

## Emergencia en la cantera de 'altos funcionarios'



Jordi A. Solé Estalella

Con una crisis económica de la que aún no nos hemos recuperado del todo, una Administración Pública que envejece a paso rápido, y con la oferta de empleo público más generosa de los últimos años y el compromiso de su mantenimiento en el futuro próximo, sería de esperar una afluencia masiva de nuestros jóvenes hacia la función pública. Los datos demuestran que ha habido una participación suficiente en los procesos de selección de nuevos funcionarios; si bien esto no ha sido así en los que deben nutrir a los cuerpos superiores de la Administración, lo que en la opinión pública se conoce como "altos funcionarios".

Algunas de las causas de esta insuficiente atracción de nuestra juventud hacia los escalones más altos de la función pública son exógenas a la propia Administración, como puedan ser la competencia de un sector privado que parece que vuelve a generar empleo de forma sostenida, o la congelación de las oposiciones en los últimos años; hecho que ha agotado la cantera de opositores, quienes no podían apostar varios años de su vida a superar unos procesos selectivos de los que no había garantía que fueran a ser convocados.

Sin embargo, es posible que algunas de las causas de esta situación sean endógenas a nuestra administra-

ción pública o del propio sistema de selección de nuestro personal de nuevo ingreso, pues hay dudas de que el sistema de oposiciones, inventado en China en el siglo VII y aplicado en España desde hace más de 150 años, siga siendo, sin ningún cambio, el modelo adecuado para la Administración y para la sociedad del siglo XXI.

Las oposiciones tienen a favor el hecho de haber funcionado razonablemente bien como sistemas de selección del personal de nuevo ingreso, y el de que algunos de los sistemas alternativos que se proponen (entrevistas estructuradas o no, test psicotécnicos, valoración de méritos, realización de casos prácticos, etc.) no están exentos de problemas, como

son el riesgo de que se abran resquicios a la falta de transparencia o de imparcialidad de los procesos selectivos. Pero también tienen puntos a favor, como el hecho de descansar de forma excesiva en la capacidad memorística del opositor, en un tiempo en que la memorización de datos está cada vez más en desuso; en que privan al sistema productivo de gente capaz durante un número de años demasiado largo; en que dificultan el acceso a la función pública a las personas con menos recursos económicos, etc.

Sin embargo, más allá de repensar el sistema de oposiciones, lo realmente alarmante sería que nuestros jóvenes estuvieran dando la espalda a los cuerpos superiores de la Admi-

nistración, porque los valores en los que ésta se asienta, como los de servicio público, profesionalidad, independencia, imparcialidad, etc., no se estén generando con la suficiente rotundidad o no se les estén transmitiendo con claridad. Preocupa que la vocación de servicio público vaya siendo cada vez menos relevante entre las causas que alegan nuestros aspirantes a un puesto en la Administración.

### Desprestigio

El desprestigio a que se ha visto sometida la función pública en los años de crisis, alimentada por algunos medios de comunicación y por representantes políticos ineptos, y en algunos casos maliciosos, además de

por un ineficaz sistema de evaluación del desempeño, no han ayudado a hacer atractiva esta opción dentro de la función pública. También ha habido, en ocasiones, una hipertrofia de las garantías de los empleados públicos, que ha permitido –en casos puntuales pero con efectos devastadores– que se mantenga en su puesto a empleados públicos que incumplen escandalosamente con sus obligaciones. Aspectos y situaciones como las citadas hacen profunda mella en la escasa vocación de servicio público de nuestra juventud.

Pero también cuestiones como la inferior retribución de los empleados públicos de los cuerpos superiores de la Administración civil del Estado en comparación con sus homólogos en la empresa privada, una rigurosísima normativa de incompatibilidades o la ausencia en muchos casos de una carrera profesional estructurada, clara y motivadora contribuyen a que la opción por la función pública entre nuestra juventud no esté en sus horas más altas.

Resulta imprescindible que tanto los responsables de la función pública como las asociaciones de funcionarios públicos llevemos a cabo una profunda reflexión sobre todas estas cuestiones, para devolver a nuestra Administración Pública el reconocimiento y el prestigio que le corresponde, y para recuperar la ilusión y el anhelo de nuestros jóvenes por formar parte de la Administración Pública, también en sus grados más altos.

Presidente de Fedeca e Inspector de Hacienda del Estado



Opositores en el examen para ingresar en la Administración Pública gallega.