



LA TRIBUNA

Atraer talento sin rebajar el nivel en la Administración

La autora advierte que la rebaja en el nivel exigido en las oposiciones reduciendo la carga memorística nos puede llevar a procesos arbitrarios.

Raquel Cabrera Crisóstomo

14 mayo, 2021 02:12

Constituye un reto de cualquier empresa u organización engrosar sus filas con los mejores profesionales y esta premisa por evidente debería regir en cualquier política de recursos humanos, tanto en el sector público como en el privado.

En estos tiempos que vivimos, en los que la cultura del esfuerzo parece languidecer, en los que estamos peligrosamente acostumbrados a que se reconozcan méritos a quien no los tiene, o a que se ocupen puestos sin tener la formación o capacitación requerida para ello, **se hace más necesario que nunca poner en valor conceptos como el esfuerzo memorístico, la**

excelencia y el conocimiento. En palabras de Pablo Picasso, "la inspiración existe, pero tiene que encontrarte trabajando". El empleo público se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, materializándose la selección de personal a través de las convocatorias que se publican para acceder a los distintos cuerpos y escalas de la Administración pública competente.

Todas las convocatorias tienen en común que en cada una de ellas se establece el modo de acceso al empleo público en cuestión, explicitando los exámenes a superar, el tipo de prueba a realizar, así como los temas o materias que constituyen el contenido de cada uno de ellos.

La convocatoria define, por tanto, las reglas del juego, garantizándose a los participantes el **principio de acceso en condiciones de igualdad y capacidad**, eligiéndose mediante dicho procedimiento selectivo a los mejores para ocupar los puestos que han sido convocados.

Se establece así un sistema objetivo, un conjunto de pruebas que permite a los aspirantes mostrar su competencia, que es juzgada por un tribunal, con el único objetivo de **seleccionar a los que acrediten un mayor conocimiento.**

Así, las oposiciones suelen constar de varias pruebas en función del cuerpo y escala al que se pretenda acceder, desde test, pruebas psicotécnicas, supuestos prácticos, idiomas, informática, pruebas físicas, etc. Siendo funcionarios públicos nada tiene que ver el modo de incorporación a su puesto de trabajo de un profesional sanitario –que normalmente desempeña su importante labor en el sistema sanitario público con carácter previo a aprobar el concurso-oposición, y pudiendo pasar muchos años hasta que logra la ansiada plaza, con el modo de acceso a los Cuerpos y

Fuerzas de Seguridad del Estado, a los cuerpos auxiliares, o a los cuerpos superiores.

Cada convocatoria tiene sus particularidades, en función del objetivo perseguido, pero siempre con idéntica finalidad que es la de elegir a los mejores candidatos.

Dichos procesos selectivos no pueden quedarse anclados en el pasado, debiendo avanzar y mirar al futuro, adaptando su pruebas y temarios a la evolución que sufre la sociedad. Eso sí, con cierta **sensatez respecto a los cambios introducidos** ya que el opositor, especialmente en las oposiciones más duras, esas que exigen un desarrollo memorístico de un gran número de temas mediante exposición oral, requiere conocer las reglas del juego de antemano, y si bien se pueden introducir pequeñas modificaciones -como ocurre continuamente con las modificaciones legislativas, que no son pocas- , un cambio total de baraja supondría una **debacle para aquellos que llevan mucho esfuerzo invertido en preparar la oposición.**

Mayor es la prudencia requerida respecto a la posibilidad de que se puedan introducir en los procesos selectivos criterios alejados de la objetividad, que lleven a no lograr el fin perseguido, incorporar a los mejores, sino que puedan atender a otros juicios subrepticios.

La rebaja propuesta en el nivel exigido en las oposiciones, con el objetivo de reducir el peso de la carga memorística de los temarios en favor de otras aptitudes, puede incluir el factor arbitrariedad en los procesos, lo cual tendría efectos perniciosos en la captación de talento para el sector público, y por ende para todos los ciudadanos. La selección del personal mediante un test de inteligencia o un test de personalidad no parece ser un método

objetivo e independiente para evaluar, pudiendo aflorar conductas indeseables en la elección, tales como el **enchufismo, el nepotismo o el favoritismo.**

La selección del personal mediante un test de inteligencia o un test de personalidad no parece ser un método objetivo

Los procesos selectivos se tienen que actualizar, incidiendo en **habilidades como la resolución de problemas, la capacidad de liderazgo**, la indispensable formación en idiomas o en competencias digitales. Esta evaluación a través de pruebas de carácter más práctico, supuestos profesionales, está ya incorporada en nuestros sistemas de selección.

Puede resultar necesario que tales valoraciones adquieran un mayor protagonismo, incluso que se acompañen de otras pruebas en las que se juzgue la inteligencia emocional, la capacidad de innovación, o la empatía del candidato.

Ahora bien, dicha puesta al día no puede resultar contraria a la memorización inteligente, entendida como la capacidad de entender y retener, básica para el ejercicio de muchas profesiones. El esfuerzo memorístico conduce al conocimiento profundo de una materia, resultando vital para el desempeño del trabajo posterior -imaginemos un anestesista que no conozca los fármacos a administrar o un juez que no domine el derecho de familia-.

“El esfuerzo memorístico conduce al conocimiento profundo de una materia, resultando vital para el desempeño del trabajo posterior”

En cuanto a la *vis atractiva* que ofrece el empleo público, sobran los motivos -amplificados por los tiempos de pandemia que vivimos-. Así, la estabilidad en el empleo, el desarrollo de una

carrera profesional, o la conciliación de la vida personal y laboral impulsan a muchos ciudadanos a preparar unas oposiciones. Tampoco podemos olvidar que la Administración pública cuenta con cuerpos que ejercen por sí mismos un magnetismo sobre los futuros candidatos, especialmente los cuerpos superiores, oposiciones en las que hay que **ejercer un esfuerzo memorístico prolongado en el tiempo** para poder obtener resultados.

En dichos procesos no se evalúa únicamente la carga memorística mediante las temidas exposiciones orales, sino que los aspirantes también realizan supuestos de naturaleza práctica profesional en los que se analizan otro tipo de habilidades. Este sistema ha dado lugar a grandes profesionales formados en el sector público que posteriormente han destacado en ámbitos sociales muy diversos, demostrando ser justo, eficaz, y, sobre todo, independiente.

La revisión en el sistema de oposiciones no debe afectar a su espíritu, seleccionar a los mejores, sino que tiene que hacerlo más atractivo para los potenciales opositores y atraer talento hacia la función pública.

Se debe perfilar el empleo público como una salida laboral, implementando medidas para acercar el servicio público al ámbito educativo mediante programas de colaboración entre las distintas instituciones; es necesario aumentar su presencia en foros de orientación profesional y ferias de empleo para ejercer una labor de difusión de las variadas funciones que se realizan en cada uno de los cuerpos y escalas que integran las Administraciones Públicas, así como de su modo de acceso.

En aras de facilitar la incorporación al servicio público a todo aquel que tenga una vocación o interés por el mismo y con el fin de eliminar la limitación que puede suponer la requerida

inversión en tiempo y dinero que conlleva la preparación de una oposición, sería indispensable la incorporación de medidas como un sistema de becas, préstamos, o subvenciones. Todo ello contribuirían a garantizar el acceso en condiciones de mayor igualdad.

**** Raquel Cabrera Crisóstomo es vocal de Inspectores de Hacienda del Estado.*