



Oposiciones a funcionario de la Xunta el pasado julio. / ÓSCAR CORRAL

JORDI PÉREZ COLOMÉ  
 KIKO LLANERAS, Madrid  
 Silvia opositaba a juez. La primera vez que fue al examen estaba, como todos, "muy nerviosa". Otra aspirante, que dormía en un hotel al lado de la sede del Tribunal Supremo, se dio cuenta, a punto de entrar en la sala, de que iba con las zapatillas de estar por casa, que eran de cuadrillos fucsia. Así hizo el examen. Silvia empezó a cantar y duró siete minutos. "Empiezo a decir: 'Esto está muy mal, esto está muy mal'. Y me quedo callada". Uno de los examinadores le animaba con la cabeza para que siguiera. Pero Silvia estalló: "En tal ataque de nervios, me puse de pie y dije: 'Solicito permiso para retirarme!'. Pedí permiso como si fuera a despegar de Barajas". Tuvieron que ir a buscarla para devolverle el DNI.

El pinchazo de Silvia es normal. Una opositora a Letrado de Cortes estudió cinco años, fue al examen, saludó al tribunal y se fue: "No me permito fallar, me importa mucho lo que la gente piense de mí. Prefiero no someterme a la prueba a equivocarme", dice ahora, años después.

El Gobierno ha anunciado que convocará 250.000 plazas de empleo público, la mayor partida de los últimos años. La mayoría será para interinos de varias profesiones y otras, como jueces y fiscales, tendrán las mismas que los últimos años, unas 100. Para la selección, el Ejecutivo confía en el método de siempre: las oposiciones, un sistema memorístico que exige aprender centenares de temas y exponerlos oralmente, *cantarlos*, en un tiempo establecido.

Algunos funcionarios valoran este proceso como única manera de seleccionar. Pero apenas se ha comprobado su eficacia: "Validar científicamente no forma parte de la cultura administrativa no universitaria, como no lo forma, tampoco, medir en temas de recursos humanos", dice Mikel Gorriti, jefe de Recursos Humanos del Gobierno del País Vasco. Gorriti es de los pocos que ha intentado cambiar las cosas: "En el Gobierno del País Vasco, por ejemplo, si se han hecho esfuerzos por validar procesos selectivos y se ha publicado una guía".

Las oposiciones son un sistema viejo, aleatorio e ineficaz, según varios expertos. España escoge a miles de personas que llevarán el peso de su Administración con métodos que nunca han sido comprobados. El sacrificio como demostración y la tradición son sus valores aparentes. Estos son los problemas.

**No es un sistema científico.** Las oposiciones se apoyan en un supuesto: los candidatos que obtienen las mejores puntuaciones serán los mejores en su puesto. Pero nadie lo ha comprobado. "En España es rara la Administración que puede aportar los datos de validez y eficacia de las oposiciones", dice Jesús Salgado, catedrático de Psicología del Trabajo de la Universidad de Santiago.

Según un trabajo de Salgado, para predecir el futuro desempeño laboral lo mejor es medir la inteligencia con pruebas psicométricas. Su validez predictiva es de 0,65 sobre un máximo de 1. Las

oposiciones podrían asemejarse a las pruebas de conocimientos del puesto, cuya validez predictiva está en torno a 0,45, pero probablemente son peores: "Su validez es escasa por la poca relación entre las preguntas y el trabajo a realizar", dice Gabriel Táuriz, consultor de recursos humanos de Arestora. Otra ventaja de los test psicométricos es el bajo coste para los opositores: pueden entrenar unas semanas, pero después es inútil seguir porque sus resultados apenas van a mejorar.

**Esfuerzo improductivo.** Los opositores dedican una media de cinco años a resolver un examen. En ese tiempo ni se forman eficazmente ni trabajan. Renuncian a ganar un salario, cotizar y acumular experiencia. Mientras se encierran, otros avanzan. El gasto para muchos es vano: el 37% de los opositores a juez abandona antes del quinto intento y otro 47% sigue probando cinco años después.

El encierro en casa de miles de jóvenes también trae consecuencias: "Lo peor es el momento pijama: levantarte, ducharte, volver a ponerte el pijama y a tu cuarto con tus libros", dice la aspirante a Letrado de Cortes. "Tienes 26 años y vas con la paguita de los papis. Mis amigos ya trabajaban y a todo decía que no. Te abandonas, no te compras ropa. Te vuelves raro. Pero cuando apruebas ves que ha valido la pena", dice un inspector de Trabajo. Este derroche de energía lo pagan los opositores, pero también la sociedad: esas personas serían más útiles haciendo otra cosa. El sistema podría ayudar a hacer la selección antes. Francia tiene un sistema de grandes escuelas de acceso limitado: "Quien estudia ahí está muy valorado en el mercado de trabajo. La gente que no se lo saca tiene otras salidas. No se trata de estar dos o tres años, sino que, como mucho, es un año y en un proceso donde se valora más la capacidad de reflexión", dice Pablo Ibáñez-Colomo, profesor de la London School of Economics y del Colegio de Europa.

Algunos funcionarios defienden que el esfuerzo les permite luego manejarse mejor. "Si alimentas el cerebro con leyes y leyes, la capacidad de análisis jurídico crece porque somos capaces de reflexionar sobre ellas", dice Álvaro García Ortiz, presidente de la Unión Progresista de Fiscales. Es una ventaja un tanto etérea, ya que las leyes cambian sin cesar.

**Son aleatorias.** Influye el turno, el día o los aplazamientos. Según los cálculos de Manuel Bagüés, profesor de la Aalto University (Finlandia), la probabilidad de ganar una plaza aumenta un 55% si el opositor se examina entre los primeros. Al avanzar el día los tribunales se vuelven quisquillosos. También es peor examinarse un lunes o sufrir aplazamientos. Cada día que a un aspirante a notario lo convocan y no lo examinan, sus opciones se reducen un 5%.

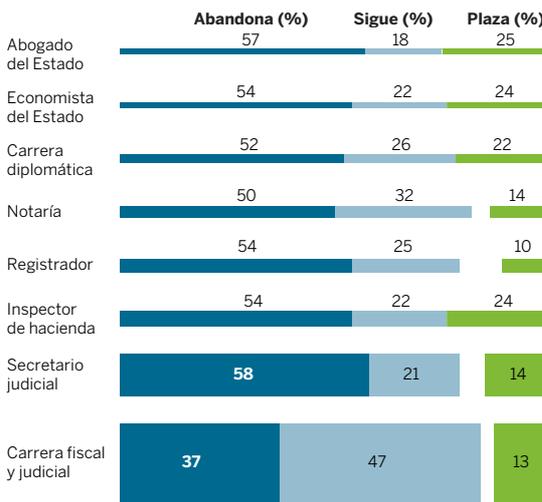
**Solo con colchón familiar.** La oposición es un riesgo: supone invertir años en un éxito improbable. ¿Quién puede hacerlo? En mayor medida gente con más ren-

España, que ha anunciado la mayor convocatoria de los últimos años, sigue confiando en un método sin validez científica demostrada para escoger a sus servidores públicos

## Oposiciones del siglo XIX para funcionarios del futuro

### El riesgo de opositar

Aspirantes que abandonan antes de cinco años, siguen intentándolo o lograron plaza. El área es proporcional al número de plazas en cada oposición.



Fuente: Manuel Bagüés (2004-2014)

KIKO LLANERAS / EL PAÍS

"Hay poca relación entre el examen y el trabajo a realizar", dice un consultor

El 37% de los aspirantes a juez abandona antes del quinto intento

La probabilidad de aprobar aumenta si el opositor es de los primeros en pasar

VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

ta y colchón familiar: no tienes trabajo pero pagas al preparador.

El dinero es una ventaja material. Pero no es la única que ofrece el origen de un opositor: ¿quién sabe a los 17 años que ser inspector de Trabajo, TECO (Técnico Comercial) y abogado del Estado son salidas profesionales? Quien lo ha visto en casa.

Los lazos familiares también predicen más aprobados. La probabilidad de éxito de los candidatos con un apellido similar al de miembros del cuerpo al que aspiraban es un 100% superior a lo normal, según los datos de Bagües. En el caso de diplomáticos y abogados del Estado, la ventaja sube al 200%. Si tienes un familiar dentro, te habrá orientado mejor, y es más probable que estudiases en la universidad idónea y tengas al mejor preparador. Hasta puede que hayas heredado disciplina e inteligencia. Pero hay motivos de inquietud: en las pruebas anónimas que se han hecho la ventaja familiar desaparece.

**Perfiles excluidos.** Las personas que aspiran a una oposición comparten rasgos psicológicos. Silvia es un nombre ficticio porque no quiere usar el real. Como el resto de funcionarios u opositores, que ha preferido no salir citado. La timidez es un rasgo habitual. "Son conservadores en la toma de decisiones, menos ambiciosos, con menor necesidad de actividad y variedad, más introvertidos. Hay estudios que apuntan en esta línea", dice Táuriz.

La conservación de la tradición va en los genes del opositor: "No sé si somos una carrera conservadora por nuestro origen, pero es evidente que un chaval de 22 años que en vez de irse a recorrer el mundo decide dedicar parte de su juventud a un premio posterior que le dure toda la vida, ves visualmente qué tipo de persona es", dice el fiscal García Ortiz. Por ese mismo motivo, los incentivos que tienen los altos funcionarios para cambiar su método de selección son escasos: "¿Qué valores transmite ser juez o fiscal? ¿que vas a cambiar la sociedad? Para nada. Transmites seriedad, trabajo, aplicación de la ley, mantenimiento de un estado de orden", añade García Ortiz.

Gracias a la plaza fija, los altos funcionarios saltan a menudo a la política: "Casi por defecto creas una Administración pública entregada al continuismo", dice Jesús Fernández-Villaverde, profesor de la Universidad de Pensilvania.

El modo estricto de selección impide la frescura de otros perfiles: "Si hemos aprendido algo de la gestión de empresa de los últimos 30 años es que necesitas a gente muy diversa", añade Fernández-Villaverde.

En otros países el acceso y las carreras en la Administración

## El ejemplo de los médicos

**El MIR de los médicos podría ser una alternativa al sistema habitual de oposiciones. Tiene dos ventajas: la práctica profesional y que es progresivo.**

**El MIR arranca con un examen de conocimientos excelente. Pero "un médico también necesita aprender y demostrar que sabe tratar a los pacientes, que sabe ser miembro de un equipo, gestionar los recursos, que es capaz de actualizarse y que**

**lo hará, que es capaz de soportar el estrés", dice Jesús Salgado, catedrático de Psicología del Trabajo.**

**La otra virtud del MIR es que el examen solo es un escalón más. Los estudiantes de Medicina saben desde adolescentes que necesitarán buenas notas para llegar a la Facultad y estudian seis años de carrera conscientes de que al final habrá una prueba donde el mejor podrá escoger la especialidad.**

son más flexibles y están profesionalizadas. Es así en Reino Unido y también en los países nórdicos, que son líderes en los rankings de buen gobierno. El argumento más repetido en España para justificar plazas en propiedad desde el principio es que así se protege al funcionario de los vaivenes y la presión política. "Ejemplos como el del Reino Unido y Suecia muestran que esto no es así", dice Ibáñez-Colomo. "Además, el sistema español no ha impedido que se cree personal laboral dependiente de los vaivenes y la presión política".