

Hay que acabar con las oposiciones: los 9 pecados de un sistema “desfasado”

El Gobierno va a poner en marcha una revisión del sistema de oposiciones con el objetivo de renovar un sistema que los expertos coinciden en que está "desfasado"

Héctor G. Barnés

07/05/2021 - 05:00 Actualizado: 10/05/2021 - 12:28

El día final para cientos de miles de funcionarios ya está aquí. Durante la próxima década, se retirará alrededor de un tercio de la masa laboral de las administraciones públicas. En algunos casos, como el de los directivos, el porcentaje probablemente será mayor. Son los pioneros de la función pública, los que se puede decir que 'inventaron' las comunidades autónomas o los ayuntamientos de la democracia. Quien desee acceder a la función pública hoy, no obstante, se encontrará con los mismos procesos de selección. Un mundo nuevo, unos procesos seculares.

Miquel Iceta, ministro de Política Territorial y Función Pública, se ha propuesto darle una lavada de cara al sistema a través de una modernización que pase, entre otras cosas, por relativizar la importancia de la memorización de grandes temarios. Tendrá que enfrentarse a grandes resistencias, no solo porque los que están dentro lo hicieron a través de ese sistema que se percibe como caduco, sino también por el prestigio intelectual de los temarios 'a peso', tan caro al derecho administrativo.

“Hay que cambiar de forma radical el sistema, tanto para que sea más atractivo para los potenciales candidatos y no haya tantos costes como para tener perfiles más adecuados”, explica Carles Ramió, catedrático de Ciencia Política y de la Administración en la Universidad Pompeu Fabra y uno de los elegidos por el ministro para formar parte de la comisión de expertos. “Los psicólogos de la organización dicen que los principales predictores son la inteligencia y la personalidad, y que existen buenos sistemas para medirlos. Se puede crear un sistema muy fluido, meritocrático, sin clientelismo y atractivo para los potenciales candidatos”.

Como añade Miguel Sánchez Morón, catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Alcalá, que lleva años reclamando una reforma del sistema, “el sistema de oposiciones español, que básicamente es el mismo desde hace más de un siglo, pone demasiado el acento en las pruebas de exposición oral o escrita de unos temas incluidos en un baremo más o menos amplio, por lo que exige sobre todo un esfuerzo memorístico. Por ello, no valora otras competencias o habilidades de los candidatos, como la capacidad de enfrentarse a problemas y resolver supuestos prácticos, la de trabajar en grupo o el compromiso con el servicio”.

Como inspiración, se encuentra la Unión Europea, que, como recuerda Ramió, nació con un sistema muy similar al francés de la École Nationale d'Administration, que a su vez inspira el español. En algún momento, se dieron cuenta de que no funcionaba, e introdujeron test de inteligencia y de personalidad, que pueden terminar convirtiéndose en las herramientas que determinen quién accede a la función pública. “Los psicólogos de la organización reconocen que seleccionar es lo más difícil, que incluso los sistemas más sofisticados tienen una fiabilidad del 70% al 80%, pero hay sistemas refinados”, añade Ramió.

Repasemos nuestros pecados para encontrar la expiación.

1. Memorización: la piedra de toque

Cuando Charles De Gaulle democratizó el acceso a la función pública con la École Nationale d'Administration, por la que pasaron Jacques Chirac o François Hollande, inauguraba un linaje que

llega hasta nuestros días. Los enarcas son conocidos por su capacidad para recitar de memoria las estadísticas y datos del Estado, una visión que cruzó los Pirineos y con la que Iceta quiere acabar. “La oposición memorística tiene dos problemas”, recuerda Ramió. “Por un lado, para los jóvenes que han hecho su grado y maestría, no es atractivo tener que dedicar años a memorizar temas, por ejemplo, siete para los cuerpos diplomáticos”.

“Por otro, no está claro que las competencias que necesite el empleado público del futuro sean básicamente memorísticas”, añade. “No hay que despreciarlo, pero no se puede apostar todo a la memoria, hacen falta otras competencias, como trabajar en equipo o liderar proyectos, y ahora sería el momento de cambiar”. “En las oposiciones, han pesado tanto el mérito y la capacidad que no hemos sabido encontrar mecanismos que articulen esos principios con las habilidades que necesitamos para la gestión del siglo XXI”, valora por su parte Borja Colón, funcionario, preparador desde hace 15 años y jefe del Servicio de Administración e Innovación Pública de la Diputación de Castellón. “Ya no es mecanografía u Office, sino inteligencia artificial o Blockchain, elementos que forman parte del acervo público”.

¿La herramienta? Test bien elaborados tanto para conocimientos como para aptitudes que valoren otro tipo de habilidades o test de personalidad que midan la capacidad de trabajo en equipo, en entornos colaborativos o capacidad de innovación pública.

2. Un sistema atrasado

Frente al modelo continental, el anglosajón favorece las habilidades. Como recuerda Colón, en el Reino Unido, “las pruebas están vinculadas a elementos prácticos y habilidades, puedes formar parte del Gobierno de Su Majestad sin memorizar nada”. En 2003, comenzó a funcionar la EPSO, la Oficina Europea de Selección de Personal, que profesionalizó la organización de los procesos selectivos, como recuerda Sánchez Morón. “En los últimos años, se ha pasado del sistema basado en exámenes de conocimientos a simulaciones del trabajo cotidiano que permiten apreciar sus competencias generales”, presume en su página el organismo.

Es el modelo con que sueña la futura reforma, y que poco a poco entra en España. Un ejemplo es la Ley de Función Pública valenciana, aprobada a finales de marzo y que, según el catedrático, “parece querer seguir ese modelo y encarga la organización de los procesos selectivos del personal de la Generalitat a la Escuela Valenciana de Función Pública”.

Ramió recuerda que lo que funciona en un país no tiene por qué hacerlo en otros. Alemania contrata personal mediante una prueba, pasan unos años de interinos y, en función de su rendimiento, un tribunal de evaluación ve si tiene sentido que se queden. “Funciona porque ya los han testado, pero quizás aquí nos costaría más porque nos cuesta deshacernos de alguien con quien hemos trabajado”, valora.

Otra alternativa, propone el experto, es la organización de posgrados que formen durante un año a un conjunto preseleccionado, algo que sería positivo tanto para las administraciones públicas como para la empresa privada. “Pensemos por ejemplo en una agencia reguladora de telecomunicaciones, que presenta este curso a 30 personas, se quedan con los 10 mejores y los 20 restantes se van a trabajar a empresas de telecomunicaciones, porque ya están formados”, propone. “¿Qué gana la agencia reguladora con ello? Que haya directivos que ya conocen las reglas del juego y que tengan valores públicos”.

3. La exasperante lentitud de la contratación

Colón lo tiene claro: la Administración pública española contrata muy lento. “Piensa en lo que pasó durante los primeros meses de pandemia, habría sido genial poder seleccionar médicos y enfermeras de forma ágil y respetando los principios de mérito, capacidad e igualdad, pero no fue posible”, recuerda. “Hay muchas resistencias para que las oposiciones sean largas y duras como en los cuerpos superiores, pero hay que tener una mirada más amplia porque no todas las oposiciones son así”.

4. ¿Quién puede permitirse opositar?

La lentitud de los procesos y la pesada carga de la memorización tienen una consecuencia obvia en el perfil socioeconómico de los opositores: no cualquiera puede permitirse pasar cuatro años estudiando. “Oposiciones con una gran carga memorística como la de los letrados del Estado, que requieren un proceso muy largo, condenan a tener un poder adquisitivo consolidado”, valora Colón. “No es lo mismo seis meses, en los que uno puede trabajar a tiempo parcial o recibir cierto apoyo, que cuatro años”. Una posibilidad que puede poner sobre la mesa Iceta es la subvención a estas preparaciones. “Si les ayudas con una beca para la universidad, ¿por qué no una beca para preparar una oposición?”.

5. Miles de jóvenes estudiando ¿para nada?

“El despilfarro social que hacemos con el sistema de oposiciones es increíble, tenemos un problema con la gente que no aprueba a pesar de haberse pasado los mejores años de su juventud estudiando y que se incorpora al mercado laboral ya tocada”, recuerda Ramió. Las estadísticas pueden variar, pero suelen apuntar que cinco años después de comenzar a prepararse la oposición, alrededor de un 50% ha abandonado, entre un 10 y un 30% logra su plaza y el resto sigue presentándose. Es decir, una inversión de tiempo, esfuerzo y dinero desproporcionada.

“A la Administración le viene bien porque puede elegir, pero si tienes 10 plazas y se presentan 1.000, los 990 que no aprueban han invertido un tiempo y una energía fundamental”, añade. Una razón más para agilizar los procesos, también desde el lado de la Administración, que emplea mucho tiempo y esfuerzo en el gran cuello de botella, las pruebas orales. “Lo veo más parecido a una selectividad o a las pruebas del MIR, un modelo de selección que funciona razonablemente bien”.

6. Un mismo modelo para funciones muy distintas

Una de las grandes diferencias entre el modelo español y el de otros países europeos, añade Sánchez Morón, es que estos están mucho más diversificados. “No es lo mismo reclutar a los funcionarios o empleados superiores (esto suele incluir una entrevista para conocer la personalidad y características del candidato) que a otros empleados con funciones auxiliares, para los que suele bastar con pruebas de conocimiento, teórico y práctico, más estandarizadas”.

7. Mercado dual en la empresa pública

La lentitud elefantiásica en los procesos no implica que las necesidades de empleo público no necesiten ser cubiertas, lo que ha provocado un sistema perverso en el que los interinos han terminado convirtiéndose en la muleta precaria de la Administración pública. “Se ha producido un efecto bola de nieve”, recuerda Colón. “Hay gente que lleva ya 15 o 20 años y no puedes echarla a la calle, pero tampoco darle una plaza, porque no la ha conseguido por el cauce establecido, hay que agilizar la contratación para que sirva como contrapunto de la contratación de interinos”.

Es precisamente entre los interinos donde se están haciendo experimentos que pueden resultar interesantes, como recuerda Ramió. “El Ayuntamiento de Barcelona hace una prueba por competencias”, explica. “Una vez dentro, les forman y siguen un proceso de ‘mentoring’. Desde que implantaron ese sistema, están más contentos con los empleados. El problema es que no pueden hacerlos fijos, porque ahora no queda más remedio que pasar por las dos fases, esa y la oposición”.

8. Procesos para los que ya están dentro

Otro de los aspectos discutibles de la oposición tal y como la conocemos es la ventaja de que disfrutan los interinos que ya trabajan en cada Administración. “En aquellos casos (cada vez más numerosos en las comunidades autónomas y entidades locales) en que se aplica el sistema de concurso-oposición, es necesario evitar que el solo concurso de méritos resulte decisivo, pues

beneficia en exclusiva a quienes ya trabajan en la Administración como interinos contratados temporales o en puestos inferiores y restringe desproporcionadamente la posibilidad de acceso al empleo público en condiciones de igualdad”, valora Sánchez Morón.

9. ¿De verdad se necesitan más contrataciones?

Un último matiz. Todo lo anteriormente explicado parte de la idea de que por cada trabajador que sale debe entrar, al menos, otro. Iceta apuntaba a tasas de reposición de un 130%, con la creación de nuevas plazas fijas en los sectores con una mayor temporalidad. Pero Colón recuerda que hay que plantearse antes si son necesarios. “En 2021, hay que tener planificada la incorporación de personal a cinco años vista, tanto el trabajo que puede hacerse con humanos como por las máquinas”, recuerda. “Se jubilan 500, pero a lo mejor solo necesitas 350 porque el resto lo puede hacer una inteligencia artificial, como ocurre con la revisión de jurisprudencia”. Y los robots no opositan.