

# La observancia de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito en el acceso al servicio civil

**Eliana Sthefanie Torres Morón\***

## Resumen

El presente artículo analiza los principios de igualdad de oportunidades y de mérito en el ámbito del acceso al servicio civil. Somete a cuestionamiento cuáles son las formas de concreción o materialización de dichos principios, así como cuáles son las situaciones transgresoras de tales principios. Para tal efecto, empleando una recopilación bibliográfica diversa, se analiza la diferencia existente en el acceso al empleo público y el acceso al empleo privado, así como las razones que justifican dichas diferencias. También se analiza la relación entre el derecho de acceder a un cargo público y el principio de igualdad de oportunidades como presupuesto material del referido derecho. Asimismo, se desarrolla la incidencia que tiene el principio de igualdad de oportunidades en la elaboración de las reglas que rigen el concurso público y en las actuaciones de las autoridades a cargo de dicho concurso. De otro lado, se analiza el principio de mérito como factor fundamental en el acceso al empleo público y como criterio preponderante en las evaluaciones que se realizan a los postulantes. Finalmente, se efectúan conclusiones sobre los aspectos principales de los temas abordados.

**Palabras clave:** mérito, igualdad, postulante, acceso y empleo público.

## *Abstract*

This article explores the principles of equal opportunities and merit in the field of access to the civil service, questioning the forms of concretion or materialization of said principles,

---

\* Abogada por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, egresada de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Correo electrónico: [estm29@gmail.com](mailto:estm29@gmail.com)

as well as the situations that contravene such principles. For this purpose, using a diverse bibliographic compilation, the difference in access to public employment and access to private employment is analyzed, as well as the reasons that justify these differences. The relationship between the right to access a public office and the principle of equal opportunities as a material presupposition of said right is also analyzed; likewise, the incidence of the principle of equal opportunities in the elaboration of the rules that govern the public tender and in the actions of the authorities in charge of said tender is developed. On the other hand, the principle of merit is analyzed as a fundamental factor in access to public employment, and as a pivotal criterion in the evaluations made to applicants. Finally, conclusions are made on the main aspects of the topics addressed.

**Keywords:** merit, equality, postulant, access and public employment.

## Introducción

El tema objeto de cuestionamiento en el presente artículo radica en cuáles son las formas de concreción o materialización de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito en el acceso al servicio civil, así como cuáles son las situaciones transgresoras de dichos principios. Con el propósito de abordar tal problemática, se ha empleado recopilación y revisión bibliográfica para que —a través del análisis conceptual— se pueda arribar a conclusiones que eventualmente sirvan para el desarrollo de futuras investigaciones sobre este tema que resulta de vital importancia para la gestión de los recursos humanos en el sector público, y contribuyan puntualmente a fomentar la transparencia e integridad en el acceso al servicio civil.

Bajo este marco y como punto de partida, debe señalarse que las personas que actúan en nombre y representación del Estado haciendo posible el funcionamiento de la administración pública componen el servicio civil. Asimismo lo componen todas aquellas acciones adoptadas para la organización de dichas personas en cuanto a su incorporación, capacitación, compensación, evaluación de desempeño, responsabilidades y término de la relación de servicios.

Estas personas son las que, en la práctica, van a ejercer potestades, prestar servicios y desarrollar diversas actividades en nombre y representación del Estado, razón por la cual su actuación resulta de suma importancia en aras de alcanzar el bienestar general de la sociedad y, en mérito a ello, se encuentran sujetas a determinados principios, deberes, obligaciones y prohibiciones.

El acceso a un empleo en el sector público, por tanto, trasciende el mero hecho de conseguir un puesto de trabajo, pues significa mucho más que eso: implica renunciar a ciertas libertades y someterse a determinados deberes y obligaciones con el único fin de actuar en pro de mejorar la calidad de la prestación de los servicios públicos y, consecuentemente, como fin último, repercutir positivamente en las condiciones de vida de los ciudadanos.

A diferencia del trabajo en el sector privado, acceder al servicio civil restringe, por ejemplo, la libertad de contratar con el Estado en calidad de proveedor en determinados supuestos. En algunos casos, también limita la posibilidad de contar con más de un empleo remunerado (salvo el ejercicio de la docencia). Adicionalmente impone la obligación de declarar ingresos, bienes y rentas, y el deber de actuar con imparcialidad política y económica, entre otras restricciones a las que usualmente no se encuentran sujetos los trabajadores del sector privado.

Lo señalado encuentra justificación si se atiende a los fines perseguidos desde ambos sectores, pues evidentemente no son los mismos. Así, mientras que en el sector público los servicios prestados por los servidores públicos tienen como propósito cautelar los intereses generales de la sociedad, en el sector privado los servicios prestados por los trabajadores tienen como propósito cautelar, principalmente, los intereses de su empleador.

En ese contexto, hay que tener claro que el acceso al servicio civil se distingue del acceso al empleo privado en que a este último se puede acceder por vínculos de consanguinidad, afinidad, directamente o mediante una recomendación. En cambio, para acceder al servicio civil, por regla general —salvo algunas excepciones establecidas legalmente—, debe previamente llevarse a cabo un concurso público bajo condiciones de igualdad, neutralidad e imparcialidad, de modo que el mérito sea la única condición determinante para la selección del eventual ganador.

El artículo 40° de la Constitución Política del Perú de 1993, en el capítulo referido a la función pública, establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa. En concordancia con dicha norma constitucional, el artículo III del título preliminar de la Ley N°30057 (2013) ha previsto los principios que rigen el acceso al servicio civil, entre ellos, los de igualdad de oportunidades y de mérito, que serán objeto de análisis en el presente artículo.

En este ámbito, una herramienta que contribuye a garantizar la observancia de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito es la predeterminación de las reglas bajo las cuales se

desarrollará el concurso público pues, por un lado, garantiza que todos los postulantes tengan conocimiento previo de las condiciones y los términos en que se efectuará dicho concurso, y, por otro lado, establece parámetros de actuación de sujeción obligatoria para las entidades, en base a los cuales se llevará a cabo cada etapa del referido concurso.

Así, en líneas generales, el establecimiento previo de reglas para el desarrollo del concurso público busca dotar de transparencia y fomentar integridad en el acceso al servicio civil, en la medida que excluye la improvisación y la arbitrariedad en la toma de decisiones. A la par, los postulantes pueden denunciar o impugnar las actuaciones que no hayan sido sujetas a lo establecido en dichas reglas; y tanto los órganos de control institucional como la Autoridad Nacional del Servicio Civil pueden supervisar que el concurso se haya llevado a cabo respetando tales reglas. Todo esto contribuye al control del correcto desarrollo del concurso.

Ahora bien, el conjunto de reglas que establecen las condiciones bajo las cuales se desarrollará el concurso público se encuentra contenido en las bases, las cuales deben ser elaboradas en estricta observancia de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito con el objeto de garantizar que el acceso al servicio civil se produzca en condiciones de igualdad y que los criterios de selección únicamente se sustenten en el mérito de los postulantes y no así en otros factores externos.

### **El principio de igualdad de oportunidades en el acceso al servicio civil**

El principio de igualdad de oportunidades en el acceso al servicio civil tiene por objeto cautelar que todos los postulantes que participan en el concurso público se sometan a las mismas reglas y sean tratados de igual manera, excluyéndose tratamientos diferenciados por razones de sexo, religión, política, entre otros. A la vez, dicho principio también resguarda que el establecimiento de los requisitos y evaluaciones del concurso público se encuentre orientado a la participación igualitaria de los postulantes. Ello con la finalidad de que no se establezcan requisitos y evaluaciones direccionadas a favorecer a un determinado postulante.

Al respecto, el numeral 2 del artículo 21° de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece que “toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país”. De igual modo, el literal c) del numeral 1 del artículo 23° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) prevé que todos los ciudadanos deben “tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”.

Conforme a dicho tenor, se observa que parte del contenido sustancial del derecho de acceso a las funciones públicas radica en hacerlo en condiciones de igualdad.

En relación con tal derecho, en la Sentencia del 5 de agosto de 2008 del caso *Apitz Barbera y otros* (Corte Primera de lo Contencioso Administrativo) vs. Venezuela, la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostuvo lo siguiente:

Dicho artículo no establece el derecho a acceder a un cargo público, sino a hacerlo en “condiciones generales de igualdad”. Esto quiere decir que el respeto y garantía de este derecho se cumplen cuando “los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución sean razonables y objetivos”<sup>221(1)</sup> y que “las personas no sean objeto de discriminación” en el ejercicio de este derecho<sup>222(2)</sup> (sección VII, 206)

Dicho criterio explica que el derecho de acceder a un cargo público no se agota en sí mismo; vale decir, no significa que todos los ciudadanos tengan sin más el derecho de acceder a un cargo público pues si así fuera todos los ciudadanos que lo deseen trabajarían para el Estado. Lo que tal derecho garantiza es la oportunidad de acceder a un cargo público previa postulación en condiciones de igualdad, y para lograr dicho cometido tanto los criterios como los procedimientos de selección deben ser razonables, así como objetivos.

De esta manera, se pone de manifiesto la exigencia de que las bases del concurso público sean elaboradas de modo que generen condiciones de igualdad. El tratamiento igualitario a los postulantes, por consiguiente, es una condición intrínseca del derecho de acceder al servicio civil.

Así también, el numeral 23 del apartado de Acceso al Empleo de la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) hace mención al principio de igualdad de oportunidades: “los mecanismos propios de la función pública garantizarán en todo caso, en los procedimientos de acceso al empleo público, la efectividad de los principios de igualdad y no discriminación”. Tal criterio sirve como marco para que los países de la comunidad iberoamericana establezcan procedimientos orientados a garantizar que el acceso al empleo público se produzca bajo condiciones de igualdad.

Por otra parte, en cuanto a la materialización del principio de igualdad de oportunidades, en el Voto Singular de la Magistrada Ledesma Narváez que forma parte de la sentencia del Tribunal

- 
- 1 Cfr. Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, Observación General No. 25, artículo 25: La Participación en los Asuntos Públicos y el Derecho de Voto, CCPR/C/21/Rev. 1/Add. 7, 12 de julio de 1996, párr. 23.
  - 2 Cfr. Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, Observación General No. 25, supra nota 221, párr. 23.

Constitucional recaída del Expediente N° 05577-2015-PA/TC, se sostuvo lo siguiente:

El concurso público de méritos es pues una herramienta adecuada para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades porque, con base en las mismas reglas de juego para todos, nos asegura que los aspirantes a un puesto público (profesionales, técnicos u obreros) que demuestren poseer los conocimientos y/o experiencias para desempeñar las actividades requeridas serán seleccionados para prestar servicios en el Estado (2018).

Sobre la base de dicho criterio jurisprudencial, se aprecia que el concurso público materializa el principio de igualdad de oportunidades: todos los postulantes se someten, sin distinción alguna, a las mismas reglas para ocupar un puesto de trabajo en el aparato estatal.

En nuestro ordenamiento jurídico, el principio de igualdad de oportunidades se encuentra previsto en el literal c) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057 en los siguientes términos: “Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. También se reconoce dicho principio en el numeral 8 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 28175 (2004), en los siguientes términos: “Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación (...)”.

Conforme a las normas citadas, en el ámbito del acceso al servicio civil, la elaboración de las reglas contenidas en las bases del concurso público debe atender a criterios (i) de objetividad, de modo que sean pasibles de medición o verificación de manera concreta; (ii) de impersonalidad, de manera que no estén diseñadas en base al perfil de una persona en particular; (iii) de generalidad, con el objeto de fomentar la participación plural de los postulantes, excluyéndose requisitos restrictivos que limiten dicha participación; (iv) de publicidad, lo que implica darlas a conocer mediante su publicación y difusión oportuna; y (v) de predeterminación, con el propósito de que previamente los postulantes tengan conocimiento de las condiciones a las que se someterán en el desarrollo del concurso público.

Desde luego, dichas bases deben ser elaboradas de conformidad con el marco legal aplicable (observando lo dispuesto en la Ley N° 30057 y su Reglamento General), así como lo dispuesto en las directivas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y cualquier otra norma de carácter especial que resulte aplicable.

Desde esta perspectiva, las reglas contenidas en las bases del concurso público constituyen una herramienta fundamental para salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, habida cuenta de que todos los postulantes se someten a la exigencia de los mismos requisitos y a los mismos criterios de evaluación. De allí la necesidad de que los requisitos sean objetivos, impersonales, generales y que las autoridades a cargo del concurso apliquen los mismos criterios de evaluación a todos los postulantes, sujetándose a lo expresamente establecido en las referidas bases.

La Corte Constitucional de la República de Colombia, en la Sentencia N° C-041/95, sostuvo en relación con el principio de igualdad lo siguiente:

El derecho a la igualdad no significa que el aspirante que toma parte en un concurso adquiere sin más el derecho a ser designado en el cargo. La ley está facultada para señalar los requisitos y condiciones necesarios para ingresar a los cargos de carrera y para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (CP art. 125). El principio de igualdad, sin embargo, se opone a que la ley al regular el mecanismo de ingreso a la función pública, establezca requisitos o condiciones incompatibles y extraños al mérito y a la capacidad de los aspirantes teniendo en cuenta el cargo a proveer, que serían barreras ilegítimas y discriminatorias que obstruirían el ejercicio igualitario de los derechos fundamentales. Para asegurar la igualdad, de otra parte, es indispensable que las convocatorias sean generales y que los méritos y requisitos que se tomen en consideración tengan suficiente fundamentación objetiva y reciban, junto a las diferentes pruebas que se practiquen, una valoración razonable y proporcional a su importancia intrínseca (1995, art. 4, III, 7).

A partir de lo expuesto por la Corte Constitucional de la República de Colombia, se aprecia que se opone al principio de igualdad de oportunidades el establecimiento de requisitos o condiciones que resulten incompatibles y extraños al mérito y a la capacidad de los postulantes, teniendo en cuenta el puesto convocado. Consecuentemente, el establecimiento de requisitos que no guarden relación con el perfil del puesto sometido a concurso público podría vulnerar el referido principio.

Ciertamente podría pensarse que el establecimiento de un requisito que no guarde relación con el perfil del puesto sometido a concurso público representaría un direccionamiento encubierto, pues probablemente solo lo cumpla un postulante determinado. Puede suceder, de otro lado, que el establecimiento de dicho requisito limite la participación de eventuales postulantes que se ven disuadidos al no cumplir con el mismo.

Por ejemplo, requerir estudios de posgrado en Filosofía para el puesto de especialista de la Oficina de Logística o Abastecimiento podría transgredir el principio de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta que no guarda relación con el perfil de dicho puesto convocado y, en esa medida, se restringiría la participación de eventuales postulantes que no cumplirían ese requisito innecesario.

Por tanto, los requisitos que se establezcan en las bases del concurso público deben encontrarse relacionados con el perfil del puesto convocado; deben obedecer a razones de mérito y capacidad, y deben ser impersonales, generales y objetivos para que así se fomente la participación plural de los postulantes bajo condiciones de igualdad. Estas exigencias comportan la necesidad de excluir el establecimiento de requisitos restrictivos que no guarden relación con el perfil del puesto convocado o con las funciones propias de dicho puesto.

De igual modo podría producirse la vulneración del principio de igualdad de oportunidades cuando las actuaciones de las autoridades a cargo del concurso público se apartan de las reglas establecidas en las bases a fin de otorgar un tratamiento singular a un postulante determinado. Por ejemplo, en situaciones en las que se permita a un determinado postulante la incorporación de documentos adicionales a su currículum en fecha posterior a la prevista para su presentación y a la que todos los postulantes se sujetaron, o en situaciones en las que se otorgue puntaje adicional a un determinado postulante, pese a no haberse contemplado tal otorgamiento en las bases. Tales situaciones representarían un tratamiento preferente que se contraponen al tratamiento igualitario que deben recibir los postulantes.

Atendiendo a lo señalado, a fin de salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, corresponde que las autoridades a cargo del concurso público desarrollen las actuaciones comprendidas en el mismo sujetándose estrictamente a lo establecido en las bases de modo que sus decisiones se encuentren objetivamente respaldadas y excluyan conjeturas o suposiciones sobre su integridad e imparcialidad.

Bajo este orden de ideas, el principio de igualdad de oportunidades cumple una doble función garantista: por un lado, busca garantizar que los postulantes participen bajo condiciones de igualdad de un concurso público para acceder al servicio civil y, por otro, busca dotar de integridad y transparencia a los concursos públicos para el acceso al servicio civil, excluyendo direccionamientos o favorecimientos.

### **El principio de mérito en el acceso al servicio civil**

Partiendo de la idea de que los postulantes concursan en condiciones de igualdad para acceder al servicio civil resulta inexorable que como resultado del concurso público se deba elegir al postulante cuyo perfil sea más adecuado para cubrir el puesto convocado en razón de sus capacidades y actitudes.



En nuestro ordenamiento jurídico, el principio de mérito se encuentra previsto en el literal d) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057 que establece que en virtud de dicho principio el acceso al régimen del servicio civil debe basarse en la aptitud, actitud, desempeño y capacidad de los postulantes. De igual modo, el numeral 7 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 28175 reconoce dicho principio estableciendo que el ingreso al empleo público se fundamenta en el mérito y capacidad de los postulantes.

En efecto, el principio de mérito en el acceso al servicio civil tiene por objeto garantizar que la selección del postulante ganador del concurso público se realice en función de sus aptitudes y actitudes debidamente acreditadas en cada una de las evaluaciones, de forma tal que los resultados obtenidos demuestren que realmente merece acceder al puesto convocado.

Respecto al principio de mérito García (2020) señala lo siguiente:

El principio del mérito es considerado la base fundamental de acceso al empleo público, en especial, a los cargos de carrera administrativa en el país, cuya finalidad es la selección de los más idóneos y mejores y de esta manera cumplir con uno de los fines de estado, que es la prestación del servicio público en condiciones de eficacia y eficiencia (p. 76).

Como se señaló en la introducción del presente artículo, teniendo en cuenta que las personas que conforman el servicio civil son quienes van a prestar servicios en nombre y representación del Estado, resulta lógico que, con la finalidad de mejorar la calidad de la prestación de los servicios públicos, se seleccione a las personas más idóneas en función de sus capacidades.

Dicho principio también fue aludido en el literal a) del numeral 1 del artículo 7° de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2004) al señalar que cada Estado parte procurará adoptar sistemas de contratación de empleados públicos basados en criterios objetivos como el mérito. De igual modo, el literal g) del numeral 20 del apartado Acceso al Empleo de la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) contempla que la gestión de los procesos de acceso al empleo público debe efectuarse sobre la base de la “elección del mejor candidato, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”.

Se aprecia, entonces, que el principio de mérito contribuye a erradicar la corrupción en el ámbito del acceso a un puesto de trabajo en el sector público. Ello considerando que debería ser el único factor en base al cual se determine la elección del postulante que ocupará el puesto convocado, y se descartan así otros factores o motivos ajenos a dicho principio.

El principio bajo comentario también ha sido desarrollado en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC en los términos siguientes:

El Tribunal Constitucional (...) ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas (...) (2015, S4, 8e).

Esto significa, por tanto, que el principio de mérito en el acceso al servicio civil no solo impone a las entidades el deber de basar sus actuaciones y decisiones únicamente en el mérito de los postulantes que participan en el concurso público, de modo que sea el único factor determinante para el acceso al servicio civil, sino que además implica que las reglas y requisitos contenidos en las bases estén orientados a garantizar el cumplimiento de dicho principio.

La Corte Constitucional de la República de Colombia, en la Sentencia N° C-315/07, sostuvo lo siguiente en relación con el principio del mérito:

El ingreso a los empleos públicos de las personas más idóneas y capacitadas para el cumplimiento de los propósitos misionales de las instituciones estatales es un presupuesto ineludible para la eficacia de los derechos constitucionales, en los términos del artículo 2 C.P. De igual manera, los concursos públicos basados en el mérito de los aspirantes y la estabilidad en el empleo propia del régimen de carrera administrativa, son características que se muestran constitucionalmente valiosas en términos de realización del principio democrático en la administración pública. En efecto, la operatividad material de los sistemas de carrera administrativa impide la reproducción de prácticas clientelistas y otras formas de favorecimiento a través de la concesión irregular de empleos estatales, comportamientos estos que alejan a la función pública de la satisfacción del interés general y del cumplimiento de los fines esenciales del Estado (2007, sección II, 8).

Así pues, parece no haber discusión de que en el desarrollo del concurso público debe cautelarse el respeto del principio de mérito y de igualdad de oportunidades, y evitar que las bases incluyan requisitos direccionados o prevean evaluaciones que no resulten útiles para conocer las capacidades y actitudes de los postulantes para el puesto convocado; por consiguiente, las evaluaciones y requisitos que se establecen en las referidas bases no pueden tener otro fin que no sea el de seleccionar al postulante más idóneo.

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional de España, en la Sentencia N° 107/2003, consideró lo siguiente:

En relación con lo anterior, debe igualmente advertirse que el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas con los requisitos señalados en las leyes tiene un contenido material que se traduce en determinados condicionamientos del proceso selectivo; de manera especialmente relevante, que las condiciones y requisitos exigidos sean referibles a los principios de

mérito y capacidad. De este modo, se produce una intersección, en este momento, del contenido del art. 23.2 CE con el del art. 103.3 CE, que impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los indicados conceptos de mérito y capacidad, de manera que pudieran considerarse también vulneradores del principio de igualdad todos aquellos que, sin esa referencia, establezcan una diferencia entre los aspirantes (2003, II, 4).

Desde esta perspectiva, en salvaguarda del principio de mérito, resulta necesario que los requisitos y las evaluaciones que se requieran y practiquen respectivamente en el concurso público sean efectivamente útiles para conocer las capacidades y actitudes de los postulantes. Las evaluaciones que usualmente se realizan son de conocimientos, la evaluación curricular y la entrevista personal, cuyo resultado conjunto y no aislado debe determinar la selección del postulante que ocupará el puesto convocado.

La evaluación de conocimientos constituye un paso mínimo y necesario que deben superar los postulantes que pretenden acceder a un puesto convocado y tiene como propósito determinar el grado de conocimiento previo con que cuenta el postulante respecto a las funciones del referido puesto. Para ello se le formulan preguntas relacionadas con dichas funciones, que en conjunto serán calificadas con puntaje aprobatorio o desaprobatorio.

De acuerdo al acápite c.1 de la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000081-2021-SERVIR-PE (2021), la evaluación de conocimientos está orientada a “medir el nivel de conocimientos técnicos de los y las postulantes para el adecuado desempeño de las funciones del puesto, los cuales evalúan conocimientos generales y específicos relacionados al perfil del puesto”.

En igual sentido, Chiavenato (2007) sostiene que las pruebas de conocimientos “son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto” (p. 182).

De esta manera, se destaca que la finalidad de dicha evaluación es medir objetivamente el nivel de conocimientos sobre las funciones del puesto convocado; de ahí que las preguntas tengan que estar relacionadas con dichas funciones. No es el caso, sin embargo, de las preguntas de opinión<sup>3</sup> o de política, pues si bien estas podrían acreditar otras capacidades del postulante, no serían idóneas para comprobar que cuenta con los conocimientos técnicos mínimos relacionados con las funciones del puesto convocado.

---

3 Sobre temas controversiales como por ejemplo la eutanasia, el aborto, la unión civil, la pena de muerte, entre otros.

En relación con el examen de conocimientos, adicionalmente cabe anotar que cuando se incluyan preguntas de desarrollo, a fin de dotar de objetividad dicha evaluación, se deben incluir en las bases del concurso público los criterios con los cuales se evaluarán las respuestas y se otorgará puntaje. Por ejemplo, el orden y la estructura de la respuesta, la redacción, la utilización de diversas fuentes en la fundamentación, la propuesta de solución del problema, el nivel o profundidad del análisis, entre otros criterios que reduzcan el margen de subjetividad en dicha evaluación.

Por otra parte, la evaluación curricular encuentra justificación en la necesidad de que la entidad que convoca el concurso público conozca la formación y trayectoria profesional de los postulantes que pretenden trabajar para ella, de modo que dicho conocimiento contribuya a realizar una mejor elección. Para tal efecto, se evalúa la formación profesional, la experiencia y las capacitaciones recibidas, en algunos casos se considera adicionalmente el ejercicio de la docencia, la producción científica mediante la participación en investigaciones, la publicación de artículos o libros, entre otros.

El acápite c.4 de la precitada Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH establece lo siguiente sobre la evaluación curricular:

La evaluación curricular comprende la revisión de la ficha de postulante y de la documentación presentada por los y las postulantes con la finalidad de:

- Verificar que el/la postulante cumpla con los requisitos de formación académica, cursos y/o programas de especialización y el tiempo de experiencia general y específica establecidos en el perfil del puesto, al momento de postulación.
- Analizar y verificar el cumplimiento de funciones afines a la experiencia específica requerida en el perfil de puesto, al momento de postulación.
- Otorgar puntaje adicional, de corresponder, solo sobre lo declarado en la Ficha de Postulante, de acuerdo con la documentación presentada y en base a los criterios de evaluación y calificación previamente determinados en las bases del concurso público de méritos.

La evaluación curricular, como puede verse, implica la valoración de diversos aspectos, tales como la formación académica, la capacitación recibida, la experiencia general y específica; por tal razón, las bases deben establecer con claridad cada uno de los aspectos que serán objeto de evaluación

curricular, de modo que los postulantes comprendan de manera unívoca los requisitos que deben cumplir, así como los documentos que deben presentar para acreditar dichos requisitos.

En suma, debe procurarse que las bases no contengan requisitos imprecisos, ambiguos o incompletos que den lugar a diversas interpretaciones o suposiciones de los postulantes respecto al cumplimiento de los mismos. Esto ocurre, por citar un ejemplo, cuando en las bases se prevé que para la acreditación de la experiencia específica se considerará aquellas labores similares o equivalentes en la materia del puesto, pero no se define cuáles son esas materias similares, lo que da lugar a que los postulantes realicen diversas interpretaciones sobre lo que puede considerarse como similar o equivalente. Al mismo tiempo, resta objetividad la evaluación que realiza la autoridad a cargo del concurso público, pues se podría considerar en algunos casos que existe similitud y en otros que no, al no contar con parámetros predeterminados para calificar dicha experiencia.

Así, si se convocase el puesto de especialista en presupuesto público y para acreditar experiencia específica se admitiesen aquellas labores realizadas en materias similares, tendría que señalarse en las bases cuáles son esas materias similares que se considerarán en la evaluación. Para el ejemplo planteado podrían ser las materias de tesorería, contabilidad pública, inversión pública, entre otras. De esta manera, por un lado, los postulantes tendrían conocimiento certero de aquello que se consideraría como materia similar y, por otro lado, la autoridad a cargo del concurso público contaría con parámetros para evaluar correcta y objetivamente la experiencia específica acreditada por los postulantes. Esto, a su vez, redundaría en que se elija transparentemente al postulante cuyo perfil sea más próximo al perfil del puesto convocado, salvaguardando el principio del mérito.

Además, en salvaguarda del principio del mérito, la evaluación que realiza la autoridad a cargo del concurso público debe circunscribirse estrictamente a los documentos presentados por los postulantes en su currículum. No es posible que se realicen inferencias sobre el cumplimiento de los requisitos, sino que dicho cumplimiento debe evidenciarse en los documentos presentados. Así, por ejemplo, si un postulante presenta un certificado de capacitación que corresponde a un diplomado en materia ambiental no podría inferirse ni suponerse que también cuenta con capacitación en el manejo de residuos sólidos si es que el certificado no lo señala expresamente; la acreditación tendría que evidenciarse en el contenido del certificado, de manera que la comprobación del requisito de capacitación resulte objetiva.

La realización de inferencias o suposiciones respecto al cumplimiento de un requisito no solo atenta contra el principio de mérito en la medida que no se acreditan efectivamente los requisitos, sino que también transgrede el principio de igualdad de oportunidades, pues se coloca en una situación de desventaja a aquellos postulantes a quienes no se ha favorecido con inferencias o suposiciones respecto al cumplimiento de un requisito. Por ello, es de vital importancia que el cumplimiento de los requisitos se evidencie en los documentos que forman parte del currículum y que la evaluación de la autoridad a cargo del concurso público se realice sobre la base del contenido de dichos documentos.

Por otra parte, respecto a la entrevista personal, el acápite c.5.2 de la precitada Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH establece que “esta evaluación se encuentra orientada a analizar la experiencia en el perfil del puesto y profundizar aspectos de la motivación, habilidades y competencias del/de la postulante en relación con el perfil del puesto”. Dicha evaluación, efectivamente, permite conocer con mayor cercanía al postulante, las labores que ha realizado en sus anteriores trabajos, las situaciones adversas que ha superado en su desempeño profesional, sus expectativas en la entidad, su compromiso e identificación con los deberes éticos a los que se encuentran sujetos los servidores públicos, entre otros aspectos.

Al respecto, cabe anotar que debe tenerse sumo cuidado con las preguntas que se formulan, pues algunas podrían resultar atentatorias del principio de igualdad de oportunidades por discriminación, por ejemplo, al preguntar si el postulante piensa tener hijos, o preguntar aspectos relacionados con las condiciones físicas del postulante como su estatura o peso, si padece algún tipo de enfermedad, etcétera. En lugar de ello, las preguntas deberían estar orientadas a las funciones del puesto de trabajo objeto del concurso público (Gómez–Mejía et al, 2008, pp.210–211).

En el mismo sentido, Ting-Ding y De la Cruz (2007) indican lo siguiente:

Por otra parte, aunque en la mayoría de los casos las cuestiones realizadas durante la entrevista están enfocadas hacia temas relevantes para el trabajo, con frecuencia los entrevistadores también piden información sobre la vida privada de los candidatos –familia y ocio/aficiones, ideologías, tendencia sexual, hábitos de consumo de tabaco.... Los problemas surgen porque este tipo de información es un campo fértil para provocar sesgos y prejuicios. En la medida en que estos datos no sean necesarios para determinar la idoneidad del candidato para ocupar un puesto de trabajo se deben evitar dichas cuestiones, ya que invadirían la privacidad del candidato (p. 3565).

En razón de lo señalado, las preguntas relacionadas con aspectos de la vida personal de los postulantes deberían evitarse, ya que ello podría dar lugar a cuestionamientos por presuntos actos de discriminación y esto perturbaría el correcto desarrollo del concurso público. Finalmente,

como una herramienta de transparencia e integridad, podría admitirse o repensarse la posibilidad de que las entrevistas personales sean al menos grabadas, de manera que el otorgamiento de puntaje se encuentre debidamente respaldado con el desarrollo de dicha entrevista, lo que además contribuiría al resguardo de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito, excluyendo supuestos de arbitrariedad.

## Conclusiones

Atendiendo a las consideraciones previamente desarrolladas, se concluye lo siguiente:

- El derecho de acceder a un cargo público garantiza la oportunidad de postular en condiciones de igualdad a un puesto de trabajo en el sector público, para lo cual se requiere que los criterios y procedimientos de selección sean razonables, objetivos, impersonales y generales, así como que las autoridades apliquen los mismos criterios de evaluación a todos los postulantes, sujetándose a lo expresamente establecido en las bases.
- El establecimiento previo de reglas para el desarrollo del concurso público, que en conjunto conforman las bases, contribuye a cautelar los principios de igualdad de oportunidades y de mérito en el acceso al servicio civil habida cuenta de que todos los postulantes se someten en condiciones de igualdad a los mismos requisitos y evaluaciones preestablecidos y, de igual modo, las autoridades del concurso cuentan con parámetros de actuación para cada evaluación, lo que les permite sustentar objetivamente sus decisiones.
- Los requisitos establecidos en las bases deben guardar relación con las funciones del puesto convocado, las evaluaciones previstas deben ser efectivamente útiles para valorar las capacidades y actitudes de los postulantes, y las actuaciones y decisiones de las autoridades del concurso público deben basarse en el mérito como el único factor determinante para el acceso al servicio civil. Estos son algunos factores que contribuyen a salvaguardar el principio del mérito.
- En suma, la actuación de las autoridades encargadas de llevar a cabo los concursos públicos debe estar orientada a resguardar los principios de igualdad de oportunidades y de mérito; asimismo, deben adoptar medidas que favorezcan la concreción de dichos principios, lo que contribuirá a disminuir la percepción de los ciudadanos sobre presuntos direccionamientos o favorecimientos en el acceso a un puesto de trabajo en el sector público.

## Referencias

Carta Iberoamericana de la Función Pública, 15 de noviembre de 2003, <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>

- Constitución Política del Perú [Const.]. (1993), tít. I, cap. IV, art. 40. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, 2004, [https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/publications/Corrupcion/Convencion\\_de\\_las\\_NU\\_contra\\_la\\_Corrupcion.pdf](https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/publications/Corrupcion/Convencion_de_las_NU_contra_la_Corrupcion.pdf)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969, [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- García, H. L. (2020). El mérito como acción afirmativa para acceder al empleo público. *Revista Advocatus*, (35), 73-88. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/6898>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D y Cardy, R (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson-Prentice Hall.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. (18 de febrero de 2004). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105133/28175-20-12-2012\\_11\\_03\\_58-LEY\\_28175.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105133/28175-20-12-2012_11_03_58-LEY_28175.pdf)
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (3 de julio de 2013). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057-22-07-2013\\_09\\_46\\_37-30057.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057-22-07-2013_09_46_37-30057.pdf)
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000081-2021-SERVIR-PE. (17 de mayo de 2021). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-el-acuerdo-de-consejo-directivo-mediante-el-cual-resolucion-n-000081-2021-servir-pe-1953657-1/>
- Sentencia del Caso Apitz Barbera y otros (Corte Primera de lo Contencioso Administrativo) vs. Venezuela (5 de agosto de 2008). Corte Interamericana de Derechos Humanos. [https://www.corteidh.or.cr/corteidh/docs/casos/articulos/seriec\\_182\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/corteidh/docs/casos/articulos/seriec_182_esp.pdf)
- Sentencia N° C-041/95 (9 de febrero de 1995). Corte Constitucional de la República de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-041-95.htm>
- Sentencia N° C-315/07 (3 de mayo de 2007). Corte Constitucional de la República de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-315-07.htm>
- Sentencia N° 107/2003 (2 de junio de 2003). Tribunal Constitucional de España. <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4882>



Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) [STC]. Exp. N° 05577-2015-PA/TC (19 de setiembre de 2018). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/05577-2015-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional (Perú) [STC]. Exp. N° 05057-2013-PA/TC (16 de abril de 2015). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>

Ting-Ding, J. y De la Cruz, M. (2007). La selección del personal como un proceso ético y eficiente, el caso de la entrevista personal. *Conocimiento, innovación y emprendedores camino al futuro*. 3555-3571. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234959>