

Acceso al Empleo Público Análisis Comparado entre Perú y Uruguay

Este documento analiza comparativamente los sistemas de acceso al empleo público de Perú y Uruguay, evaluando su formalidad, el grado en que promueven la profesionalización y la igualdad de oportunidades, proponiendo una recomendación para el contexto peruano y reflexionando sobre el mejor método de acceso al servicio civil desde una perspectiva jurídico-administrativa y de gestión pública.

1. Identificación del modelo de acceso al empleo público en Perú y Uruguay. Perú establece un sistema de concurso público basado en mérito y capacidad conforme a la Ley Marco del Empleo Público N.º 28175 y la Ley del Servicio Civil N.º 30057. En la práctica, coexisten modalidades temporales que generan informalidad en el ingreso y permanencia en el Estado. Uruguay adopta un modelo mixto de oposición y méritos o méritos y antecedentes, conforme a lo previsto en su normativa de carrera administrativa (Ley N.º 19.121), lo que consolida un acceso abierto, regulado y altamente formal.

2. Grado de profesionalización y promoción de igualdad de oportunidades. Perú presenta una brecha significativa entre la norma y la implementación. La alta temporalidad contractual (CAS y locación) limita la estabilidad, la acumulación de experiencia y la igualdad de acceso en la práctica. La politización del empleo público continúa afectando el desempeño institucional. Uruguay evidencia un servicio civil más profesionalizado, con concursos estandarizados, control efectivo y estabilidad que favorece el desarrollo de carrera. La igualdad de oportunidades se materializa en menor discrecionalidad y mayor transparencia en el ingreso.

3. Recomendación para el contexto peruano.

Se propone consolidar la Carrera Administrativa mediante:

- Eliminación progresiva del ingreso por modalidades temporales para funciones permanentes.
- Concurso público obligatorio y trazable para toda vacante.
- Fortalecimiento del rol sancionador de SERVIR en materia de selección de personal.
- Protección del servidor frente a injerencias políticas y auditorías ciudadanas de los procesos. Esta reforma fortalecería la institucionalidad meritocrática, la continuidad administrativa y la igualdad efectiva de oportunidades.

4. Reflexión sobre el mejor método de acceso. El modelo mixto resulta más equilibrado para garantizar inclusión social y profesionalización continua. Permite ingreso abierto en niveles iniciales y desarrollo de carrera para ascenso mediante mérito, evitando tanto el cierre corporativo como la rotación excesiva. Su eficacia depende de un sólido sistema de control y transparencia.

Conclusión

La comparación evidencia que, aunque ambos países expresan normativamente el principio meritocrático, Uruguay lo aplica de manera más efectiva. Perú requiere fortalecer la implementación real del mérito, cerrando la brecha entre regla y práctica. Un sistema mixto auténtico, con mecanismos robustos de evaluación, estabilidad y control contra la discrecionalidad política, representa la vía más adecuada para garantizar un servicio civil profesional, eficaz y orientado al interés público.