



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
GERENTE DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**
ESPECIALISTA DE PROYECTOS NORMATIVOS DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 4778/2022-CR, Ley que establece como obligatoria la aplicación de la evaluación psicológica en todo concurso público de méritos así como en la designación de funcionarios de confianza

Referencia : a) Oficio N° D002658-2023-PCM-SC
b) Oficio 1696-PL004778-2022-2023-P-CTSS-CR

Mediante el presente me dirijo a usted, en relación a los documentos de la referencia, a través del cual la Secretaría de Coordinación de la Presidencia de Consejo de Ministros y la Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso solicitan a SERVIR, opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 4778/2022-CR, Ley que establece como obligatoria la aplicación de la evaluación psicológica en todo concurso público de méritos así como en la designación de funcionarios de confianza.

Sobre el particular, se manifiesta lo siguiente:

I. Competencias de SERVIR:

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, el SAGR), atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión necesariamente se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR, en el ámbito de la gestión de recursos humanos en el sector público, sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la propuesta normativa:

- 2.1 El Proyecto de Ley tiene por objeto establecer la obligatoriedad de la aplicación de la evaluación psicológica en todo concurso público de méritos, así como en la designación de servidores, funcionarios y de todo trabajador público, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten. Señalando además que, dicha evaluación deberá ser aplicada y analizada por un profesional de la psicología colegiado.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: D19RABU



2.2 De la revisión de la Exposición de Motivos, se advierte que en lo que respecta al Análisis Costo-Beneficio, se ha precisado que la norma *"no irroga gastos al tesoro público, toda vez que los presupuestos de cada proceso están contemplados en cada proceso, cada institución puede reorientar su presupuesto y contratar temporalmente a profesionales psicólogos o recurrir a los colegios de psicólogos o en su defecto al Ministerio de Salud mediante sus centros de salud mental. La presente propuesta coadyuva a una mejor selección de personal para el servicio público."*

III. Análisis de la propuesta normativa:

3.1 Teniendo en cuenta el objeto de la propuesta normativa, es importante mencionar que SERVIR en su calidad de ente rector del SAGRH mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE, y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE, estableció disposiciones para la realización de los procesos de selección en las entidades de la Administración Pública¹, disponiéndose que los procesos de selección que realicen las entidades públicas deben considerar como mínimo las siguientes etapas:

- i) Evaluación curricular,
- ii) Evaluación de conocimientos, y
- iii) Entrevistas.

Con relación a la evaluación psicológica, se dispuso su aplicación opcional para todos los casos. No obstante, de ser considerada dentro del proceso de selección, el postulante está obligado a someterse a ella. Asimismo, la regulación establece que los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan puntaje para efectos del proceso de selección, salvo que la entidad pública considere dicha evaluación como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.

3.2 De acuerdo a lo expuesto, se aprecia que el proceso de selección requiere determinadas etapas necesarias para seleccionar adecuadamente al servidor público que ingrese a la Administración Pública. No obstante, respecto al proceso de selección, se ha contemplado como regla general que su aplicación se realice de forma opcional y referencial; y, de manera excepcional será considerada como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable del ente rector.

¹ "Artículo 4.- Procesos de Selección

Todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe considerar como mínimo las siguientes evaluaciones:

- Evaluación curricular.
- Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.
- Entrevista.

Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

Únicamente para los procesos de selección en el marco de la contratación administrativa de servicios sólo son obligatorias la evaluación curricular y la entrevista, siendo opcional aplicar otros mecanismos de evaluación.

La evaluación psicológica es opcional para todos los casos. No obstante, si es considerada dentro del proceso de selección, el postulante está obligado a someterse a ella. Los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan puntaje para efectos del proceso de selección, salvo que la entidad pública considere dicha evaluación como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable de SERVIR a los términos de referencia o bases del concurso.

Las bonificaciones que se otorgan a aquellos postulantes por razón de discapacidad, por su condición de personal licenciado de las fuerzas armadas o que se determinen por norma expresa, son asignadas al puntaje final obtenido luego de las evaluaciones y entrevista realizadas en el proceso de selección."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: D19RABU



- 3.3 Teniendo en cuenta lo señalado, la propuesta normativa se aparta de las disposiciones que actualmente regulan los procesos de selección en el sector público, sin haberse justificado de manera adecuada en la Exposición de Motivos las razones por las cuales la presente medida coadyuvará a seleccionar adecuadamente al servidor público que ingrese a la Administración Pública.
- 3.4 Ahora bien, teniendo en cuenta el objeto del Proyecto de Ley, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, a través del Informe Técnico N° 00005-2023-SERVIR-GDGP-GFP, remitido con el Memorando N° 276-2023-SERVIR-GDGP, emite pronunciamiento, conforme al siguiente detalle:

“4.11 En esa línea de ideas, de ponerse en el supuesto que éstas evaluaciones cambiarán de condición de Opcional a Obligatoria, entonces también es importante resaltar el cambio de cómo se daría la operatividad de dichas Evaluaciones, desde las Oficinas de Recursos Humanos- ORH de las entidades. En primer lugar, en el caso la ORH decida ejecutar esta evaluación entonces se debería considerar dentro de la dotación de personal contar con al menos un(a) psicólogo(a) colegiado(a) y habilitado(a), o en su defecto, buscar la contratación temporal de un tercero para realizar ésta actividad; asimismo contemplar la compra de las Baterías de Pruebas (Instrumentos o técnicas) originales que cuenten con validez y confiabilidad y los costos unitarios o por paquete del procesamientos de resultados con los representantes oficiales de los Editoriales o Propietarios Intelectuales Internacionales y/o contemplar la adquisición de la licencia de uso de una plataforma de prueba de psicométricas online para la aplicación de evaluaciones, la cual también cuenta con costos unitarios por evaluado.

En segundo lugar, la ORH decida “Tercerizar” el servicio de la Evaluaciones Psicológicas o Psicométricas, ya sea con Personas Naturales (un(a) psicólogo(a) colegiado(a) y habilitado(a)) o Empresas, que al igual deben cumplir con estándares mencionados en el numeral 4.10, en este caso debería contemplar los costos de evaluaciones individuales y diferenciados por nivel de cargo o puesto.

4.12 Entonces, bajo este supuesto de la obligatoriedad estamos identificando distintas variables que afectarían el presupuesto de las ORH con respecto a los costos de los procesos de selección, vale decir, ocasionado mayores gastos para el Estado, ya sea en el incremento de la dotación de personal o en la contratación de bienes y/o de servicios especializados.

4.13 Por otro lado, es importante hacer la precisión que en el proyecto de Ley en punto del Análisis Costo – Beneficio se refiere a los “Psicólogos” de Ministerio de Salud – Centros de Salud; sin embargo, nos referimos a la aplicación de evaluaciones relacionadas al área laboral estamos abarcando dos especialidades diferentes del Psicólogo/a Clínico y del Psicólogo/a Laboral.” (Énfasis agregado)

- 3.5 De lo expuesto por la mencionada Gerencia la obligatoriedad de la evaluación psicológica conlleva a generar mayores gastos para el Estado, ya sea en el incremento de la dotación de personal o en la contratación de bienes y/o de servicios especializados; por lo que, hay una

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: D19RABU



afectación al presupuesto de las entidades, con respecto a los costos de los procesos de selección, el cual no ha sido considerado en el Proyecto de Ley.

- 3.6 En ese mismo sentido, con el Memorando N° 589-2023-SERVIR-GDSRH, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos remitió comentarios al proyecto normativo materia de revisión, a través del cual, sugiere que *"se debería regular el proceder de las entidades públicas que no cuentan con profesionales de psicología."*
- 3.7 De acuerdo con lo expuesto, se observa que la propuesta conlleva una serie de costos dado el incremento de dotación de personal o, en su defecto, contratación de servicios especializados, lo cual no ha sido analizado en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley; motivo por el cual, se debe solicitar la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas, dado que según lo establecido por el Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, toda norma en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, quedaría enmarcado dentro de la competencia exclusiva y excluyente de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y la Dirección General de Presupuesto Público del referido sector.

IV. Conclusiones:

Con relación al Proyecto de Ley N° 4778/2022-CR, Ley que establece como obligatoria la aplicación de la evaluación psicológica en todo concurso público de méritos así como en la designación de funcionarios de confianza, no encontramos conforme la medida planteada, por las siguientes consideraciones:

- 4.1. Todo proceso de selección requiere determinadas etapas necesarias para seleccionar adecuadamente al servidor público que ingrese a la Administración Pública. SERVIR como ente rector del SAGRH, ha contemplado como regla general que la aplicación de la evaluación psicológica se realice de forma opcional y referencial; y, solo de manera excepcional será considerada como determinante para el perfil del puesto, previa opinión favorable del ente rector.
- 4.2. La propuesta normativa se aparta de las disposiciones que actualmente regulan los procesos de selección en el sector público, sin haberse justificado de manera adecuada en la Exposición de Motivos las razones por las cuales la presente medida coadyuvará a seleccionar adecuadamente al servidor público que ingrese a la Administración Pública.
- 3.8 Asimismo, la medida propuesta, conforme a lo señalado por la Gerencia de Desarrollo de Gerentes Públicos, genera mayores gastos para el Estado, ya sea en el incremento de la dotación de personal o en la contratación de bienes y/o de servicios especializados; por lo que, hay una afectación al presupuesto de las entidades, con respecto a los costos de los procesos de selección, el cual no ha sido considerado en el Proyecto de Ley.
- 4.3. De aprobarse el Proyecto de Ley, se estima que esto podría generar un gasto en ingresos del personal que no se encontraría presupuestado, en tal sentido, en virtud de lo establecido por el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: D19RABU



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Decreto de Urgencia N° 044-2021, se sugiere solicitar opinión al Ministerio de Economía y Finanzas.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

Firmado por

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Especialista de Proyectos Normativos del Sistema
Administrativo de Recursos Humanos
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

NATALIA ANDREA ROYLE SANSONI

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil (e)
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/NARS/ggcl

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: D19RABU