

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 22 MAY 2019

Nº 068 -2019-SERVIR/PE

Vistos; los Informes Técnicos N° 007-2019-SERVIR/GDGP y 049-2019-SERVIR/GDGP de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública;

CONSIDERANDO:

Que, el literal i) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR, establece como una de sus funciones, normar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos;

Que, de acuerdo con el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1024, le corresponde a la Autoridad organizar los concursos públicos nacionales con el objetivo de atraer y seleccionar a los postulantes aptos para las funciones de dirección y gerencia, correspondiendo que los postulantes aprobados sean incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos, conforme lo establece el artículo 7 del mencionado Decreto Legislativo;

Que, con fecha 9 de enero de 2019 se publicó en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 004-2019-PCM, mediante el cual se modificó parcialmente el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM;

Que, mediante los documentos de vistos, la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública en su condición de órgano encargado de conducir y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos, indica que es necesario, a partir de los cambios normativos producidos, las lecciones aprendidas de los procesos de selección realizados y la operatividad de los procesos regulados, proponer la "Directiva N° 001-2019-SERVIR/GDGP – Directiva que establece los lineamientos que regulan la selección e incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos";

Que, el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 016-2019, del 20 de mayo de 2019, aprobó la propuesta de Directiva formulada por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, disponiendo que la Presidencia Ejecutiva emita la Resolución que formalice dicho acuerdo;

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

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1024, el Decreto Supremo N° 030-2009- PCM y sus modificatorias; y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008- PCM y modificatorias;



SE RESUELVE:

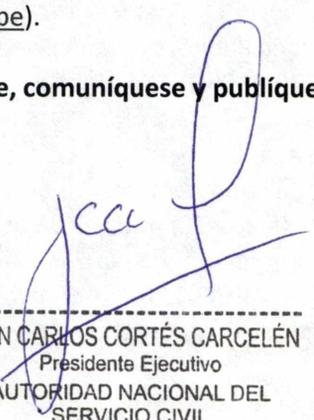
Artículo 1º.- Formalizar el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobó la “Directiva N° 001-2019-SERVIR/GDGP – Directiva que establece los lineamientos que regulan la selección e incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos”, que en Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Deróguese la “Directiva N° 004-2012-SERVIR/GDCGP – Directiva que aprueba los Lineamientos del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos y formación a través de la Escuela Nacional de Administración Pública”, que fue aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva 146-2012-SERVIR-PE.

Artículo 3º.- Deróguese los artículos 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGP – Directiva que aprueba las disposiciones del proceso de selección, incorporación y asignación de Gerentes Públicos, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 168-2013-SERVIR-PE.

Artículo 4º.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el diario oficial “El Peruano”; y, de la presente Resolución y su Anexo en el Portal institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL



DIRECTIVA N° 001-2019-SERVIR/GDGP

DIRECTIVA QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS QUE REGULAN LA SELECCIÓN E INCORPORACIÓN AL CUERPO DE GERENTES PÚBLICOS

1. OBJETO

Establecer los lineamientos que regulen los procesos de selección para la incorporación de profesionales altamente capaces al Cuerpo de Gerentes de Públicos creado mediante el Decreto Legislativo N° 1024.

2. FINALIDAD

Conducir con independencia, transparencia e imparcialidad los procesos de selección a nivel nacional de profesionales para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, con la finalidad de atraer y seleccionar a los profesionales idóneos para desempeñar las funciones de dirección o gerencias de mando medio.

3. BASE LEGAL

- 3.1 Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- 3.2 Decreto Legislativo N° 1024, que crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos.
- 3.3 Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 3.4 Decreto Supremo N° 030-2009-PCM, que aprueba el Reglamento del Régimen Laboral de Gerentes Públicos y sus modificatorias.
- 3.5 Decreto Supremo N° 079-2012-PCM que crea la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP
- 3.6 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

4. DISPOSICIONES GENERALES

4.1 Alcance

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento por parte de:

- a) Los Órganos y Unidades orgánicas de SERVIR.
- b) Las empresas seleccionadas o los equipos conformados por SERVIR para llevar a cabo las etapas y/o subetapas del proceso de selección para incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, cuando corresponda.
- c) Los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- d) Las entidades públicas de los tres niveles de Gobierno en las que presten servicios los postulantes al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- e) La entidad veedora del proceso de selección para incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, cuando corresponda.
- f) Las entidades solicitantes de Gerentes Públicos.
- g) Cualquier otra persona natural y/o jurídica, no prevista en los numerales precedentes, que participen directa y/o indirectamente en las distintas fases del proceso de selección para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.



4.2. Definiciones

- a. **Bases:** Documento que establece las reglas y requisitos necesarios para realizar las etapas, sub etapas y/o actividades del proceso de selección.
- b. **Competencias:** Las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, y que involucra de forma integrada el conocimiento, las habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.
- c. **Consejo Directivo:** Órgano máximo de SERVIR, encargado de designar al (los) Comité(s) de Evaluación que realizarán la entrevista final del curso de introducción.
- d. **Curso de introducción:** Segunda etapa del proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos
- e. **Gerente Público:** Profesional seleccionado a través de un proceso meritocrático e incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- f. **Perfil del puesto:** Información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, que comprende la misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto.
- g. **Perfil genérico de puesto tipo:** Perfil aplicable para Gerentes Públicos con información respecto a las funciones, requisitos generales y competencias, aprobados por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública.
- h. **Interpolación:** Consiste en establecer equivalencias de los puntajes obtenidos por los candidatos en cada una de las sub-etapas previas a la clasificación por puesto tipo.

4.3. Requisitos

Los requisitos para postular y participar de un proceso de selección para ser incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos son:



- 4.3.1. Contar con nacionalidad peruana.
- 4.3.2. Contar con título universitario o grado académico de maestría o doctorado.
- 4.3.3. No estar inhabilitado para ejercer función pública por acto administrativo firme o que haya causado estado o por sentencia judicial con calidad de cosa juzgada.
- 4.3.4. No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- 4.3.5. Contar con una experiencia profesional mínima no menor de cinco (5) años, de los cuales, preferiblemente, dos (2) años como mínimo, continuos o alternados, deben acreditarse como prestación de servicios al estado, directa o indirectamente, bajo cualquier modalidad de contratación.

La experiencia profesional se computa desde la obtención del grado de bachiller.

- 4.3.6. Otros requisitos específicos que SERVIR establezca de acuerdo con los perfiles requeridos para cada proceso.

SERVIR puede establecer, previo a la convocatoria, años adicionales a la experiencia mínima o requisitos adicionales generales y/o específicos, lo cual se establecerá en los correspondientes perfiles de puesto tipo, según la complejidad del cargo a ser cubierto o el nivel de especialización requerida. Posteriormente, dicho número de años adicionales podrá ser reajustado y/o reducido, respetando el mínimo establecido en el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos, de acuerdo con la evaluación que realice la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública.

4.4. Selección a cargo de SERVIR y/o de empresas especializadas

- 4.4.1. Para el proceso de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, SERVIR puede realizar la selección de manera directa o a través de terceros, previa aprobación del Consejo Directivo de SERVIR, pudiendo en este último caso gestionar la contratación de empresas especializadas en reclutamiento y selección de personas para cargos de dirección o gerencias de mando medio.
- 4.4.2. En los procesos de selección, SERVIR y/o las empresas especializadas en reclutamiento y selección de personas consideran el perfil genérico de puesto tipo de Gerentes Públicos.
- 4.4.3. Las empresas seleccionadas gozan de independencia en el proceso de selección a su cargo.
- 4.4.4. En caso el proceso de selección se encuentre a cargo de empresas especializadas en reclutamiento y selección de personas, sin perjuicio de lo señalado en los términos de referencia para su contratación, son obligaciones de ésta:
- a. Reclutar candidatos a través de páginas web, publicación de avisos de convocatoria e invitación directa de postulantes para que participen del proceso de selección.
 - b. Presentar en el plazo que se establezca en el cronograma respectivo que apruebe SERVIR, las propuestas de postulantes aptos para el Curso de Introducción.
- 4.4.5. El proceso de reclutamiento de postulantes aptos para el Curso de Introducción no excederá de sesenta (60) días calendario, contados desde el día siguiente de la publicación del aviso de convocatoria en el diario de mayor circulación nacional.
- 4.4.6. Sin perjuicio de lo señalado, la Presidencia Ejecutiva de SERVIR queda facultada a establecer excepcionalmente y con el debido sustento, un plazo mayor, dando cuenta al Consejo Directivo.



5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. Clasificación del Proceso de Selección de Gerentes Públicos

5.1.1. El proceso de selección de Gerentes Públicos se clasifica bajo la siguiente tipología:

- ✓ Proceso de selección ordinario.
- ✓ Proceso de selección simplificado.

5.1.2. Los dos (2) tipos de procesos de selección se desarrollan en dos etapas:

I Etapa: Convocatoria y Selección

II Etapa: Curso de Introducción.

Las etapas incluyen sub-etapas y actividades las cuales pueden variar según la convocatoria y el tipo de proceso que queda establecido en las bases de cada convocatoria. Las bases deberán consignar expresamente el tipo de proceso de selección y las etapas y sub-etapas respectivas.

5.1.3. Tipo de proceso de selección

a. **Proceso de selección ordinario:** Es realizado a nivel nacional a cargo de SERVIR y/o de una empresa especializada en reclutamiento y/o selección de personas, convocándose a profesionales que cumplan con los requisitos establecidos en el numeral 4.3 de esta Directiva.

b. **Proceso de selección simplificado:** Es realizado a nivel nacional a cargo de SERVIR y/o de una empresa especializada, convocándose únicamente a profesionales que hayan participado anteriormente en procesos de selección para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos, bajo los siguientes supuestos:

- Haber sido incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos y posteriormente haber sido excluido por vencimiento del plazo en situación de disponibilidad.
- Haber aprobado la primera etapa de convocatoria y selección pero no haber alcanzado el puntaje para ser considerado dentro de los candidatos convocados al Curso de Introducción. No aplica para los candidatos que desaprobaron alguna de las sub-etapas del curso de introducción.

5.2. Etapas y sub-etapas de los procesos de selección

5.2.1. **Primera etapa: Convocatoria y Selección.** - Cuenta con las siguientes actividades y sub-etapas eliminatorias que pueden ser incluidas y desarrolladas según el tipo de proceso:

a. **Convocatoria**

La convocatoria comprende la difusión de los procesos de selección a nivel nacional. La Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública determina uno o varios de los medios siguientes para ser publicados:

- Diario oficial "El Peruano".
- Diarios de circulación nacional y/o diarios de circulación local.
- Portal institucional de SERVIR y, de ser el caso, de la (s) correspondiente(s) empresa(s) especializada(s) en reclutamiento y/o selección de personas.



- Redes sociales y/u otros medios que SERVIR considere conveniente.
- b. **Reclutamiento**
Se recluta solo a aquellos postulantes que cumplan con los requisitos del perfil genérico de puesto tipo, evidenciándose en las fichas de postulación o registro de postulación, lo cual otorga la condición de "Califica". En todo caso, la lista de todos los postulantes participantes en la convocatoria es publicada en la página web de SERVIR con la anotación expresa de la condición obtenida.
- c. **Evaluación Curricular**
Se realiza considerando los siguientes factores:
 - Formación académica.
 - Experiencia laboral general y específica que considere los años de experiencia y el nivel jerárquico alcanzado.
 - Experiencia laboral específica que considere las áreas y funciones de los puestos en los que el candidato se haya desempeñado.
- d. **Verificación de datos:** Verificación y evaluación de documentación presentada por los candidatos de acuerdo a las bases del proceso de selección.
- e. **Evaluación masiva:** Evaluación psicométrica, Evaluación psicológica, Evaluación de competencias y/o Evaluación de conocimientos técnicos que se aplican y describen en las bases del proceso de selección.
- f. **Clasificación por puesto tipo:** Se realizará tomando en cuenta los criterios considerados en el punto e del Anexo 1.

Las actividades y/o evaluaciones que se describen en esta etapa no siguen necesariamente el orden de prelación previsto en este numeral.

5.2.2. Segunda etapa: Curso de Introducción.-

Las actividades y/o evaluaciones que se describen en esta etapa no siguen necesariamente el orden de prelación previsto.

SERVIR establece los objetivos, contenidos, programas, sistema de evaluación, duración y demás aspectos vinculados al Curso de Introducción, los cuales serán establecidos en las bases de cada proceso de selección.

Participan en el Curso de Introducción los candidatos seleccionados por SERVIR o por la(s) empresa(s) especializada(s), según corresponda. Las actividades y sub-etapas eliminatorias de esta etapa que se aplican y describen en las bases según el tipo de proceso de selección son las siguientes:

- a. **Evaluación de competencias genéricas y transversales:** Evaluación realizada utilizando metodologías interactivas de actividades, dinámicas y/o exposiciones individuales y/o grupales, que permitan identificar y evaluar las competencias genéricas, transversales y/o técnicas de cada candidato, según el perfil de cada puesto tipo.



- b. **Evaluación de caso (s) práctico (s):** Evaluación aplicada mediante el desarrollo y exposición de caso práctico para identificar y evaluar el grado de conocimiento del candidato en materias relacionadas al perfil del puesto tipo al cual postula.
- c. **Curso a cargo de la Escuela Nacional de Administración Pública – Curso ENAP:** Curso desarrollado por la ENAP para el cual SERVIR definirá su contenido, así como los programas, sistemas de evaluación, duración y demás aspectos vinculados al mismo.

Los candidatos que se encuentren al servicio de la administración pública bajo cualquier forma de contratación, quedan autorizados para asistir al Curso de introducción a tiempo completo sin perder su retribución. Para estos efectos, SERVIR comunica a la entidad pública en la que presta servicios el candidato, el inicio del Curso de Introducción.

Aquellos candidatos que no se encuentren al servicio de la administración pública recibirán un estipendio, definido en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

SERVIR cubre los gastos de viaje y estadía de los candidatos del Curso de Introducción cuyo domicilio se encuentre fuera del lugar donde éste se desarrolle, de acuerdo con las normas sobre la materia.

- d. **Entrevista final:** Entrevista realizada por uno o varios Comités de Evaluación designado(s) por el Consejo Directivo, con la finalidad de obtener una evaluación global de las competencias y la idoneidad del candidato para la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos.

5.3. Entidad veedora

SERVIR puede solicitar la participación de una o varias entidades privadas independientes como veedoras de los procesos de selección a realizarse para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos.

5.4. Incorporación

5.4.1. Los candidatos que hayan aprobado la segunda etapa del proceso de selección – Curso de Introducción – serán incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos mediante acuerdo de Consejo Directivo y posterior emisión de la Resolución de Presidencia Ejecutiva correspondiente y quedan en disponibilidad para ser asignados a cargos de dirección o gerencia de mando medio en las entidades públicas que lo soliciten.

5.4.2. Los candidatos aprobados, conforme al numeral anterior, cuyo número sea mayor a las vacantes referenciales, también son incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos, siguiéndose la formalidad prevista en el numeral anterior.

5.4.3. Como consecuencia de la incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos:

- a) SERVIR asigna a los profesionales incorporados un código de incorporación fijado por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública.



- b) SERVIR publica los resultados de la lista de profesionales incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos en el Diario Oficial "El Peruano" así como en el portal institucional de SERVIR.
- c) Los profesionales incorporados al Cuerpo de Gerentes Públicos son catalogados por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública en un puesto tipo principal, correspondiente al puesto tipo con el cual participaron en el proceso de selección.
- d) Los Gerentes Públicos, posterior a su incorporación al Cuerpo, podrán solicitar ser catalogados hasta en tres (3) puestos tipo complementarios en la medida que, de acuerdo a sus hojas de vida, se ajusten a los perfiles específicos. Dicha solicitud deberá ser evaluada por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública, quien a la vez podrá sugerir una propuesta de catalogación inicial.

5.4.4. La incorporación al Cuerpo de Gerentes Públicos no supone el ingreso automático al Régimen Laboral Especial.

- 5.5. **Recurso de Reconsideración:** El recurso de reconsideración mediante el cual se impugnen los resultados del proceso de selección, será interpuesto ante el Consejo Directivo, en un plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de haberse publicado los resultados en el diario oficial El Peruano.

El escrito del recurso deberá observar los requisitos previstos en el artículo 124 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y deberá ser presentado en la unidad de recepción documental de Servir.

6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 6.1. **Bases:** Las bases de cada convocatoria dependerán del tipo de proceso de selección y del perfil (es) del puesto tipo a convocar y serán aprobadas por la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública. En las Bases se especifican las sub-etapas a desarrollarse así aquellos métodos y/o herramientas técnicas orientadas a optimizar cada proceso de selección para la incorporación de profesionales al Cuerpo de Gerentes Públicos, teniendo en consideración las etapas previstas en el numeral 5.2 de la presente directiva.

- 6.2. **Interpolación:** Para la calificación de las evaluaciones aplicadas a los candidatos en cada proceso de selección, se utilizan puntuaciones en escalas diferentes, toda vez que obedece al tipo de herramienta o método utilizado. Se utilizará la interpolación para generar equivalencias y obtener un resultado en una escala estándar.

- 6.3. **Financiamiento:** Las etapas y sub-etapas de los procesos de selección de Gerentes Públicos se financiarán con cargo al presupuesto institucional de SERVIR, con donaciones y/o transferencias (incluye la cooperación no reembolsable) y/o con recursos por operaciones de crédito en caso, sean estos últimos, administrados o no por SERVIR.

7. DISPOSICIONES DEROGATORIAS

- 7.1. Deróguese la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 146-2012-SERVIR-PE que aprobó la Directiva N° 004-2012/SERVIR-GDCGP – Directiva que aprueba los Lineamientos del proceso de selección para la incorporación de Gerentes Públicos y formación a través de la Escuela Nacional de Administración Pública.



- 7.2. Deróguese los artículos 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de la Directiva N° 001-2013-SERVIR-GDGP – Directiva que aprueba las disposiciones del proceso de selección, incorporación y asignación de Gerentes Públicos, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 168-2013-SERVIR-PE.

Anexo 1: Sistema de Evaluación

- a. Durante el proceso de selección, los postulantes y/o candidatos serán evaluados atendiendo a su capacidad profesional y verificando el cumplimiento de los requisitos y/o especificaciones señaladas en las bases de cada proceso teniendo en cuenta lo siguiente:
- b. Las evaluaciones aplicadas en cada etapa y sub-etapa de los procesos de selección, tendrán una escala de calificación de 1 a 5, aceptándose hasta dos decimales, con las siguientes equivalencias:

Puntaje	Calificación
Del 1.00 al 1.99	Muy por debajo de lo esperado
Del 2.00 al 2.99	Por debajo de lo esperado
Del 3.00 al 3.99	Dentro de lo esperado
Del 4.00 al 4.99	Por encima de lo esperado
5	Muy por encima de lo esperado

- c. El candidato deberá obtener por lo menos el puntaje de 3 - dentro de lo esperado - como nota mínima aprobatoria hasta pasar a la última evaluación.
- d. Asimismo, en la Entrevista Final el candidato deberá obtener el puntaje mínimo de 3 para poder ser incorporado al Cuerpo de Gerentes Públicos.
- e. La clasificación por puesto tipo para el Curso de Introducción se realizará bajo los siguientes criterios:
- ✓ El orden de mérito por puesto tipo.
 - ✓ El límite máximo de asistentes al Curso de Introducción previamente definido en las bases.
 - ✓ Número de candidatos que califiquen hasta esta sub-etapa por puesto tipo.
 - ✓ Proporcionalidad de vacantes por puestos tipo.
 - ✓ Otras que se definan en las Bases de cada proceso de selección.
- f. Adicionalmente, los candidatos que habiendo aprobado la sub-etapa de verificación de datos no aparezcan en la publicación de la lista de Clasificación por puesto tipo, obedecen al hecho de no haber alcanzado cupo en función del orden de mérito y los criterios señalados anteriormente.
- g. Para efectos de la interpolación, se utiliza la escala de 1 a 5, donde 3 es el puntaje mínimo aprobatorio. Para ello, se utiliza la siguiente fórmula:

$$X = 5 - (5 - 3) * \frac{(Ptje. \text{m} \acute{a}x. \text{ de la evaluaci} \acute{o}n - Ptje. \text{obteniendo por el candidato en la evaluaci} \acute{o}n)}{(Ptje. \text{m} \acute{a}x. \text{ de la evaluaci} \acute{o}n - Ptje. \text{m} \acute{i}n. \text{ aprobatorio de la evaluaci} \acute{o}n)}$$

X = Puntaje equivalente

