relevancia nacional y compromiso con el sistema democrático e idoneidad moral para el cargo.
5. La comisión especial selecciona a los candidatos garantizando los principios de igualdad y no discriminación, a través de procedimientos transparentes, imparciales y de meritocracia. Para tal efecto, el reglamento del concurso público de méritos establece los criterios de evaluación y el porcentaje asignado a cada uno de ellos.
6. Concluida la selección, la comisión especial publica el listado de candidatos aptos e informa al Presidente del Congreso, con un informe donde se establece la motivación del puntaje otorgado a cada postulante. En un plazo no inferior a cinco (5) días hábiles de recibido el informe, el Presidente del Congreso convoca al Pleno para que este proceda a elegir a los magistrados por votación individual y en el orden de calificación obtenida durante la evaluación.



norma con rango de ley, para ampliar el cronograma en aquellas actividades que requieren de mayor tiempo. Por ejemplo, la entrega de documentación en la Carpeta de Inscripción demostrando el cumplimiento de requisitos de manera documentada y en original o fedateada, requerirá un tiempo razonable o, las acciones que deberá realizar la Contraloría General de la República para verificar toda la información que le corresponde.

Otros aspectos a considerar

- 4.24 Respecto de la publicación de las hojas de vida de los postulantes en el diario oficial y otros medios, deberá considerarse lo establecido en la Ley de Protección de Datos.
- 4.25 Respecto del uso de algunos términos técnicos en materia de recursos humanos. En tanto las bases establecen las reglas del proceso de selección es importante contar con definiciones claras de los términos utilizados, así como la alineación de conceptos. Se sugiere revisar la consistencia en el uso de algunos términos técnicos a lo largo del reglamento, por ejemplo el uso de términos "competencias"⁷, "calificación", "evaluación" o "verificación" en los artículos 4°, 16° y 34°, de manera que exista claridad para los postulantes y transparencia en el proceso. Todo esto, para beneficio de los propios postulantes y de las personas que conducen el proceso de selección.
- 4.26 Respecto de aspectos no contenidos en las bases. Las bases deben contener todas las reglas del proceso. En ese sentido, respecto de la posible prueba psicológica o psicotécnica a los postulantes, si bien no está establecido determinadamente si se aplicará, sí debería señalarse en que supuestos ocurriría ello.

V. Conclusiones

- 5.1 El Anteproyecto de Reglamento para la Selección de candidatas o candidatos aptos para la elección de los magistrados del Tribunal Constitucional presentado, establece las bases del proceso de selección para el puesto de Magistrado del Tribunal Constitucional, y detalla las reglas que seguirá

-
7. Si concluidos los cómputos de los votos en el Pleno del Congreso de la República no se logra cubrir las plazas vacantes, la comisión especial procede, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, a formular sucesivas propuestas en base al cuadro de méritos, hasta que se cubran las plazas vacantes. De no cubrirse las plazas vacantes con el cuadro de méritos de la primera convocatoria, se iniciará una nueva con la finalidad de cubrir dichas vacantes.
8. Las sesiones de la comisión especial son públicas.
9. La Contraloría General de la República recibe y examina la declaración de ingresos, bienes y rentas, así como la declaración jurada para la gestión de conflicto de intereses de los candidatos y pone el resultado de su examen en conocimiento de la comisión especial para su evaluación antes de la entrevista personal. Para esto puede disponer del apoyo técnico especializado y presupuestal de su institución, sin demandar recurso adicional al tesoro público.
10. En caso de que el mandato de varios magistrados concluya simultáneamente, la renovación de los miembros del Tribunal Constitucional se realizará mediante el reemplazo del magistrado con la mayor antigüedad en su designación o, en su defecto, del magistrado que tenga mayor antigüedad de la colegiatura.
(...)

⁷ Competencias: Se definen como las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucrando de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado. Directiva N° 001-2019-SERVIR/GDSRH Normas para la gestión de los procesos de selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de la Gerencia
Pública

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

el proceso de selección buscando por un lado, dar predictibilidad a dicho proceso y, por otro lado, brindar la transparencia del proceso y de las decisiones a través de la publicidad de los actos de la Comisión Especial, encargada de conducir el proceso de selección.

- 5.2 Dicho esto, existen algunos aspectos técnicos que sería importante aclarar y adecuar a fin de asegurar una mayor concordancia entre los requisitos del perfil de puesto, el sistema de evaluación y el sistema de calificación del proceso propuestos.
- 5.3 La inclusión de una etapa de evaluación adicional permitirá equilibrar mejor el sistema de evaluación propuesto, así como el sistema de calificación, que actualmente no es proporcional a lo que se exige probar en cada etapa al postulante.
- 5.4 Asimismo, es importante revisar los plazos y prever un tiempo razonable, en virtud de todas las actividades que se realizarán como parte del proceso, tanto para que los postulantes puedan preparar toda la información solicitada, como para que quienes conducen el proceso puedan hacer todas las preparaciones, revisiones y evaluaciones requeridas; asegurando la calidad del proceso de selección.
- 5.5 A lo largo del presente informe se plantean algunas sugerencias y alternativas orientadas a adecuar y precisar aspectos técnicos referidos al proceso de selección.

Quedamos a su disposición para atender cualquier consulta, aclaración o ampliación del presente informe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARIANA BALLEEN TALLADA

GERENTA DE DESARROLLO DE LA GERENCIA PÚBLICA
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL