



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/50269 a 184/50272

12/05/2021

122565 a 122568

AUTOR/A: CALVO LISTE, Pablo Juan (GVOX); DEL VALLE RODRÍGUEZ, Emilio Jesús (GVOX); FIGAREDO ÁLVAREZ-SALA, José María (GVOX); RUIZ NAVARRO, Eduardo Luis (GVOX); SEGURA JUST, Juan Carlos (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con las preguntas de referencia, se informa que en el documento “Orientaciones para el cambio en modelo de selección”, presentado el pasado 26 de mayo por el Ministro de Política Territorial y Función Pública, se aboga por un modelo propio en materia de selección, articulado sobre los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en la Constitución Española y en los principios rectores de acceso al empleo público del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El Gobierno considera que una Administración de calidad debe tener un buen sistema de empleo público y disponer de personal altamente cualificado, motivado y comprometido con la vocación de servicio público. Por ello, cabe señalar que solo si se dispone de una estrategia de recursos humanos que aborde de forma integral y coherente el ciclo de planificación, selección, gestión y evaluación de esta política pública se podrán abordar con éxito los retos de las Administraciones Públicas.

El Gobierno sostiene que la introducción de un modelo mixto en materia de selección de recursos humanos en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) ha de ser fruto del más amplio consenso; debe ser realizada de forma gradual conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y, en todo caso, con respeto y conjugación de la adecuada prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, las necesidades de la organización y los intereses de aquella parte de la población que se encuentra en un proceso de preparación para el acceso a la función pública.

Cabe añadir que, además de un modelo garantista, flexible y adaptable y social, el documento citado configura el sistema de selección como un modelo mixto basado en los conocimientos, pero que vaya introduciendo de manera gradual un modelo de



evaluación de competencias. Por lo tanto, no se trata de eliminar el modelo de oposición sino de complementar el sistema español de oposiciones estructurado en ejercicios destinados a medir únicamente los conocimientos de los candidatos, con un modelo que incorpore la selección por competencias.

Las consideraciones incluidas en el documento son el resultado de meses de debate en el marco del Programa para Repensar la Selección organizado por el Ministerio de Política de Política Territorial y Función Pública, con el que se pretendía involucrar a todas las personas y colectivos directamente comprometidos en el empleo público (personal directivo público, responsables de recursos humanos, asociaciones de personal funcionario, representantes sindicales, etc.); sector académico (docencia e investigación) y a los actores sociales (asociaciones de usuarios y consumidores, asociaciones ciudadanas, gestores de calidad o empleo y opositores).

Por último, es preciso destacar que para la elaboración de estas orientaciones se han tenido en cuenta las experiencias comparadas en materia de selección en los Estados de nuestro entorno, en las que se ha detectado una progresiva implantación de la selección por competencias.

Madrid, 08 de junio de 2021