



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**RESOLUCIÓN Nº 000196-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3953-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : YOBANA COLLANTES BERRIO  
**ENTIDAD** : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANDARAVE  
**RÉGIMEN** : LEY Nº 29944  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**SUMILLA:** *Se INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YOBANA COLLANTES BERRIO, contra el acto administrativo contenido en el Oficio Nº 011-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE del 9 de julio de 2021, emitido por el Comité de Evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local Candarave; al haberse emitido conforme a Ley.*

Lima, 11 de febrero de 2022

**ANTECEDENTES**

1. Con Resolución Viceministerial Nº 194-2020-MINEDU, del 12 de octubre de 2020, se convocó a la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial - 2020, la misma que se desarrollaría conforme lo establecido en el Documento Normativo aprobado por el artículo 1º de la misma Resolución Viceministerial.
2. Dentro del marco legal antes mencionado, la señora YOBANA COLLANTES BERRIO, en adelante la impugnante, en su condición de Especialista en Educación, participó en el proceso de evaluación de desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación, realizado por la Unidad de Gestión Educativa Local Candarave, en adelante la Entidad, cuyo resultado preliminar según el Acta Individual de Resultados fue desaprobatorio.
3. El 2 de febrero de 2020, la impugnante presentó reclamo contra los resultados preliminares de su evaluación de desempeño en el cargo de Especialista en Educación, con la finalidad de que el Comité de Evaluación, revise y corrija la calificación en los once (11) criterios correspondientes a las cuatro (4) competencias ya que, se le había otorgado el puntaje desaprobatorio de 2.45. Al respecto, la impugnante sustentó su reclamo en los siguientes argumentos:
  - (i) Criterio 1: Planificación, la norma establece la presentación de tres planificaciones diseñados en el marco de los procesos críticos, los cuales se

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

han presentado y sustentado, teniendo en cuenta plazos, estrategias, recursos y al momento de sustentar, se ha enfatizado la viabilidad y contribución a los objetivos y su adecuación al contexto, por lo que no se le debió otorgar el nivel de logro (3).

- (ii) Criterio 2: Implementación y seguimiento, las evidencias que fueron sustentadas ante los miembros del Comité de Evaluación acreditarían este punto, por lo que la valoración realizada no se ajusta a la realidad de los hechos, en ese sentido le deberían otorgar el nivel (4), asimismo, adjuntó extracto de las evidencias presentadas para su reevaluación.
- (iii) Criterio 3: Uso de recursos, presentó las carpetas que evidencian el uso óptimo de los recursos, asimismo, dio a conocer al momento de sustentar, que entregó el 100% de materiales evitando desperdicios, para dicho efecto solicitó cantidades exactas, por lo que se le debió otorgar el nivel (4), asimismo, adjuntó evidencias fotográficas y acta de entrega para mejor valoración.
- (iv) Criterio 10: Seguimiento, todos los documentos que presentó consideran acciones que contribuyen a la mejora de los resultados, por lo que se le debió otorgar el nivel (4), asimismo, adjuntó extracto de las evidencias presentadas para su reevaluación.
- (v) Criterio 4: Actitud de servicio, el Comité de Evaluación debió recoger evidencia que le permita determinar la frecuencia con la que el Especialista evaluado muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona. Acción que no se realizó en ningún momento, no encontrándole sentido el nivel (2) que se le asignó y al colocarlo en ese nivel se estaría afirmando que su persona no da muestra de comprensión a las necesidades o requerimientos de los actores educativos.
- (vi) Criterio 5: Respuesta a los requerimientos, solicita que se le ubique en el nivel (4), adjuntando para dicho efecto las capturas de WhatsApp y correos electrónicos de atención a requerimientos, siendo que en varios casos las respuestas otorgadas han sido fuera del marco de sus competencias.
- (vii) Criterio 9: orientaciones sobre las tareas a realizar, considera que se le debió otorgar el nivel (4) por toda la evidencia presentada, asimismo, adjuntó extracto de las evidencias presentadas para su reevaluación.
- (viii) Criterio 11: Retroalimentación, al respecto, no ha podido contar con las evidencias que le permitan verificar el nivel (2) atribuido a su trabajo como especialista, en ese sentido solicita que se le ubique en el nivel (4), adjuntando para dicho efecto una serie de documentos para su evaluación.

4. A través del Oficio N° 007-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE, del 4 de febrero de 2021, el Comité de Evaluación de la Entidad declaró improcedente el reclamo formulado por la impugnante.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

5. El 9 de febrero de 2021, la Entidad publicó los Resultados Finales del Proceso de Evaluación de Desempeño del cargo de Especialista en Educación.
6. El 15 de febrero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra los Resultados Finales del Proceso de Evaluación de Desempeño del cargo de Especialista en Educación, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y, en consecuencia, se disponga la nulidad del proceso de evaluación y del Oficio N° 007-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE, debiéndose ordenar la reevaluación y corrección de la calificación en los once (11) criterios correspondientes a las cuatro (4) competencias.
7. A través de la Resolución N° 001001-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 2 de julio de 2021, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de los actos administrativos contenidos en el Oficio N° 007-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE y en los Resultados Finales del Proceso de Evaluación de Desempeño del Cargo de Especialista en Educación; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo. Asimismo, se dispuso retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión del Oficio N° 007-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE, a efectos de que se emita un nuevo pronunciamiento respecto al reclamo presentado por la impugnante, debiendo observarse los criterios señalados por el Tribunal.
8. En mérito a lo dispuesto por el Tribunal, mediante Oficio N° 011-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE del 9 de julio de 2021, el Comité de Evaluación de la Entidad declaró improcedente el reclamo presentado por la impugnante.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

9. El 30 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en el Oficio N° 011-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE, solicitando se declare la nulidad del citado acto, bajo los siguientes argumentos:
  - (i) El Comité se ha limitado a dar una explicación genérica de la forma en la que se le ha evaluado.
  - (ii) La Entidad nuevamente desestima su reclamo declarándolo improcedente.
  - (iii) El Comité le proporcionó información inoportuna.
  - (iv) Solicitó la participación del Comité de Vigilancia en la absolución de su reclamo, sin embargo no se dio razón al respecto.
  - (v) No se han considerado las disposiciones de la Resolución N° 001001-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 2 de julio de 2021.
  - (vi) El Comité de Evaluación nuevamente omitió pronunciarse sobre todos los extremos de su reclamo, reproduciendo los mismos argumentos señalados en el Oficio N° 007-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE.

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



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

10. Con Oficio N° 707-2021-D.UGEL-C/DRET/GOB.REG.TACNA, la Entidad remitió al Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
11. A través de los Oficios N°s 009519 y 009520-2021-SERVIR/TSC, la Secretaria Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

12. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>2</sup>, 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.
13. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>3</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última

<sup>1</sup> **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:

- 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".

<sup>2</sup> **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".

<sup>3</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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.

14. 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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>4</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>5</sup>; 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”<sup>6</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- 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 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”.

<sup>5</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

<sup>6</sup> El 1 de julio de 2016.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

15. 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<sup>8</sup>, 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

- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

<sup>8</sup>**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 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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 régimen laboral aplicable

- De la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que la impugnante presta servicios bajo las disposiciones de la Ley N° 29944; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso la referida Ley y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, y cualquier otro documento de gestión por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal de la Entidad.

Respecto a la competencia del Tribunal sobre casos de evaluación de desempeño laboral

- Antes de pasar a realizar el análisis correspondiente, a efectos de establecer si las evaluaciones de rendimiento laboral efectuadas al personal que labora en una institución pública son actos impugnables, conviene primero señalar el concepto de acto administrativo que recoge el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444.
- De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1.1 del artículo 1° del TUO de la Ley N° 27444, el acto administrativo es el pronunciamiento del ejercicio de la función administrativa por el cual se producen efectos jurídicos sobre derechos, intereses u obligaciones de los administrados, sean estas personas naturales o personas

*[Handwritten signature and initials]*



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

jurídicas<sup>9</sup>. Conforme a lo antes señalado, tanto el citado TUO como el Reglamento del Tribunal en los casos materia de su competencia, habilitan a los administrados a interponer los recursos impugnativos que correspondan.

21. Asimismo, el numeral 1.2 del artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444<sup>10</sup>, establece aquellos casos en los cuales no nos encontramos frente a un acto administrativo, tales como las decisiones o declaraciones de las entidades destinadas a la organización interna de las mismas, así como los comportamientos y actividades materiales de las entidades.
22. Cabe señalar, que las declaraciones que sirven como fundamento para la emisión de un acto administrativo pueden ser declaraciones decisorias, cuando existe de por medio una declaración de voluntad o querer por parte de la Administración; declaraciones de conocimiento, en los casos donde se pone en conocimiento un hecho jurídicamente relevante o la aceptación de una declaración particular de interés administrativo, o declaraciones de opinión, cuando la Administración realiza un juicio de valor sobre un hecho que ha sido comprobado administrativamente<sup>11</sup>.
23. En ese sentido, corresponde afirmar que las evaluaciones de rendimiento realizadas al personal que labora en instituciones públicas son declaraciones de opinión, toda vez que las entidades valoran y emiten un juicio afirmativo o negativo sobre un hecho comprobado administrativamente -la correcta prestación de las labores-; sin embargo, el solo hecho de tratarse de declaraciones de opinión, no obsta para que las referidas evaluaciones sean consideradas actos administrativos, también deben recaer sobre derechos o intereses de los administrados.

<sup>9</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 1º.- Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.

(...)”.

<sup>10</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 1º.- Concepto de acto administrativo

(...)

1.2 No son actos administrativos:

1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan.

1.2.2 Los comportamientos y actividades materiales de las entidades”.

<sup>11</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos, “Los actos administrativos en la Ley del Procedimiento Administrativo General”, en *Derecho y Sociedad*, N 17. Diciembre 2001. Lima.



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

24. En ese orden de ideas, cabe señalar que estas declaraciones recaen sobre los derechos e intereses de los trabajadores, puesto que estos vienen a ser evaluados por la Administración, la misma que emitirá un pronunciamiento a su favor o en su contra.
25. Ahora bien, dicho pronunciamiento se concretiza en un resultado, que, como se mencionó en el numeral precedente, este puede ser positivo o negativo, dependiendo de la calificación obtenida, luego de seguir el procedimiento establecido para la evaluación del personal y sobre la base de parámetros objetivos que permitan el alcance razonable de las metas establecidas por la entidad.
26. Asimismo, el resultado obtenido por un trabajador de una entidad pública sometido a evaluación, tiene como efecto que dicho resultado sea ingresado a su legajo personal. Esta acción puede recaer positiva o negativamente sobre el trabajador, toda vez que le puede permitir acceder a mejores puestos dentro o fuera de la entidad; así como impedirle el mismo, o incluso aún, el ser destituido.
27. En ese sentido, podemos apreciar que una calificación o puntaje negativo puede implicar una afectación al derecho al trabajo, toda vez que le impide al trabajador acceder a un puesto superior al que ocupa o a otro en una distinta entidad, o ser causal de una ruptura del vínculo laboral.
28. Estando a lo señalado, se concluye que las evaluaciones de rendimiento laboral realizadas al personal que labora en entidades públicas son actos administrativos, toda vez que son el resultado jurídico de un proceso de evaluación objetivo que se materializa en un puntaje o calificación positiva o negativa, la cual produce efectos directos en el trabajador, en tanto dicha calificación es ingresada a su legajo, con las consecuencias señaladas en los numerales precedentes.
29. Por otro lado, cabe afirmar que uno de los aspectos que garantiza el derecho de defensa es que cualquier persona que sea sometida a una investigación, llámese jurisdiccional o administrativa, y en donde exista un cuestionamiento de sus derechos e intereses, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de los referidos derechos e intereses. Por lo tanto, este derecho es afectado cuando los titulares de estos derechos e intereses se ven imposibilitados de ejercer su defensa a través de la interposición de los medios legales suficientes para ejercerla<sup>12</sup>.
30. Partiendo de lo afirmado, es importante señalar que las evaluaciones de rendimiento realizadas al personal que laboran en una institución pública producen

<sup>12</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos, *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Octava Edición. Lima: 2009, Gaceta Jurídica. p. 600.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

una afectación a los derechos e intereses de los trabajadores de la administración pública que son sujetos a evaluación de rendimiento o producción, en cuanto se ven impedidos de cuestionar la decisión de la administración respecto de la evaluación que se les realiza.

31. Estando a lo señalado, esta Sala estima que los referidos actos administrativos son susceptibles de impugnación de acuerdo con lo dispuesto por los numerales 217.1 y 217.2 del artículo 217º del TUO de la Ley N° 27444, que señala que son impugnables los actos administrativos que se suponen violan, desconocen o lesionan un derecho o interés legítimo, así como aquellos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión<sup>13</sup>.
32. Por ende, el Tribunal es el órgano competente para examinar los resultados de una evaluación de rendimiento personal, y como resultado de su análisis puede cambiar o modificar los criterios empleados por las entidades para llevar a cabo el proceso evaluativo del personal que le presta servicios.

#### Sobre el recurso de apelación interpuesto por la impugnante

33. Sobre el particular, la impugnante ha señalado en su recurso de apelación que el Comité de Evaluación nuevamente desestimaó su reclamo declarándolo improcedente, dando una explicación genérica de la evaluación de la forma en la que se le ha evaluado y sin haberse considerado las disposiciones de la Resolución N° 001001-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 2 de julio de 2021.
34. Asimismo, ésta ha indicado que el Comité de Evaluación nuevamente omitió pronunciarse sobre todos los extremos de su reclamo, reproduciendo los mismos argumentos señalados en el Oficio N° 007-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE. Además, la impugnante ha alegado que el Comité le proporcionó información inoportuna, y

<sup>13</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.**

**“Artículo 217º.- Facultad de contradicción**

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo.

(...)”.

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

que solicitó la participación del Comité de Vigilancia en la absolución de su reclamo, sin embargo no se dio razón al respecto.

35. Al respecto, se advierte que la impugnante obtuvo su puntaje final en el proceso de evaluación de desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación, de acuerdo al siguiente detalle:

COMPETENCIA	CRITERIO	PUNTAJE
Orientación a resultados	Planificación	3
	Implementación y seguimiento	3
	Uso de recursos	3
Vocación de Servicio	Actitud de Servicio	2
	Respuesta a los requerimientos	2
Trabajo en equipo	Sentido de equipo	3
	Intercambio de información	3
	Relaciones interpersonales	1
Liderazgo en el cargo	Orientación sobre las tareas a realizar	2
	Seguimiento	3
	Retroalimentación	2
<b>PUNTAJE FINAL</b>		<b>2.45</b>
<b>RESULTADO FINAL DE SU EVALUACIÓN</b>		<b>DESAPROBADO</b>

36. Cabe precisar que, conforme a lo establecido en el Documento Normativo denominado "Disposiciones que regulan la Evaluación del Desempeño en el cargo de Especialista en Educación de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial - 2020", aprobado por Resolución Viceministerial N° 194-2020-MINEDU, en adelante el Documento Normativo, cada criterio es valorado con un puntaje que va de uno (1) a cuatro (4) puntos. Esta escala de puntuación describe una progresión en el desarrollo de cada criterio, como se muestra a continuación:

Nivel	Descripción
IV	Destacado (4 puntos)
III	Suficiente (3 puntos)
II	En proceso (2 puntos)
I	Muy deficiente (1 punto)

37. Asimismo, respecto a las condiciones para aprobar la evaluación, el Documento Normativo precisa 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. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

#### ***"6. Condiciones para aprobar la evaluación"***

*Aprueban la evaluación los Especialistas que cumplen con las siguientes condiciones:*

- *Tener un puntaje final igual o superior a 2,60*
- *Ubicarse como mínimo en el nivel II en los criterios "Uso de recursos" y "Respuesta a los requerimientos"*
- *Haber prestado efectivamente el servicio, según lo estipulado en el artículo 62 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial*
- *No impedir y no obstruir el recojo de evidencia en la evaluación*

*El Especialista que no cumpla con estas condiciones, se considera desaprobado de la evaluación, por tanto, se dará por concluida su designación en el cargo".*

38. Ahora bien, conforme a los antecedentes de la presente resolución, se advierte que, en mérito a lo dispuesto por el Tribunal en la Resolución N° 001001-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 2 de julio de 2021, el Comité de Evaluación emitió un nuevo pronunciamiento sobre el reclamo presentado por la impugnante, mediante Oficio N° 011-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE del 9 de julio de 2021, conforme a lo siguiente:

(i) Respecto al Criterio 1: Planificación (*El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED*)

- Sobre la primera planificación presentada, del plan presentado no se aprecia aspecto relacionado al contexto de la localidad, no se menciona un diagnóstico de la misma.
- El Plan Operativo Institucional de la DRET-2020 es general y no se encuentra enmarcado en el contexto de la localidad de Candarave.
- El Informe N° 106-2019-EEP-AGP-C/D/DRET/GOB.REG.TACNA, del 4 de diciembre de 2019, no ha sido mencionado en el plan de actualización docente de Educación Primaria 2020. Asimismo, en la justificación de dicho plan no se explica la problemática de la jurisdicción o necesidades que tienen en el aspecto educativo de la localidad, ni tampoco se aprecia un diagnóstico de la necesidad de actualización docente.
- Con relación a la segunda planificación presentada, se advierte el Informe N° 01-2021-YCB-EEP-UGEL.C/DRET/GOB.REG.TACNA, del 4 de enero de 2021, cuyo plan tiene como vigencia el Plan de Trabajo de Asistencia Técnica del 1 de junio al 31 de diciembre de 2021, siendo recién presentado el 4 de enero de 2021, lo que no permitió realizar un seguimiento oportuno.
- Todos los documentos señalados en el informe no se encuentran adjuntos como parte del plan; además, las actividades principales citadas en el



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

punto VIII, en su mayoría no están enmarcadas dentro del contexto de emergencia sanitaria por el COVID 19.

- En el punto XV del cronograma de actividades del equipo local se especifican el desarrollo de actividades que no están de acuerdo al contexto local del trabajo remoto y que han realizado los estudiantes y docentes de la jurisdicción, las cuales están programadas desde el mes de marzo a noviembre de 2020 a pesar de que, la vigencia del plan es a partir de mes de junio a diciembre de 2020.
- El Informe N° 106-2019-EEP-AGP-C/D/DRET/GOB.REG.TACNA no se considera ni se describe en el plan de contingencia de la implementación del Currículo Nacional en la parte de diagnóstico y otro acápite.
- Sobre la tercera planificación presentada, se aprecia que el Plan de Monitoreo de la Estrategia Aprendo en Casa, presentado con el Informe N° 98-2020-YCB-EEP-UGEL.C/DRET/GOB.REG.TACNA, del 20 de octubre de 2020, no considera el rubro de diagnóstico de monitoreo de nivel primaria que pueda servir como línea de base; siendo que no se adjuntan instrumentos de monitoreo a ejecutar en ninguno de los planes de monitoreo presentados y en el punto IX del cronograma de actividades se detallan actividades que no están contextualizadas al trabajo remoto debido a la emergencia sanitaria por el COVID 19.

(ii) Con relación al Criterio 2: Implementación y seguimiento (*El Especialista ejecuta las actividades a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos*)

- En la primera planificación presentada, se aprecia el Informe N° 092-2020-YCB-EEP-UGEL.C/DRET/GOB.REG.TACNA, del 15 de octubre de 2020, en el cual se indica que realizó coordinaciones con la especialista de la Entidad para identificar a docentes que puedan participar; no obstante dicha actividad se encuentra inmersa dentro del Plan de Contingencia de Implementación del Currículo Nacional en el Marco de la Estrategia Aprende en Casa del año 2020, no siendo una propuesta de acción concreta de mejora en las actividades realizadas, tal como se evidencia en el citado informe, el cual es un informe de participación.
- En la segunda planificación, se presenta el Informe N° 070-2019-YCB-EEP-UGEL.C/DRET/GOB.REG.TACNA, del 5 de septiembre de 2019, no obstante, no se aprecia el informe de las actividades realizadas que permitan evidenciar propuestas de acciones concretas de mejora.
- En la tercera planificación, en el Informe N° 120-2020-YCB-EEP-UGEL.C/DRET/GOB.REG.TACNA, en el punto IV propuestas de acciones de mejora y/o recomendaciones se describen tres aspectos de los que no se plantea acciones de mejora, sino que se tratan de recomendaciones



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

propiamente dichas.

(iii) Respecto al Criterio 3: Uso de recursos (*El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas*)

- De los documentos presentados, entre ellos los términos de referencia, Informe N° 060-2020-YCB-EEP-UGEL.C/DRET/GOB.REG.TACNA, del 23 de julio de 2020, acta de recepción de 200 módulos anillados, cargo de entrega de material, entre otros, no se advierten muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados, toda vez que no hay documento alguno que indique la cantidad de docentes y estudiantes beneficiarios por Institución Educativa en la planificación y no se indica por qué se prioriza solo a 7 instituciones educativas con nivel primaria si la Entidad cuenta con 24 instituciones educativas con nivel primaria, no existiendo una argumentación o fundamentación que de soporte a su decisión.
- Solo se concluye que hizo la distribución de 100 módulos de comunicación y 100 módulos de matemática a 7 directores de Instituciones Educativas pero no indica los criterios para la distribución y las metas de beneficiarios por grado de estudios, que deberían estar de acuerdo a una planificación y sustento, el cual, no se logra evidenciar en los documentos presentados; por lo que no se corrobora la optimización de los recursos asignados.

(iv) Sobre el Criterio 4: Actitud de Servicio (*El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés*)

- Se evaluaron los documentos presentados, entre ellos las evidencias adaptadas del manual de evaluación que solicitó la especialista al 50% de actores educativos que atendió en el año 2020, fichas de monitoreo y captura del diálogo con los directores atendidos.
- De las entrevistas realizadas por el comité al 25% de los actores educativos mediante la ficha Pauta para la Entrevista a los Actores Educativos sobre la Competencia Vocación de Servicio, se ha obtenido como resultado en el criterio Actitud de Servicio que la mayoría de directores de las instituciones educativas indican que la especialista los escucha con atención frecuentemente y que el trato es bueno; y que la mayoría de directores informó que la especialista no demuestra interés en atender sus consultas o pedidos.
- En el reclamo presentado por la impugnante adjuntó 6 declaraciones

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://abp.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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

juradas de vocación de servicio que son firmadas por los directores de las instituciones educativas, en donde se ve claramente que las preguntas 1, 2 y 3 referidas al criterio Actitud de Servicio son las mismas que se hacen en la ficha Pauta para la Entrevista a los Actores Educativos, la cual es una herramienta de evaluación que el MINEDU dispone para que sea utilizada por el Comité de Evaluación y que la impugnante estaría usando de manera irregular para su evaluación y que han sido aplicadas con fecha posterior a la publicación de resultados preliminares de la evaluación por parte del MINEDU.

- Asimismo, 3 de las 6 declaraciones juradas han sido suscritas por directores que, en dicha fecha, no ejercían el cargo de director, por lo que se presume que se estaría actuando de mala fe.

(v) Respecto al Criterio 5: Respuesta a los requerimientos (*El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia*)

- De la ficha Pauta para la Entrevista a los Actores Educativos (preguntas 4, 5, 6, 7, 8 y 9), a la interrogante 5, los actores educativos manifiestan como respuesta su disconformidad.
- Sobre la interrogante 6, referida a atención de pedidos, la mayoría de los actores manifiestan a veces.
- Respecto a la interrogante 8, sobre abordar puntos importantes, la tercera parte de los actores manifiestan su disconformidad.
- Sobre la interrogante 9, sobre la atención de consultas o reclamos, la mayoría de los actores señaló que no lo atendió.
- En el reclamo presentado por la impugnante adjuntó 5 declaraciones juradas de vocación de servicio que son firmadas por los directores de las instituciones educativas, en donde se ve claramente que las preguntas 4, 5, 6, 7, 8 y 9 referidas al criterio Respuesta a los requerimientos, son las mismas que se hacen en la ficha Pauta para la Entrevista a los Actores Educativos, la cual es una herramienta de evaluación que el MINEDU dispone para que sea utilizada por el Comité de Evaluación y que la impugnante estaría usando de manera irregular para su evaluación y que han sido aplicadas con fecha posterior a la publicación de resultados preliminares de la evaluación por parte del MINEDU.

(vi) Sobre los Criterios 6 y 7: Sentido de equipo e Intercambio de información (*El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común - El Especialista comparte*)



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

*con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo ante las propuestas de sus compañeros.*

Dichos criterios se evalúan a través de la Encuesta a pares que se encuentra bajo responsabilidad del MINEDU y se realiza de manera remota siguiendo estrictamente los protocolos para tal fin. Los resultados emitidos por el MINEDU otorgaron a la impugnante Nivel II para dichos criterios.

(vii) Respecto al Criterio 8: Relaciones interpersonales (*El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo*)

- Dicho criterio se evalúa a través de la Encuesta a pares que se encuentra bajo responsabilidad del MINEDU.
- El Comité de Evaluación hizo uso del formato para la valoración del trabajo en equipo por parte del jefe inmediato, ratificando el mismo resultado obtenido de la información recabada por el MINEDU a través de la Encuesta a pares.

(viii) Sobre el criterio 9: Orientación sobre las tareas a realizar (*El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar*)

- De acuerdo a la ficha Pauta para la Entrevista a los Actores Educativos, sobre la interrogante 1, la tercera parte de los actores manifiesta de manera negativa acerca de las orientaciones sobre las tareas que debe realizar.
- En cuanto a la interrogante 2, la tercera parte de los actores manifiesta de manera negativa la ayuda a identificar el propósito o importancia de las tareas.
- En la interrogante 3, la totalidad de los encuestados manifiesta una respuesta negativa sobre la ayuda a plantear una ruta de trabajo para ejecutar las tareas.
- El Informe N° 084-2020-YCB-EEP-UGEL.C/DRET/GOB.REG.TACNA, del 28 de septiembre de 2020 que adjuntó a su reclamo no se relaciona con el criterio de orientación sobre las tareas a realizar a los actores educativos, puesto que se trata de un informe general de monitoreo del nivel primaria.
- En el reclamo presentado por la impugnante adjuntó 6 declaraciones juradas de liderazgo en el cargo que son firmadas por los directores de las instituciones educativas, en donde se ve claramente que las preguntas 1, 2 y 3 son las mismas que se hacen en la ficha Pauta para la Entrevista a los





Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Actores Educativos, la cual es una herramienta de evaluación que el MINEDU dispone para que sea utilizada por el Comité de Evaluación y que la impugnante estaría usando de manera irregular para su evaluación y que han sido aplicadas con fecha posterior a la publicación de resultados preliminares de la evaluación por parte del MINEDU.

(ix) Respecto al criterio 10: Seguimiento (*El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución*)

- Con respecto a planteamiento de acciones que podrían contribuir a obtener mejores resultados no presenta ningún informe específico del tema, solo envió capturas de pantalla de capacitaciones y seguimiento, así como imágenes de presentaciones power point, y una invitación a un micro taller. Esta información enviada no evidencia que se haya identificado progresos y dificultades; por lo que no se observan planteamientos de que acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados.
- De los informes presentados de propuestas de mejora, no se evidencia que se hayan identificado progresos y dificultades que sean resultados de los monitoreos a instituciones educativas y monitoreo de desempeño docente.

(x) Sobre el criterio 11: Retroalimentación (*El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas*)

- De acuerdo a la ficha Pauta para la Entrevista a los Actores Educativos, sobre la interrogante 4, la mayoría de los actores manifiesta que el monitoreo se realiza a veces.
- En la interrogante 5, la mayoría de los actores responde afirmativamente sobre la retroalimentación.
- En la interrogante 6, sobre el apoyo a establecer compromisos para mejorar el trabajo, la mayoría de los actores responde a veces.
- En el reclamo presentado por la impugnante adjuntó 6 declaraciones juradas de liderazgo en el cargo que son firmadas por los directores de las instituciones educativas, en donde se ve claramente que las preguntas 4, 5 y 6 son las mismas que se hacen en la ficha Pauta para la Entrevista a los Actores Educativos, la cual es una herramienta de evaluación que el MINEDU dispone para que sea utilizada por el Comité de Evaluación y que la impugnante estaría usando de manera irregular para su evaluación y que han sido aplicadas con fecha posterior a la publicación de resultados



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

preliminares de la evaluación por parte del MINEDU. Asimismo, 3 de las citadas declaraciones juradas fueron suscritas por directores que, en la citada fecha, no ejercían el cargo de director.

39. Sobre el particular el numeral 5.3.14 del Documento Normativo señala textualmente lo siguiente:

**"5.3 Comité de Evaluación**

(...)

5.3.14 Las funciones del Comité de Evaluación son las siguientes:

(...)

d) Absolver las consultas y reclamos de los sujetos de **evaluación respecto del proceso y resultados de la evaluación, los mismos que deberán ser debidamente motivados y resueltos en el plazo establecido en el cronograma. (...)**".

40. Al respecto, de la revisión del Oficio N° 011-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE del 9 de julio de 2021 se advierte que el Comité de Evaluación ha evaluado de manera motivada el reclamo presentado por la impugnante conforme a los criterios establecidos en el Documento Normativo.
41. Asimismo, se aprecia que el Comité de Evaluación ha desarrollado cada uno de los aspectos cuestionados por la impugnante en su reclamo, y pronunciado respecto a todos los extremos expuestos en dicho reclamo, conforme se advierte de lo señalado en el numeral 36 de la presente resolución, y considerando los criterios señalados en la Resolución N° 001001-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 2 de julio de 2021.
42. En tal sentido y por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que el recurso de apelación de la impugnante debe ser declarado infundado.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YOBANA COLLANTES BERRIO, contra el acto administrativo contenido en el Oficio N° 011-2021-CEDE-UGEL CANDARAVE del 9 de julio de 2021, emitido por el Comité de Evaluación de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANDARAVE; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora YOBANA COLLANTES BERRIO y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANDARAVE para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANDARAVE.

**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](http://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

L16/P2

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