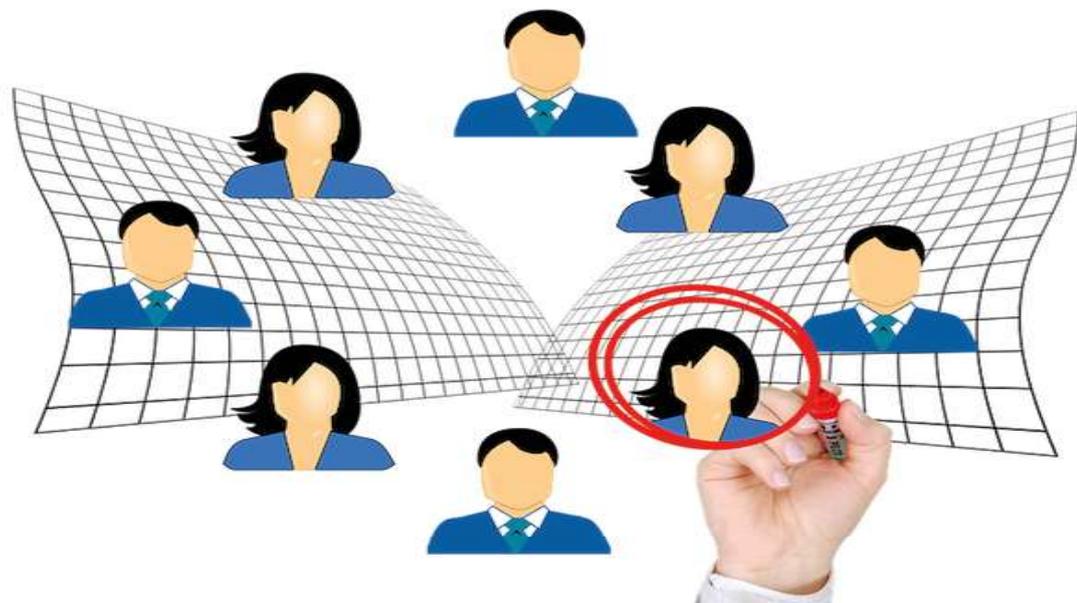


BIBLIOPOS

Acceso a la Función Pública: sistemas de selección

Lía González / Directora del portal web "Bibliopos"



El objeto de esta exposición es conocer, por un lado, cuáles son los sistemas que emplea la Administración pública española para seleccionar a su personal funcionario y laboral y por otro, apuntar algunos aspectos propios de los procesos selectivos en oposiciones a bibliotecas.

En último lugar una pequeña reflexión personal sobre el sistema de selección actual.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

El Estatuto Básico del Empleado

Público (EBEP Art.55) garantiza en su planteamiento el derecho de todos los ciudadanos al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los procedimientos mediante los cuales las Administraciones públicas seleccionan a su personal funcionario y laboral deben garantizar dichos principios constitucionales y además los que se citan a continuación:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad

de los miembros de los órganos de selección.

- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

SISTEMAS DE SELECCIÓN

En las bases de cualquier convocatoria se regula todo lo relativo al proceso selectivo siguiendo un modelo similar, aunque cada Administración convocante puede



determinar de forma discrecional algunos de los requisitos: elección del sistema de selección, determinación de las pruebas y temarios, méritos a valorar, sistema de calificación y puntuación mínima, etc.

TIPOS DE SISTEMAS DE SELECCIÓN

Los diferentes tipos de sistemas selectivos son los de Oposición, Concurso y Concurso-Oposición.

Los sistemas selectivos de Funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición y sólo en virtud de ley y con carácter excepcional podrá aplicarse el sistema de concurso de valoración de méritos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

Cada sistema tiene unas características distintivas que se señalan a continuación:

OPOSICIÓN

Es el sistema que garantiza mayor igualdad en el acceso a la función pública ya que todos los aspirantes, en principio, tienen las mismas probabilidades de superar el proceso y su selección dependerá exclusivamente del grado de competencia acreditado por cada uno de ellos a lo largo del proceso selectivo.

Consiste en realizar una o varias pruebas para determinar los conocimientos y la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Las pruebas se podrán expresar de forma oral o escrita y pueden incluir la realización de ejercicios prácticos, de comprobación del dominio de lenguas extranjeras o superación de pruebas físicas.

CONCURSO

Este sistema limita la participación en el proceso a sólo aquellas personas que poseen los méritos que se exigen en las bases de la convocatoria.

Consiste en la acreditación por parte de los aspi-

rante de sus méritos de experiencia profesional, formación, titulación, etc., y la posterior comprobación y calificación por parte del Tribunal, para establecer el orden de prelación o preferencia de los mismos.

CONCURSO-OPOSICIÓN

Combina los dos anteriores: por un lado se valora la prueba de conocimiento y capacidad y por otro se califican los méritos aportados por los aspirantes.

Según el EBEP, los procesos selectivos que incluyan ambos sistemas sólo podrán otorgar a la valoración de méritos una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Las modalidades de concurso-oposición son muy variadas siendo cada Administración pública la que determina el orden de las fases, el carácter eliminatorio o no de las mismas y el peso específico de cada fase en la calificación final.

TIPOS DE PRUEBAS EN OPOSICIONES A BIBLIOTECAS

FASE DE OPOSICIÓN

Las pruebas para determinar los conocimientos y la capacidad de los aspirantes suelen incluir teoría y práctica.

La prueba teórica por lo general consta de dos partes:

- Parte general que incluye temas como: Constitución española, Derecho administrativo general, Organización administrativa, Función pública y legislación en materia de bibliotecas.

- Parte específica: incluye los temas propios de Biblioteconomía, Documentación y Tecnologías de la Información.

Según la convocatoria, la parte teórica constará de 15, 20, 50 o más temas y los exámenes pueden ser de tipo test o de temas a desarrollar. En las con-





vocatorias para la categoría A1 o A2, el ejercicio suele consistir en dos o tres temas a desarrollar que posteriormente habrá que leer ante el tribunal.

En algunas ocasiones las pruebas también incluyen exámenes sobre cultura general, y de conocimientos de idiomas extranjeros.

Prueba práctica:

En este tipo de pruebas se valoran las habilidades o destrezas del aspirante mediante el desarrollo de ejercicios relacionados con las funciones a desempeñar.

El contenido y dificultad de los ejercicios variarán en función de la categoría de la plaza. Los ejercicios más habituales son los siguientes:

- Supuestos prácticos de atención a usuarios, realizar búsquedas bibliográficas, ejercicios de ordenación de fondos, catalogación de documentos, elaboración de supuestos sobre organización bibliotecaria, planificación y programación de actividades culturales, elaboración de programas de formación de usuarios, etc.

En ocasiones el aspirante también tendrá que demostrar sus destreza al manejar aplicaciones informáticas, su habilidad para realizar búsquedas en Internet o para integrar las tecnologías de la información y la comunicación, en situaciones relacionadas con la función a desempeñar.

FASE DE CONCURSO

En la fase de concurso en oposi-

ciones a bibliotecas los méritos que se solicitan son tan variados que resulta imposible detallarlos todos.

Como mencionaba al principio, cada Administración convocante puede determinar de forma discrecional los méritos que debe acreditar el opositor, el sistema de calificación y la puntuación mínima para superar el concurso.

La tipología de los méritos que se requieran dependerá tanto de la plaza que se vaya a ocupar como del organismo convocante: Administración local, universidades, comunidades Autónomas, etc.

Lo más habitual es que el opositor para poder participar en el concurso deba estar en posesión de alguno de los siguientes méritos:

Méritos por titulación:

Títulos académicos oficiales iguales o superiores al exigido en la convocatoria excluyendo el necesario para el acceso: Licenciaturas, Másteres oficiales, Postgrados o Diplomaturas, normalmente relacionadas directamente con el ámbito de trabajo.

Por experiencia profesional:

Servicios prestados en Administraciones públicas y universidades, en categoría equivalente y con funciones relacionadas con la plaza a ocupar.

Experiencia profesional en el sector privado o como profesional libre o autónomo en un puesto de trabajo coincidente o similar a la categoría de la plaza a ocupar.

Servicios prestados como contratado en régimen de contratación laboral o funcionario interino, en el puesto de trabajo correspondiente a la plaza objeto de la convocatoria.

Por formación complementaria:

Prácticas, colaboraciones o tutorías, y diplomas relativos a jornadas, seminarios, simposios o similares.

Acreditación de competencias en tecnologías de la información y la comunicación.

Cursos de formación, reciclaje y perfeccionamiento, que tengan relación directa con el puesto de trabajo que se va a ocupar.

Cursos o actividades formativas impartidos por el aspirante, directamente relacionadas con la plaza.

En las bases de cada convocatoria se suele especificar cuáles son los cursos que puntúan en la valoración de méritos. Por lo general tendrán validez aquellos cursos, cuyo contenido esté relacionado con la plaza y que estén convocados, impartidos u homologados por:

- Universidades españolas,
- Colegios y asociaciones profesionales,
- el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP),
- otros Institutos de Administración pública,
- organizaciones sindicales,
- Fundación Estatal para la Formación y el Empleo (Fundación Tripartita),



- y otras entidades o empresas, siempre que los cursos estén homologados por administraciones públicas.

Otros méritos:

- Conocimiento de idiomas comunitarios.
- Conocimiento de la lengua de la Comunidad Autónoma en la que se convoca la plaza.
- Participación en programas de mejora de la gestión de actividades relacionadas con el organismo convocante.
- Haber superado la fase de oposición en procesos selectivos anteriores, para el acceso a la misma plaza.
- Haber superado ejercicios correspondientes a procesos selectivos anteriores, para el acceso a la misma plaza.
- Tener carné de conducir, etc.

¿IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS?

Por último considero necesario un pequeño apunte crítico al sistema de selección actual ya que, a la vista de las bases de las convocatorias que elabora cada Administración, parece que algunos de los principios que establece el EBEP en la realidad no siempre se cumplen.

No siempre se cumple el principio de igualdad cuando los sistemas de selección más que garantizar el derecho de acceso al empleo público a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones, restringen el acceso de algunos. Sobre todo si tenemos en cuenta que el sistema de selección más utilizado actualmente es el de Concurso-Oposición donde, de entre todos los aspirantes que concurren, aquellos que no tienen méritos que aportar se encuentran en franca desventaja.

En el actual sistema de acceso al empleo público existen bastantes diferencias entre procesos dependiendo del sector al que correspondan o de la Administración que convoca. No en todos los procesos se respeta de la misma manera la igualdad de oportunidades.

La publicidad de las convocatorias y de sus bases no siempre es la que debiera. Cuando por ejemplo

un ayuntamiento publica la convocatoria de plazas únicamente en su tablón de anuncios es muy difícil que ésta sea conocida por todos los que podrían estar interesados en participar.

Y qué decir de la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar en bibliotecas. Con demasiada frecuencia leemos en bases de convocatorias que para una categoría de auxiliar de biblioteca, por ejemplo, se exige un temario y unas pruebas prácticas que nada tienen que ver con las funciones que se van a tener que desempeñar y mucho menos con la escala salarial que le correspondería.

Para concluir sería de agradecer que en los procesos selectivos de bibliotecas, en los que cada Administración ordena el proceso a su discreción, se llevara a cabo una revisión por parte del legislador para unificar criterios entre las distintas administraciones. Esto permitiría, entre otros aspectos, regular los requisitos de capacidad necesarios para participar en el proceso, elaborar temarios y tipos de pruebas acordes a la categoría convocada y configurar un sistema de valoración de méritos en el que no primasen tanto los servicios prestados en la Administración convocante.

<<No siempre se cumple el principio de igualdad cuando los sistemas de selección más que garantizar el derecho de acceso al empleo público a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones, restringen el acceso de algunos. Sobre todo si tenemos en cuenta que el sistema de selección más utilizado actualmente es el de Concurso-Oposición donde, de entre todos los aspirantes que concurren, aquellos que no tienen méritos que aportar se encuentran en franca desventaja>>

