

Iceta presenta las orientaciones estratégicas para actualizar los procesos selectivos de la Administración General del Estado

Miércoles 26 de mayo de 2021



El ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta, ha presentado las orientaciones estratégicas para actualizar y reformar los procesos selectivos en la Administración General del Estado (AGE), que irán introduciéndose de forma gradual.

Iceta ha explicado en rueda de prensa, junto a la directora general de Función Pública, Isabel Borrel, que todos los expertos coinciden en la necesidad de "reducir los procesos selectivos a la mitad de tiempo, reducir también las pruebas de memorización, potenciar las pruebas prácticas y la promoción interna dentro de la AGE.

La directora general de Función Pública, por su parte, ha anunciado que ya la convocatoria de más de 10.200 plazas del próximo viernes en la AGE comenzará la agilización de las oposiciones: "Se introducen cambios que acortarán sensiblemente los plazos, por ejemplo, con la realización de los exámenes teórico y práctico el mismo día".

MÁS INFORMACIÓN



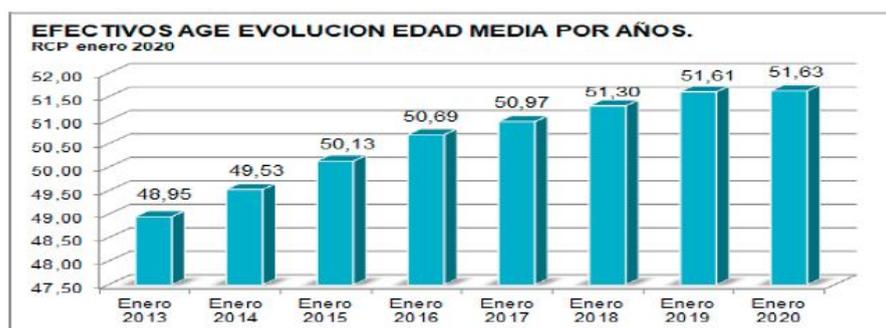
[Orientaciones estratégicas \(PDF\)](#)

La Administración del siglo XXI requiere actualizar el modelo de selección, partiendo de una planificación estratégica de las necesidades de recursos humanos, adaptando los procesos selectivos a la nueva realidad social, tecnológica y educativa, redefiniendo los cursos selectivos y profesionalizando los órganos de selección, con especial énfasis en asegurar la igualdad real y efectiva.

Las orientaciones forman parte de un proyecto más amplio de Captación del Talento, que será presentado públicamente antes del verano y que abordará las líneas estratégicas para incorporar a la AGE los efectivos necesarios para garantizar la calidad de los servicios públicos para la ciudadanía.

A pesar de la elevada confianza social en los procesos selectivos de AGE, desde el Ministerio de Política Territorial y Función se considera necesaria una revisión, desde la planificación hasta la incorporación de las personas seleccionadas, para atraer talento al empleo público y garantizar a la ciudadanía la prestación de servicios públicos de calidad.

Envejecimiento de las plantillas y nuevos retos



La AGE se enfrenta en la actualidad a grandes retos, entre ellos, el envejecimiento de las plantillas. Son datos aportados por el ministro Iceta: "En diez años se jubilará más del 50% del personal y apenas un 12% tiene menos de 40 años". En los últimos diez años se ha producido una pérdida neta del 22% de personal).

Las consideraciones son el resultado de meses de debate

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública inició en noviembre un Programa para repensar la selección con el objetivo de orientar la actualización de los procesos selectivos de la AGE a las nuevas circunstancias de relevo generacional, la irrupción de la inteligencia artificial y las nuevas necesidades de talento que requiere la gestión pública del siglo XXI.

De ese debate profundo surge este documento, presentado por el ministro, que pretende sintetizar el diagnóstico de los procesos selectivos y las tendencias para su innovación, estableciendo una serie

de orientaciones estratégicas y proyectos a desarrollar en los procesos selectivos de la AGE.

Estas orientaciones para el cambio, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con los objetivos de la política palanca de modernización de la Administración, del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), están estructuradas en cinco pilares: planificación de la selección, oposición, curso selectivo, igualdad y diversidad y órganos de selección.

Las orientaciones y proyectos, ha resaltado el ministro, se concretarán en un Plan ejecutivo, "que surgirá del diálogo, acuerdo y trabajo conjunto", que será elevado a la Comisión Superior de Personal antes del 31 de diciembre de 2021, de manera que se garantice su plena efectividad en la Oferta de Empleo Público de 2025.

El documento con las orientaciones, presentado hoy, será elevado también en el plazo máximo de un mes a la Comisión Superior de Personal y a la Comisión de Coordinación de Empleo Público, donde se integran las tres administraciones públicas para iniciar los trabajos de forma conjunta.

El objetivo es contar con un modelo de selección del empleo público garantista, fundamentado en los principios de igualdad, mérito y capacidad; flexible y a la diversidad de funciones desarrolladas; mixto, basado más en los conocimientos y en la evaluación de competencias y menos en conceptos memorísticos; y social, que garantice la diversidad social y territorial en el acceso a la función pública.

1. -Planificación de la selección

Es necesario identificar y tomar en consideración las necesidades ciudadanas y su previsible evolución para que las prioridades en materia de selección tengan una visión más orientada hacia las expectativas y necesidades de la ciudadanía.

Se implementará una planificación plurianual y una visión estratégica de la Oferta de Empleo Público: "A partir de 2022, cada mes de enero se publicará el calendario de procesos selectivos que se convocarán en el año, con estimación del número de plazas, inicio de las pruebas y duración", ha anunciado Iceta.

2.- Oposición

El proceso de acceso al empleo público por oposición constituye un sistema muy arraigado culturalmente y genera amplia confianza social, pero también hay unanimidad en la necesidad de cambios, por ejemplo, para reducir la duración de los procesos selectivos que pueden prolongarse hasta 772 días en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información y 761 días para el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. La AGE prevé agilizar los procesos

selectivos haciendo uso pleno de las tecnologías de la información.

Los procesos se irán acortando de forma progresiva con reducción del número de ejercicios, unificación de pruebas compatibles o realización de más de un ejercicio en un mismo día aunque sean eliminatorios. El nuevo modelo pretende ser flexible y abordar gradualmente la transición desde el predominio de las pruebas memorísticas a la realización de pruebas que valoren las competencias de las personas aspirantes. Se potenciará asimismo la promoción interna como vía de acceso para el desarrollo de la carrera profesional.

3.- Curso selectivo

El nuevo modelo de acceso busca contribuir a la igualdad de oportunidades. Para ello, es necesario acortar su duración para hacer compatible la formación con la incorporación de los efectivos a la AGE.

Además, se propone introducir cambios en los sistemas de acceso libre y de promoción interna. En los primeros, se orientarán los cursos hacia la formación en competencias y en valores públicos e institucionales y preparar a los empleados y empleadas públicas para el puesto que van a desempeñar. En la promoción interna, se reforzará el carácter selectivo de los cursos para evitar que plazas convocadas por este sistema queden desiertas o con baja cobertura.

4.- Igualdad y diversidad

La lentitud del proceso selectivo es factor de desigualdad. No todo el mundo puede destinar dos o tres años a preparar una oposición. "Se propone implantar un sistema de apoyo que contribuya a eliminar las barreras socioeconómicas en el acceso al empleo público y velar por una composición diversa y representativa de todo el territorio nacional en el empleo público estatal.", ha explicado Iceta.

Además, establece la elaboración y puesta a disposición gratuita para las personas aspirantes de materiales y herramientas de ayuda al aprendizaje, que deberán ser accesibles para personas con cualquier tipo de discapacidad.

5.- Órganos de selección

La mejora de los procesos selectivos pasa no solo por cuestionar sus procedimientos y pruebas sino también por la configuración de los órganos de selección, responsables en última instancia del éxito del proceso selectivo. Es necesario avanzar en la profesionalización y cualificación técnica de los órganos de selección y dotar de mayor transparencia la designación de los tribunales.

Se propone que los miembros de un órgano de selección deberán acreditar no solo el dominio de los conocimientos requeridos para ese

puesto sino también competencias en técnicas de selección y capacitación en igualdad de género. Y, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, los miembros de los órganos de selección deberán contar con formación específica en materia de discapacidad.