

# Oposiciones «breves, ágiles» y con un modelo similar al MIR

Ximo Puig inicia una reforma de los exámenes de acceso que servirá de laboratorio nacional

INMA LIDÓN VALENCIA  
 DANIEL VIAÑA MADRID

La Comunidad Valenciana ha dado un paso al frente para cambiar la manera de seleccionar a sus funcionarios de 2022 a 2030. De los 18.972 actuales –la tasa más baja del país por cada 100.000 habitantes–, el 40% se jubilará en este período, más de dos tercios de altos funcionarios, y la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública busca cómo afrontar este relevo generacional.

Por eso, encargó a un grupo de expertos el estudio y la propuesta de medidas para la innovación que se pudieran traducir en procesos de selección «breves y ágiles que utilicen técnicas menos memorísticas y que realmente valoren la capacidad», aseguraba la *consellera* Gabriela Bravo, cuya intención es atraer talento a la Administración Pública. Esto es, unas premisas muy similares a las que imperan en el nuevo modelo de oposiciones que el Gobierno de Pedro Sánchez quiere aplicar en el conjunto del país.

El grupo de trabajo valenciano, dirigido por Miguel Sánchez Morón, catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Alcalá de Henares, formuló mejoras en varios aspectos, para dejar de centrarse «solamente en la comprobación de conocimientos e incluir la valoración de las capacidades analíticas y las destrezas de los candidatos».

Su propuesta pasa por un cambio en el diseño de las pruebas (incorporando psicotécnicas en muchos de los cuerpos de la Administración), que ha provocado las críticas, sobre todo, de colectivos de altos funcionarios. Para este grupo que requiere titulación universitaria, la recomendación es implantar un modelo similar al de otros países europeos y parecido al MIR en medicina. Esto es, un sistema que combine una prueba inicial teórica, en su caso de tipo test cuya superación diera acceso a cursos verdaderamente selectivos y a un proceso de prácticas remuneradas



Exámenes de oposición celebrados el pasado mes de octubre en Vitoria. EFE



La 'consellera' de Justicia, Interior y Administración Pública, Gabriela Bravo. EFE

en determinados puestos «con la supervisión estrecha de mentores».

Para los expertos académicos, la iniciativa de la Comunidad Valen-

ciana no es más que adaptarse a los modelos actuales. «El caso español es único. Lo copiamos de Francia y ni ya ellos lo usan. Las pruebas me-

morísticas no ayudan a lo que tendrían que ser los objetivos de la selección: captar talento, al menor coste y sin una enorme gestión bu-

rocrática, y garantizando la igualdad social en el acceso. Con el sistema actual, la Administración no puede competir en los mercados de selección de talento, y la prueba es que no hay empresa que lo use», explica Andrés Boix, profesor de Derecho Administrativo de la Universitat de València.

¿Por qué entonces las reticencias? Lo resume Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Universitat de València. «Existen la creencia en determinados cuerpos de que no entrarán con la misma preparación y eso afectará al prestigio general, cuando lo que se premia es la capacidad memorística y la constancia. Además, los modelos de otros países nos dicen que sumar a los conocimientos teóricos las competencias lleva a tener altos funcionarios más eficaces en sus funciones».

Y eso mismo es lo que apuntan desde los puestos de élite de la Administración, los que pertenecen al grupo A y por donde quieren empezar a aplicar el nuevo modelo de oposiciones tanto en la Comunidad Valenciana como en la Administración General del Estado (AGE). «Defendemos el modelo actual, que es el que nos ha permitido que en España tengamos un nivel que ya les gustaría tener en otros muchos países. No tenemos ningún interés personal en que los candidatos estudien ocho horas al día, simplemente es lo que se requiere para seguir teniendo la mejor preparación», rebate Ana de la Herrán, vicepresidenta de Inspectores de Hacienda del Estado.

En su opinión, un sistema como el que se propone en la Comunidad Valenciana y, por extensión, el que busca el Gobierno, «haría perder calidad» y los ciudadanos tendrían «un peor servicio».

En cualquier caso, Boix y Todolí inciden en la necesidad de empezar a desarrollar procesos de selección bajo estos nuevos criterios, porque a escala local ya hay ejemplos. «Las oposiciones a funcionarios autonómicos serían un buen lugar para testar. En la mayoría quedan dos años de legislatura y es factible poner en marcha experiencias piloto que permitieran probar y afinar el sistema. Incluso tendría ventajas, por ejemplo, en el caso de las autonomías con requisito lingüístico, que no sería limitante desde el inicio y se podría adquirir en el periodo de prácticas».

## 1000 PUESTOS DE JEFATURA EN CORREOS

**Convocatoria.** Correos convocó el pasado domingo a más de 3.500 trabajadores con el objetivo de cubrir 1.000 puestos de jefaturas de equipo de distribución, oficinas y logística. La convocatoria tuvo lugar en 17 localidades.

**Proceso.** Las vacantes se encuentran adscritas al grupo profesional III de jefaturas intermedias y se asignarán por concurso de méritos.