



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria de Justícia,  
Interior i Administració Pública

**Informe del grupo de trabajo de estudio  
y propuesta de medidas para la  
innovación en los procesos de selección  
de personal al servicio de la  
Administración de la Generalitat**



*Noviembre 2021*



**Informe del grupo de trabajo de estudio  
y propuesta de medidas para la  
innovación en los procesos de selección  
de personal al servicio de la  
Administración de la Generalitat**



# Índice



Presentación	5
I. Introducción	7
II. Algunos datos relevantes	9
1. Datos sobre los efectivos de personal y jubilaciones	9
2. Datos sobre la gestión de los procesos selectivos	12
2.1 Datos referidos al modelo actual de selección	12
2.2 Datos sobre el número de personas presentadas	15
2.3. Datos referidos a la tramitación de los procedimientos	16
2.4. Datos referidos a los órganos técnicos de selección	18
III. Medidas generales y previas	21
1. La importancia de la planificación de recursos humanos y su aplicación a la Generalitat	21
2. Análisis y medidas complementarias	22
3. Publicidad activa	23
IV. El modelo de selección: consideraciones generales	25
V. Tipos de sistemas y procedimientos de selección existentes	29
VI. El diseño de las pruebas de oposición	31
1. Consideraciones generales	31
2. Sobre las pruebas de tipo test	33
3. Sobre las pruebas psicométricas	33
4. Sobre las pruebas de conocimiento de desarrollo	34
5. Sobre las pruebas prácticas	34
6. Sobre la entrevista conductual estructurada.	35
VII. Propuestas sobre el sistema de concurso-oposición	39
VIII. Propuestas sobre el sistema de concurso	41
IX. Promoción interna	45
X. Selección de personal interino y temporal	47
XI. Selección de personas con discapacidad	51
XII. Procedimientos de funcionarización	53
XIII. Propuestas en materia de órganos de selección	59
XIV. Propuestas generales sobre la tramitación de los procedimientos de selección	61



1. Generalización de las comunicaciones electrónicas	61
2. Presentación de declaraciones responsables y posible autoevaluación de méritos	61
3. Reducción de los plazos de tramitación	62
4. No suspensión del procedimiento	64
5. Determinación de las responsabilidades del presidente y secretario del órgano técnico de selección	64
6. Garantías de confidencialidad y anonimato de las pruebas	64
<b>Anexo. Integrantes de la comisión</b>	<b>67</b>

## Presentación



Como recuerda el filósofo Daniel Innerarity, la Administración Pública es la infraestructura de la democracia. Este planteamiento es el que subyace en la reciente Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en cuyo preámbulo se asume que lo público es un factor que produce ciudadanía. Mucho más en un contexto postpandemia, en el que como ha recordado recientemente el Comité Económico y Social Europeo (Dictamen SOC/643), los principios relativos a los servicios públicos se consideran auténticos *estabilizadores automáticos* que defienden los valores fundamentales de la democracia, especialmente en tiempos de crisis. En un entorno como el actual, en el que además del papel central en la recuperación económica y social, los gobiernos afrontan retos como la digitalización y la inteligencia artificial, el aumento de la desigualdad, el impacto del cambio climático o las migraciones, por citar algunos, no podemos permitirnos una Administración que no sea efectiva, además de eficaz y eficiente. Y para alcanzar ese objetivo, como ocurre en cualquier organización, contar con los recursos humanos adecuados es esencial.

La institución del sistema de mérito, propia de los Estados democráticos de derecho, lleva implícita una doble promesa: la de la neutralidad e imparcialidad de la Administración, fundamento del desarrollo económico y social y la de la igualdad de oportunidades en su acceso, que garantiza la equidad de trato en las personas candidatas a integrarse en el servicio público. Constituye por ello la piedra angular de cualquier reforma de calado. Reforma que dado el lógico interés que suscita en la ciudadanía y en los agentes sociales y en las personas que aspiran o ya han conseguido, hacer del servicio público profesional su medio de vida, debe plantearse con el rigor necesario, en su diagnóstico y en su contenido. El objetivo es incorporar el mejor talento sin merma de las garantías que permita disponer de unos servicios públicos competentes e íntegros y con bajos niveles de temporalidad. Para conseguirlo, la Generalitat debe configurar procesos que, además de más breves y ágiles, utilicen técnicas menos memorísticas y que realmente valoren la capacidad.

Por ello, en una fase de desarrollo de la nueva Ley de la Función Pública Valenciana es ahora el momento de innovar en las prácticas de gestión. Como indica la Resolución de 3 de junio de este año que constituye el grupo de trabajo creado al efecto la selección debe ser repensada. A tal fin se ha emplazado a un grupo de expertos amplio, en su formación disciplinar y en su procedencia para que formule recomendaciones específicas en tres ámbitos definidos: en el diseño de las pruebas a realizar a las personas aspirantes, en la configuración de los órganos técnicos que tienen que ejecutarlas y finalmente en lo que atañe al procedimiento administrativo.

No se presentan medidas rupturistas, dada la elevada legitimidad social con que, pese a sus defectos, cuenta el modelo actual. De ahí que el énfasis se haya puesto en la viabilidad de las medidas y en la mejora real del proceso mediante el cual la Generalitat recluta y selecciona a sus profesionales con vistas al periodo 2022-2030, que se caracterizará por el relevo generacional de sus efectivos. El resultado que se presenta ahora para el debate público y posterior desarrollo constituye un amplio catálogo de propuestas de mejora en el plano reglamentario y en



las prácticas de gestión que a buen seguro, como ha ocurrido con la Ley, jalonará la innovación pública en la gestión de personas. La meta del Consell sigue siendo la emprendida en junio de 2015: mejorar la calidad, la efectividad y la reputación de las instituciones que materializan el autogobierno de los valencianos.

**GABRIELA BRAVO SANESTANISLAO**  
Consellera de Justicia, Interior y Administración Pública





## I. Introducción

Por Resolución de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública de la Generalitat de 3 de junio de 2021 (DOGV núm. 9103, de 9 de junio de 2021) se constituyó la comisión para el estudio y propuesta de medidas para la innovación en los procesos de selección de personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Dicha comisión, con la naturaleza de Grupo de Trabajo adscrito a la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública (CJIAP), se creó con la finalidad específica de estudiar y proponer las medidas necesarias para la modificación del modelo de selección de personal que la Administración de la Generalitat debe implementar para la adecuada ejecución de la nueva Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. Más en concreto, se definió la misión de la comisión como la identificación de los ámbitos de innovación de cara a configurar sistemas de selección que, además de eficaces, ágiles y transparentes, garanticen que se selecciona a las personas idóneas.

Para ello se debían analizar los siguientes ámbitos susceptibles de innovación:

- El diseño del proceso selectivo y del tipo y contenido de las pruebas y programas a utilizar en los procesos selectivos de los diferentes cuerpos y escalas.
- La configuración de los órganos selectivos para garantizar una mejor especialización y profesionalización de sus integrantes.
- El procedimiento administrativo de gestión en su dimensión de agilidad procedimental y mejora de la transparencia.

En su virtud, la citada comisión o grupo de trabajo, cuya composición se detalla en el anexo a este informe, ha realizado en el plazo más breve posible los estudios y debates necesarios para el cumplimiento de su misión. Para ello, ha tenido en cuenta no solo las disposiciones de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, que introduce algunas novedades relevantes en materia de selección de personal en relación con la legislación anterior, sino también, como es lógico, la doctrina emanada de los tribunales, nacionales y europeos, que fija las directrices y condiciones jurídicas sobre el particular.

Dentro de ese marco jurídico, se ha querido partir del estudio de la situación actual de los procesos de selección que tramita la Administración de la Generalitat Valenciana, para conocer los problemas que se deben abordar, las carencias y defectos que se deben solucionar y los elementos o factores positivos que conviene mantener y reforzar.

Para el análisis y el debate posterior tendente a la elaboración de las propuestas que figuran en este informe hemos tomado en consideración así mismo algunos documentos recientes de interés, entre ellos la Recomendación de la OCDE III.3 sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública, aprobada en enero de 2019, y las Orientaciones para el Cambio del Modelo de Selección en la Administración General del Estado, documento publicado por el Ministerio de Política Terri-



torial y Función Pública en mayo de 2021, así como los resultados de las investigaciones sobre la materia. En fin, algunas experiencias innovadoras llevadas a cabo en otras administraciones españolas o europeas y la propia de los miembros del grupo de trabajo han sido útiles para la reflexión.

En todo caso, debemos puntualizar que las propuestas de este informe van dirigidas a introducir reformas en los procesos de selección de personal de la Administración de la Generalitat y de los organismos públicos de ella dependientes, con exclusión de los que se refieren a la selección del personal estatutario del Servicio de Salud, al personal docente y al personal al servicio de la Administración de Justicia. La razón de estas exclusiones radica en que son procesos regidos por la normativa del Estado, al menos en sus aspectos esenciales, por lo que quedan fuera del ámbito para el que podemos formular nuestras propuestas. Dicho sea, sin perjuicio de que en algunos aspectos puedan ser tenidas en cuenta por los órganos de la Generalitat a los que corresponde la ejecución de esa normativa estatal.

De la misma manera y dicho sea con absoluto respeto a la autonomía local, entendemos que algunas de las propuestas formuladas en este informe podrían ser adoptadas por las entidades locales de la Comunidad Valenciana, si lo estiman oportuno, para mejorar sus propios procesos de selección, en la medida en que sean congruentes con la normativa en cada caso aplicable.

**El objetivo del presente Informe es la identificación de los ámbitos de innovación de cara a configurar sistemas de selección que, además de eficaces, ágiles y transparentes, garanticen que se selecciona a las personas idóneas.**

## II. Algunos datos relevantes



Los datos que se muestran en este epígrafe son de dos tipos, los referidos a la estructura y composición demográfica de la plantilla de la Administración de la Generalitat, en el ámbito a que se refiere este informe, y los relativos a los propios procesos selectivos que se siguen en dicho ámbito. Si los primeros hacen posible un enfoque estratégico del empleo público, los segundos proporcionan la información necesaria para abordar las propuestas de diseño de las convocatorias y las reformas de los órganos y los procedimientos, que permitan incorporar el talento requerido en el plazo más breve posible, superando los obstáculos que se puedan detectar al efecto.

### 1. Datos sobre los efectivos de personal y jubilaciones

A fecha 31 de agosto de 2021 la plantilla de la Administración de la Generalitat, en el ámbito de los servicios generales a que se refiere este informe, estaba integrada por 18.972 personas. Más de dos tercios de esta cifra –el 67,58 %– son mujeres, como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1: Personal por sexo y edad

Tramo	Hombre	%	Mujer	%	Total
1. De 18 a 29 años	478	7,77 %	498	3,88 %	976
2. De 30 a 41 años	636	10,34 %	1.719	13,41 %	2.355
3. De 42 a 53 años	1.907	31,01 %	4.769	37,19 %	6.676
4. A partir de 54 años	3.129	50,88 %	5.836	45,52 %	8.965
<b>Total</b>	<b>6.150</b>	<b>32,42%</b>	<b>12.822</b>	<b>67,58%</b>	<b>18.972</b>

Fuente: HUMAN. Subdirección General de Ordenación y Régimen Jurídico de la DGFP.

Es, asimismo, una plantilla en la que, con un personal laboral prácticamente residual (el 4 por 100), el 60 por 100 del personal funcionario pertenece a los grupos que no requieren niveles de titulación universitaria (C1, C2, APF), tal y como indica la tabla 2.



**Tabla 2: Personal funcionario por grupo/subgrupo**

Grupos	Total	% sobre total personal
A1	3.356	17,69%
A2	3.181	16,77%
C1	4.618	24,34%
C2	4.794	25,27%
APF	2.075	10,94%

Fuente: HUMAN. Subdirección General de Ordenación y Régimen Jurídico de la DGFP.

Se trata, por otra parte, de una plantilla envejecida, pese al esfuerzo en incorporar personal en los últimos años. El 47 por 100 de los efectivos tiene más de cincuenta y cuatro años. Y solamente un 5 por 100 tiene menos de treinta años. Este dato es importante a efectos de la planificación de los recursos humanos de la Generalitat y, muy en particular, a la hora de prever el número y tipo de convocatorias de selección que habrá que aprobar en los próximos años.

**De las 18.972 personas que conforman la plantilla de la Administración de la Generalitat en el ámbito de los servicios generales, el 47 % por ciento tiene más de 54 años y el 60% pertenece a grupos que no requieren niveles de titulación universitaria.**

La tabla 3 muestra las proyecciones de jubilación en el periodo 2021-2030.



**Tabla 3: Estimación jubilaciones 2021-2030**

Grupo/ subgrupo	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total 21-30
FC	53	83	114	108	120	134	131	125	135	136	1139
FI	10	9	10	22	18	13	14	35	24	40	195
<b>Total A1</b>	<b>63</b>	<b>92</b>	<b>124</b>	<b>130</b>	<b>138</b>	<b>147</b>	<b>145</b>	<b>160</b>	<b>159</b>	<b>176</b>	<b>1334</b>
FC	36	61	89	73	105	97	108	88	95	74	826
FI	11	17	12	21	20	13	25	20	38	46	223
<b>Total A2</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>94</b>	<b>125</b>	<b>110</b>	<b>133</b>	<b>108</b>	<b>133</b>	<b>120</b>	<b>1049</b>
FC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FI	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
<b>Total B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
FC	47	131	135	173	171	187	178	198	195	176	1591
FI	4	14	22	20	37	32	35	36	47	47	294
<b>Total C1</b>	<b>51</b>	<b>145</b>	<b>157</b>	<b>193</b>	<b>208</b>	<b>219</b>	<b>213</b>	<b>234</b>	<b>242</b>	<b>223</b>	<b>1885</b>
FC	41	71	97	126	124	129	143	147	149	144	1171
FI	19	36	43	34	46	54	66	65	80	77	520
<b>Total C2</b>	<b>60</b>	<b>107</b>	<b>140</b>	<b>160</b>	<b>170</b>	<b>183</b>	<b>209</b>	<b>212</b>	<b>229</b>	<b>221</b>	<b>1691</b>
FC	26	49	51	58	62	50	60	65	47	42	510
FI	14	33	35	51	44	49	53	52	56	42	429
<b>Total APF</b>	<b>40</b>	<b>82</b>	<b>86</b>	<b>109</b>	<b>106</b>	<b>99</b>	<b>113</b>	<b>117</b>	<b>103</b>	<b>84</b>	<b>939</b>
<b>Totales</b>	<b>261</b>	<b>504</b>	<b>608</b>	<b>687</b>	<b>748</b>	<b>758</b>	<b>813</b>	<b>831</b>	<b>866</b>	<b>824</b>	<b>6900</b>

Fuente: HUMAN. Subdirección General de Ordenación y Régimen Jurídico de la DGFP.

FC: personal funcionario de carrera. FI: personal funcionario interino.

Estos datos permiten anticipar el impacto que la jubilación va a tener sobre la Administración de la Generalitat en el periodo que se ha tomado como referencia. Como refleja la tabla 3, 6.900 efectivos, que serían 7.382 personas si añadimos el personal laboral, es decir, cerca de un 40% del personal, estarán en disposición de jubilarse a lo largo de ese periodo.<sup>1</sup>

Sin menoscabo de la importancia que para la Administración tiene cualquier colectivo de personas que en ella presta sus servicios, es conveniente tener en cuenta que, entre esas más de siete mil personas, si incluimos al personal laboral, se encuentran colectivos críticos: más de quinientas pertenecen al ahora denominado Cuerpo Superior de Administración General (A1). Pero también cuerpos especiales de este subgrupo como el de Tecnologías de la Información y la Comunicación,

1. Hay que tener en cuenta la posibilidad de variación de las cifras por años, ya que se ha partido como supuesto de jubilación ordinaria aquel en que la persona cumple sesenta y cinco años, actualmente en proceso de prolongación hasta los sesenta y siete. Para facilitar la lectura de la tabla se han omitido las categorías del personal laboral, de los cuales los casi quinientos efectivos se jubilan en el periodo de referencia.



Ingenieros Agrónomos, Psicología o Veterinaria muestran cifras significativas, de más de cincuenta vacantes. Por su parte, el Cuerpo de Gestión de Administración General (A2) generará en ese lapso temporal más de trescientas vacantes, que junto a Ingenieros Técnicos Agrícolas (ochenta) o Educación Social (más de ciento cincuenta) constituyen necesidades de personal que deben ser anticipadas en la política de reclutamiento, a través de las ofertas de empleo público anuales (OEP).

No son menores las cifras en los restantes subgrupos de clasificación. Así, si en la escala que agrupa a los subalternos (APF-01-01) se van a producir más de setecientas vacantes, en el caso de los auxiliares serán alrededor de mil trescientas (C2-01-01) y en el de los administrativos más mil doscientas (C1-01). Son cifras relevantes que hay que tener presentes, aunque considerando también el impacto que va a producir sobre el empleo público la progresiva automatización y digitalización de la gestión y, especialmente, el desarrollo de la inteligencia artificial.

En el periodo 2021-2030, cerca de un 40% del total de la plantilla de la Administración de la Generalitat en el ámbito de los servicios generales estará en disposición de jubilarse.

## 2. Datos sobre la gestión de los procesos selectivos

Este epígrafe tiene como finalidad proporcionar una información básica, necesaria, estructurada y fiable, para realizar un diagnóstico necesario a partir del cual se formulan las propuestas de innovación del grupo de trabajo. Dicha información se estructura en tres ámbitos: a) modelo de selección; b) procedimiento; y c) órganos de selección, aunque incluimos también un epígrafe de datos sobre participación en las convocatorias. Hay que tener en cuenta, no obstante, que los datos obtenidos no son homogéneos en su cantidad y calidad. Pero ello no ha impedido disponer de un análisis de situación realista. Resumimos a continuación los datos más relevantes entre los que se nos han proporcionado.

### 2.1 Datos referidos al modelo actual de selección

Por lo que se refiere al modelo de selección en el ámbito de la Administración de la Generalitat que analizamos, cabe distinguir dos etapas en la configuración de las convocatorias, según la información facilitada por la Subdirección General de Ordenación y Régimen Jurídico de la Dirección General de Función Pública.

Hasta las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público de 2016, los procesos selectivos se configuraban mediante el sistema de concurso-oposición.



Para los cuerpos y escalas pertenecientes a los *subgrupos A1 y A2, tanto de administración general como especial*, la fase de oposición constaba de tres pruebas: 1ª, de tipo test para la parte general, cuya corrección se realizaba de forma mecánica mediante la utilización de una lectora óptica; 2ª, de desarrollo por escrito de dos temas de la parte especial, elegidos por los aspirantes de entre tres determinados por insaculación, cuya corrección se realizaba mediante posteriores lecturas públicas ante el órgano técnico de selección; 3ª, de desarrollo por escrito de dos casos prácticos, cuya corrección se realizaba mediante lectura por el órgano de selección de forma colegiada. Las convocatorias destinadas a promoción interna eximían de la realización del primer ejercicio tipo test.

En el caso de la selección para los cuerpos y escalas de los *subgrupos de titulación C1 y C2* se realizaban dos ejercicios: 1º, de tipo test, sobre la parte general, igualmente de corrección mediante lectura óptica; 2º, también de tipo test, sobre supuestos teórico-prácticos, siendo estos para el subgrupo C1 sobre la parte especial, y para el C2, sobre la utilización de programas informáticos. Para los cuerpos y escalas de titulación correspondientes a las Asociaciones Profesionales (APF), se realizaba un único ejercicio de oposición, tipo test, sobre la totalidad del temario, cuya corrección se realizaba mediante lectura óptica. A ello seguía la fase de concurso, conforme al baremo de méritos correspondiente.

Actualmente, con motivo de la ejecución de las ofertas de empleo público de 2017, 2018 y 2019, en las que se contemplan procesos ordinarios y procesos para la estabilización de empleo, se han practicado algunas modificaciones que afectan a los dos tipos de procedimientos, conservándose en todo caso el sistema de concurso-oposición.

Básicamente, se ha reducido el número de temarios y se ha especificado el contenido concreto de los temarios de la parte general para todos los grupos y tipos de convocatoria. Se ha procedido a acumular las plazas ofertadas en más de una oferta de empleo público, pertenecientes a los mismos cuerpos y escalas, cuando existe correspondencia en el tipo de proceso selectivo por el que deben tramitarse las convocatorias (ordinario o de estabilización), reduciendo de este modo y de forma considerable el número de convocatorias a publicar y tramitar. Y se ha reducido el número de pruebas o ejercicios.

Ahora se realizan dos ejercicios en el caso de los *subgrupos A1 y A2*: 1º, de tipo test, que incluye un 40 por 100 de preguntas relativas a la parte general y un 60 por 100 correspondientes a la parte especial, cuya corrección se realiza mediante lectura óptica, acelerando así el proceso (para los turnos de promoción interna se suprime el 40 por 100 de preguntas correspondiente a la parte general); y 2º, con supuestos prácticos. Si se trata de procesos de estabilización, este ejercicio se divide en dos partes, la primera consistente en responder 25 preguntas teórico-prácticas tipo test y la segunda en contestar 5 preguntas teórico-prácticas de respuesta breve. Si son procedimientos ordinarios, igualmente se divide el ejercicio en dos partes, pero en este caso la primera de ellas consiste en responder por escrito 10 preguntas teórico-prácticas de respuesta breve y la segunda en resolver un supuesto práctico tradicional.

En el caso de los procesos para los *subgrupos de titulación C1, C2 y APF*, únicamente se realiza un ejercicio de preguntas teórico-prácticas tipo test, en el que un 40 por 100 de las preguntas se formulan sobre la parte general y el 60 por 100 restante versa sobre la parte especial de los correspondientes temarios. Su corrección, en todo caso, se realiza mediante lectura óptica.



Con la aplicación de las medidas descritas se ha pretendido (y, al parecer, se ha conseguido en muchos casos, según indica la Dirección General de Función Pública) reducir el tiempo de ejecución de los procesos selectivos, sin que ello suponga una merma en la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

De otro lado, tanto para las oposiciones de los cuerpos de administración general como para la parte general de los procesos selectivos de acceso a los cuerpos y escalas de administración especial, los temarios se elaboran por la Dirección General de Función Pública. Sin embargo, los temarios correspondientes a la parte especial del acceso a los cuerpos y escalas de administración especial se preparan, revisan y actualizan por las consellerias competentes por razón de la materia, remitiéndose a la citada Dirección General para su incorporación a la correspondiente convocatoria.

Los epígrafes concretos de cada uno de los temarios no se publican en la web de la Conselleria, por lo que no están a disposición de los opositores hasta la publicación de la convocatoria de que se trate. En cambio, los epígrafes y contenido de los temarios de la parte común o parte general, perteneciente a los temas de administración general, sí se publican en la página web de la Conselleria, con carácter previo a la elaboración y publicación de las convocatorias de cada uno de los grupos de titulación y para cada tipo de proceso selectivo.

El procedimiento habitual para la elaboración de los exámenes, que determina los criterios de elección de las preguntas, es el siguiente. Se distribuyen los temas entre todas las personas integrantes de los órganos técnicos de selección (tanto titulares como suplentes) a fin de reducir la carga de trabajo. Sobre esos temas distribuidos, cada miembro formula un número determinado de preguntas, superior a las que deben conformar el ejercicio. Dichas preguntas se entregan a quien ostenta la presidencia del órgano, que las revisa y selecciona, en ocasiones junto con la persona que ostenta la secretaría, formando así el ejercicio definitivo.

Los órganos técnicos de selección, como órganos independientes no sujetos a instrucciones jerárquicas, aplican los criterios que consideran convenientes sobre el grado de dificultad del ejercicio.

En fin, en los procesos selectivos que se están ejecutando en la actualidad se otorga una puntuación máxima de 100 puntos, con una configuración distinta según se trate de convocatorias de estabilización u ordinarias.

En los procesos de estabilización, 60 puntos corresponden a la fase de oposición y 40 puntos a la de concurso, distribuyéndose al 50 por 100 los puntos de la fase de oposición cuando esta conste de dos ejercicios.

En los procesos ordinarios, 65 puntos corresponden a la fase de oposición y 35 puntos a la de concurso, distribuyéndose al 50 por 100 los puntos de la fase de oposición cuando esta conste de dos ejercicios.

Para superar los ejercicios tipo test se precisa, en todos los supuestos, obtener un 50 por 100 de respuestas correctas netas, penalizando las incorrectas con menos 1/3 puntos. Para los ejercicios prácticos se aplican los mismos parámetros con particularidades.

Los criterios para decidir los aprobados son, en todo caso, establecidos con carácter previo a la publicación de las convocatorias y publicados en la página web de la Conselleria de Justícia, Interior y Administració Pública.





## 2.2 Datos sobre el número de personas presentadas

El número de personas admitidas a las pruebas es muy alto en el caso de los cuerpos de administración general. Por ejemplo, en las convocatorias correspondientes a la oferta de empleo público de 2016, ya finalizadas, fueron admitidos para el Cuerpo Superior Técnico de Administración General (A1) 2.168 aspirantes (se convocaban 8 plazas); para el Cuerpo de Administrativos de Administración General (C1) hubo 10.130 aspirantes admitidos (se convocaban 38 plazas); para el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de Administración General (C2), se contaron 12.553 aspirantes admitidos (había 65 plazas); y para los 47 puestos de APF de Administración General hubo 11.987 aspirantes admitidos.

Por lo que respecta al número de personas admitidas que se presentan a las pruebas, señalar que, en general, en la mayoría de los procesos selectivos, tanto para cuerpos de administración general como de administración especial, se presenta como media un 60 por 100 de las personas definitivamente admitidas. En los procesos destinados a los cuerpos de APF, el índice de presentación de aspirantes se incrementa, pudiendo llegar a alcanzar el 80 por 100.

Por el contrario, en el supuesto de procesos selectivos destinados a cuerpos muy específicos, como el de la Abogacía de la Generalitat, el de Inspección de Tributos o el de Intervención de la Generalitat, etc., el número de aspirantes que se presentan en relación con las personas admitidas se reduce, pudiendo llegar a un 40-50 por 100.

En todos los casos citados como ejemplo (y en otros similares) se produjo una reducción significativa del número de personas aprobadas tras la primera prueba, sobre todo en el caso del Cuerpo Superior Técnico.

Las cifras de participación y admisión varían mucho y son más bajas, como es natural, en el caso de los cuerpos de administración especial.

No es frecuente, por lo demás, que queden convocatorias en las que no se presenta ninguna solicitud de participación, pero tales casos existen como excepción. Por ejemplo, en las convocatorias de la oferta de empleo público de 2018 no hubo solicitudes para doce de ellas, todas de administración especial y todas de promoción interna, de manera que las plazas correspondientes (45 en total) quedaron desiertas. En cambio, en ninguna de las convocatorias de la oferta de 2019 se dejaron de presentar instancias.

Puede estimarse que en todos los procesos de selección actualmente en marcha en la Administración de la Generalitat, dentro del ámbito a que se refiere este informe, hay alrededor de 125.000 personas participantes.



### 2.3. Datos referidos a la tramitación de los procedimientos

La información sobre los plazos reales y sobre la forma de tramitación de los procedimientos de selección en el ámbito considerado es muy relevante para la elaboración de este informe.

Se ha tomado como criterio para elaborar esos datos, como fecha de iniciación, la de propuesta de la convocatoria, y como fecha de finalización, la publicación de la lista definitiva de personas que han superado el procedimiento selectivo en su totalidad (incluida la fase de concurso, en su caso), una vez que se recopila la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos en la respectiva convocatoria, para su traslado al Servicio de Provisión de Puestos.

Los datos disponibles de las convocatorias derivadas de las ofertas de empleo público de 2016 indican que en todos los casos se ha superado el año de tramitación. No obstante, se estima por la Dirección General de Función Pública que, con el cambio de diseño de las convocatorias de 2017, 2018 y 2019, antes explicado, no se superará por regla general el año previsto actualmente en el artículo 55.3 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que, de manera previa a la aprobación de las convocatorias, los parámetros generales que han de regir las mismas son negociados con las organizaciones sindicales y con posterioridad se publica el acuerdo adoptado al respecto. La tramitación de esta fase previa puede durar dos o tres meses. Seguidamente se prepara la convocatoria, con los términos pactados, y la determinación del número y clase de plazas a convocar. El análisis de la ejecución de veinte convocatorias de la OEP de 2018, antes de la situación de pandemia, arroja como resultado una media de 292 días desde la publicación de la oferta de empleo público hasta la publicación de la convocatoria.

**En la nueva Ley de la Función Pública Valenciana (art. 55.3), el plazo máximo para convocar las vacantes desde la publicación de la Oferta de Empleo Público es como máximo de tres meses, plazo que hasta la fecha se supera.**

Generalmente las convocatorias se publican en un plazo de entre tres y cinco días desde que se firman por la persona titular de la Conselleria competente.

Conforme a la normativa vigente en la Generalitat (Decreto 3/2017, de 13 de enero, art. 14), las solicitudes de participación en las pruebas selectivas deben presentarse de forma telemática. Ello implica además la presentación de una declaración responsable sobre los datos en ellas consignados, sin perjuicio de su posterior comprobación por la Administración y sin que consten mayores incidencias al respecto.

Todos los trámites pueden realizarse telemáticamente, no solo la presentación de las solicitudes, incluida la formulación de las alegaciones a las listas provisionales, con excepción de la presenta-



ción de los documentos necesarios para la acreditación de méritos y de la documentación acreditativa de cumplir las condiciones establecidas en las bases, que tiene lugar una vez superado el proceso selectivo correspondiente.

El número de días desde que se cierra el plazo de presentación de instancias hasta que se publica la lista provisional de admitidos depende obviamente del volumen de instancias. Con excepción de procesos masivos —a veces existen incluso unas 18.000 solicitudes de participación— ese plazo suele ser breve, según señala la Dirección General de Función Pública. En situaciones de normalidad, aproximadamente dura entre 10 y 15 días, salvo en los procesos de promoción interna en los que existe un número elevado de instancias, ya que hay que comprobar persona a persona el cumplimiento de los requisitos en la aplicación HUMAN (herramienta informática que se utiliza por el registro de personal) y el proceso se ralentiza, pues no está automatizado.

En relación con las listas provisionales de admitidos, el 99 por 100 de las alegaciones presentadas a dichas listas consisten en la solicitud de corrección de los errores cometidos por quienes formulan las instancias al cumplimentar sus solicitudes telemáticas. El 1 por 100 restante son alegaciones relativas a la inadmisión a los procesos selectivos por incumplimiento de los requisitos establecidos en las bases de las convocatorias y suelen ser desestimadas casi en su totalidad. En las 220 convocatorias recientemente publicadas se han estimado menos de diez alegaciones de este tipo.

Un problema importante es la tardanza en el nombramiento de los órganos técnicos de selección. Su duración suele girar en torno a los dos meses, toda vez que, por una parte, hay que esperar a la publicación de las listas provisionales de admitidos y excluidos para que las personas propuestas puedan constatar si incurrir en alguna causa de abstención; y, por otra, porque se ha establecido informalmente un proceso para seleccionar, de forma objetiva, al personal que ha de formar parte de dichos órganos, al que nos referimos más tarde. En algunas convocatorias el nombramiento definitivo de los miembros del órgano se ha demorado más de cuatro meses desde la convocatoria, retrasando de esta manera el inicio de las pruebas.

**El tiempo de designación de las personas que componen los órganos técnicos de selección dilata excesivamente la ejecución de las convocatorias.**

En lo que respecta a la actividad de los órganos técnicos de selección y a diferencia de lo que sucede en otras administraciones, en la Generalitat no se preestablece un número mínimo ni máximo de sesiones. Tampoco se establece un intervalo máximo entre la finalización de una prueba y el inicio de la siguiente.

Otro dato importante de la tramitación es el relativo a las consultas sobre el proceso. Por lo que se refiere a las consultas en período de inscripción de instancias telemáticas, publicación de listas



provisionales o definitivas y presentación de documentación acreditativa de los méritos alegados, se reciben entre 10 y 15 llamadas diarias. Igualmente se suelen recibir entre 5 y 10 correos electrónicos diarios en la dirección que se pone a disposición de los/as aspirantes. Un dato habitual es que el número de consultas supere el 50 por 100 del número de instancias presentadas en cada proceso selectivo.

Se desconoce, por otra parte, el número total de accesos a la información sobre los procesos de selección. No obstante, se tiene constancia de que la práctica totalidad de los/as aspirantes en los procesos selectivos consultan semanalmente tanto la página de anuncios de la Conselleria, donde se publica semanalmente el calendario de fechas de realización de exámenes, como los enlaces de cada una de las convocatorias concretas.

## **2.4. Datos referidos a los órganos técnicos de selección**

Con carácter general y de acuerdo con dispuesto en el artículo 28 del Decreto 3/2017, del Consell, los órganos técnicos de selección se componen de presidencia, tres vocalías y secretaría, aunque su número puede ser superior a cinco personas, siempre que sea impar, y lo es siempre en determinados procedimientos selectivos establecidos para el acceso a cuerpos específicos, como, por ejemplo, el de la Abogacía de la Generalitat, el de Inspección de Tributos o el de Intervención de la Generalitat, en los que el número y la forma de elección de las personas que forman parte de dichos órganos se determinan en las normas reguladoras de estos cuerpos.

Los requisitos legales para formar parte de dichos órganos se establecen hoy en el artículo 67 de la Ley 4/2021, desarrollado por los artículos 28 y 29 del Decreto 3/2017 citado y se resumen en lo siguiente:

- Deberán ser personal funcionario o laboral fijo y garantizarse su imparcialidad, idoneidad y profesionalidad, así como el conocimiento del contenido funcional propio de los puestos de trabajo y el conocimiento de las técnicas de selección, de las materias objeto de las pruebas, además de tener formación en igualdad de género y en discapacidad y diversidad funcional.
- Se garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Deberán pertenecer al grupo o, en su caso, subgrupo de clasificación profesional al que corresponda una titulación de igual o superior nivel académico al exigido en la respectiva convocatoria y, al menos, más de la mitad de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos.

Si bien el artículo 28.3 del Decreto 3/2017 establece que el procedimiento de designación de las personas que integren los órganos técnicos de selección se fijará mediante orden de la conselleria competente por razón de la materia, dicha orden no ha sido dictada. No obstante, se han establecido una serie de criterios o reglas de carácter interno para objetivar, en la medida de lo posible, el proceso de designación. Tales reglas, conforme a la información facilitada por la Subdirección General de Promoción Profesional de la Dirección General de Función Pública, pueden resumirse como sigue.



Primero se obtienen listados de las personas que, siendo funcionarios de carrera del cuerpo específico convocado, ocupan puestos de responsabilidad (jefatura de servicio y sección) en el ámbito de las áreas de competencia y consellerías donde prestarán sus servicios quienes superen el proceso selectivo. A estas personas se les atribuye generalmente la presidencia y alguna vocalía del órgano.

Para el resto de las vocalías se obtienen listados de las personas que han aprobado el último proceso selectivo del mismo cuerpo, o grupo/subgrupo de titulación, seleccionando a quienes obtuvieron las mejores puntuaciones.

Por último, se selecciona mediante listados obtenidos del registro de personal a personas pertenecientes a los grupos de titulación A1 y A2 de administración general para ostentar las secretarías de los correspondientes órganos, siguiendo los mismos criterios y procurando que estén adscritos a consellerías diferentes.

Confeccionada la propuesta, se traslada a la consellería competente para su conformidad y puesta en conocimiento de las personas seleccionadas, a fin de que estas indiquen si incurren en alguna de las causas de abstención o si existiera algún otro impedimento para el efectivo desarrollo de sus funciones. Como ya se dijo, todo este proceso suele superar los dos meses hasta su finalización.

Todos estos órganos tienen carácter puntual y sectorial, en el sentido de que se nombran específicamente para la selección de personal de cada cuerpo, o grupo/subgrupo de titulación, de cada una de las convocatorias. Las indemnizaciones son las establecidas en el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Consell, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Por lo que atañe a la litigiosidad relacionada con la designación, únicamente se ha dado un caso en el que una persona presentó escrito recusando a varios miembros de un órgano técnico de selección. No se han establecido, sin embargo, mecanismos preventivos o de control de los nombramientos ni tampoco códigos éticos.

Dado el elevado ritmo de convocatorias alcanzado en los últimos años y con vistas a agilizar la tramitación, así como la calidad de los procesos de selección, la Consellería de Justicia, Interior y Administración Pública ha implantado algunas mejoras recientes.

Así, por primera vez, se ha impartido un curso de formación on-line a unas 450 personas que forman parte de diversos órganos técnicos de selección sobre las funciones y tareas a desarrollar en esos órganos. El IVAP expide el correspondiente certificado acreditativo de la realización y superación del curso, previa valoración por la persona responsable de su tutorización.

Se ha previsto asimismo el empleo generalizado de personal colaborador para la baremación de méritos. Las autobaremaciones presentadas por las personas que han superado la fase de oposición deben ser revisadas por los órganos técnicos de selección. Para ello, el Servicio de Selección, en colaboración con otras unidades administrativas de la Dirección General de Función Pública, obtiene y facilita a dichos órganos la documentación acreditativa de la veracidad de los datos.

Se han constituido comisiones de selección para la elaboración de las pruebas correspondientes a las partes comunes del ejercicio tipo test. Para la elaboración del 40 por 100 de los exámenes tipo test, del temario de la parte general, de los procesos selectivos convocados para puestos de admi-



nistración especial, se constituyen comisiones de selección mediante la agrupación de entre tres y cinco convocatorias. Estas comisiones se forman con las personas que ostentan la titularidad y suplencia de las secretarías de cada una de las convocatorias agrupadas. De esta forma, como quiera que todas las personas que integran estos nuevos órganos pertenecen a grupos de administración general, se encargan de confeccionar esa parte del ejercicio y de la resolución de las posibles alegaciones que se produzcan con posterioridad. Esta parte se integra en los exámenes de su correspondiente agrupación, agregándose al 60 por 100 de las preguntas de la parte especial.

En fin, se han dictado instrucciones para homogeneizar el funcionamiento de los órganos técnicos de selección.

**Es de destacar que se han adoptado ya medidas para mejorar el funcionamiento de los órganos técnicos de selección, como el curso de formación específico, las instrucciones para su funcionamiento y la adopción de criterios objetivos de nombramiento, pero dado que subsisten algunos problemas resulta necesario impulsar medidas adicionales de mejora.**



### III. Medidas generales y previas

#### 1. La importancia de la planificación de recursos humanos y su aplicación a la Generalitat

La gestión de lo público, en momentos de cambio acelerado, necesita una mirada que evite la improvisación. Planificar es anticipar decisiones, un intento deliberado de posicionar a la Administración frente a un entorno complejo y cambiante. En su formulación clásica supone, justamente, un contraste de las tendencias sociales, políticas y económicas con las propias capacidades institucionales para, de manera realista, priorizar decisiones, contribuyendo a la eficacia en la prestación de los servicios y a la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, a la vez que es un instrumento para la rendición de cuentas.

En el ámbito del empleo público la planificación implica diseñar la estructura de la plantilla a medio y largo plazo y que las políticas de reclutamiento –la oferta de empleo público– sean coherentes con ese diseño cuantitativo (cuántas personas) y cualitativo (para qué tareas y con qué perfiles).

Las necesidades de personal se determinan en función de las políticas públicas que la Generalitat decida prestar. De ahí que sea conveniente estimar, a medio y largo plazo, la demanda de servicios públicos, teniendo presente que, tal y como recuerda la OCDE (*Skills for a High Performing Civil Service*, 2017), el empleo público de los países desarrollados está siendo transformado por tres factores: por los retos políticos y sociales ocasionados por la globalización, el cambio climático y las migraciones; por la revolución digital, ya presente en fenómenos como la inteligencia artificial; y en fin, por una demografía cambiante, caracterizada por un envejecimiento progresivo y por nuevas demandas. De ahí la necesidad de un enfoque a largo plazo, estratégico y sistemático, acerca de las habilidades y destrezas necesarias para la fuerza laboral del sector público, garantizando, como dice la exposición de motivos de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, que se dispone de un capital humano profesionalizado, competente e íntegro. Además, la planificación estratégica es un remedio para prevenir el recurso excesivo a formas de empleo público temporal, como viene a señalar el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Aparte de la necesaria estimación de las necesidades de la sociedad valenciana a medio y largo plazo y su impacto en los servicios públicos, para llevar a cabo ese planteamiento estratégico es imprescindible tener presente que, como ya se ha expuesto en los datos previos, en los próximos años se va a jubilar una parte muy numerosa de las personas ingresadas en la Generalitat en su periodo inicial, los años ochenta. Afrontar este elevado número de jubilaciones es un desafío y una oportunidad, pues, como ha señalado uno de los miembros de este grupo de trabajo (M. Gorriti, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. Número especial sobre los procesos selectivos. Vitoria. 2018), será preciso decidir qué vacantes no se van a reponer, cuáles sí, y qué puestos se van a reponer, pero con un perfil previamente transformado.



La planificación de los recursos humanos es un presupuesto necesario para ordenar las políticas y actuaciones de selección de personal. Este enfoque estratégico del empleo público autonómico implica la adopción de diversas actuaciones, que señalamos a continuación.

Recomendamos la elaboración de un análisis prospectivo de la demanda de servicios públicos y de un plan estratégico de recursos humanos para el periodo 2021-2030, los años que van a definir la función pública del futuro en la Generalitat. Son las necesidades de servicios públicos en una sociedad cambiante las que justifican la necesidad de incorporar, eventualmente, nuevos perfiles profesionales.

La Generalitat debe, por otra parte, elaborar un plan de rejuvenecimiento de plantillas en el que haga frente a la contingencia derivada del elevado número de jubilaciones previstas en el periodo, incorporando previsiones específicas sobre transmisión del conocimiento del personal empleado público que deja de prestar sus servicios.

Es recomendable, además, que las previsiones de reclutamiento se efectúen en un marco temporal superior al año por el centro directivo competente –por ejemplo, trienal, tal y como se propone para la Administración General del Estado en el documento análogo a este sobre orientaciones en materia de selección de personal– sin perjuicio de la cadencia, necesariamente anual, de la oferta de empleo público.

## **2. Análisis y medidas complementarias**

Además de adoptar ese enfoque a medio y largo plazo, el grupo de trabajo propone la adopción de un conjunto de medidas, que son previas o complementarias de la tramitación de los procesos de selección, con la finalidad de mejorar su eficacia y sus resultados.

Recomendamos la realización previa de análisis de puestos de trabajo (APT) para los colectivos más numerosos, así como la elaboración de perfiles profesionales que incluyan aptitudes, conocimientos y destrezas. El objetivo es disponer de un repertorio de puestos-tipo, que describa la misión y responsabilidades del puesto y las competencias requeridas, debidamente sistematizadas en un Marco de Competencias Profesionales. La aplicación de técnicas de selección que vayan más allá de las pruebas de conocimiento requiere documentar el desempeño de las tareas de los puestos objeto de selección, al tiempo que dicho análisis de puestos permitiría actualizar y adaptar la estructura de los puestos de trabajo-tipo de la Generalitat, que proviene de los años ochenta, al sistema contenido en la nueva Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. El análisis de puestos –y la obtención de las correspondientes monografías profesionales– es, además, una metodología imprescindible para la racionalización y rediseño de estructuras organizativas y favorece la rendición de cuentas acerca de quién hace qué.

Proponemos también la dotación de una unidad especializada en recursos humanos e innovación, dotada con perfiles profesionales diversos: psicología del trabajo y de la organización, relaciones laborales/ciencias del trabajo, sociología, etc.

Recomendamos que, con carácter previo al diseño de las convocatorias, se tengan en cuenta variables demográficas y sociales de las personas que pueden presentarse, que complementa-





rían el análisis ex post de las convocatorias que proponemos más adelante, lo que favorecerá el acierto de las decisiones que sean necesarias en cuanto al diseño del proceso y la captación de talento.

Recomendamos hacer obligatoria la realización de estudios específicos sobre la capacidad predictiva de las diversas convocatorias en los ámbitos referidos al diseño de las pruebas, de las preguntas y la existencia de eventuales sesgos de desigualdad de género, de edad, etc., así como un estudio del rendimiento de las personas seleccionadas en sus primeros destinos. Para ello se precisa la evaluación periódica de las convocatorias realizadas, una vez se disponga de las capacidades apropiadas, lo que permitiría conocer la idoneidad de las pruebas de selección, su validez y fiabilidad.

De modo complementario y puesto que hemos podido constatar la dificultad que ha supuesto para el Servicio de Selección elaborar los datos solicitados por este grupo de trabajo, recomendamos contar con aplicativos de gestión para explotar las estadísticas derivadas de la ejecución de las ofertas de empleo público, que cuenten con las utilidades de la administración electrónica (enlaces al portafirmas, a las notificaciones telemáticas, interoperabilidad, etc.).

### 3. Publicidad activa

Proponemos reforzar la transparencia mediante diversas propuestas dirigidas a mejorar la publicidad activa de los procesos selectivos.

La Recomendación III.3 del Consejo de la OCDE sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública, suscrita por España en 2019, ya citada, contiene algunas orientaciones de acción, tales como divulgar ampliamente las oportunidades de empleo, fomentar la diversidad o en fin, garantizar una supervisión eficaz de los procesos y de los mecanismos de presentación de recursos. De modo destacado, el artículo 65.8 de la reciente Ley de la Función Pública Valenciana insiste en que “(...) se garantizará la transparencia en todos los procesos selectivos y a tal fin se ofrecerá a los aspirantes toda la información relacionada con las pruebas, temarios, criterios aplicables y cuantos aspectos resulten consustanciales a dichos procesos, posibilitando la resolución de cualquier duda a través de los medios de información y comunicación idóneos, y en particular a través de las páginas web y portales correspondientes y demás medios informáticos.”

Aunque existe ya en la Administración de la Generalitat una página web específica sobre los procesos de selección, proponemos que el punto de acceso específico (*link*) de información al aspirante en la página web de la Generalitat tenga una denominación precisa o una marca identificable, del estilo de *GVASelecció* o *GVATalent*. Contendría desde las convocatorias hasta las orientaciones sobre temarios, ejercicios utilizados, programación de convocatorias futuras, guía de preguntas frecuentes FAQ's., hasta las plantillas correctoras y en general cuanto contribuyera a orientar a la ciudadanía sobre estas cuestiones. Manteniendo el lenguaje institucional, la citada marca debería tener una presencia específica y cercana en redes sociales (Twitter, Facebook, etc.) como medio de acercarse al segmento más joven de la ciudadanía. Se incluiría la resolución de dudas de carácter general.



Recomendamos también la promoción de campañas de captación del talento. De modo análogo a como se propone en el informe sobre orientaciones para la selección de personal de la Administración General del Estado publicado este mismo año, además de la presencia correspondiente en medios de comunicación escritos o electrónicos (sin descartar YouTube y otras redes sociales), es necesario que esas campañas se acerquen a los centros educativos (universidades, institutos de formación profesional, talleres de empleo, jornadas de orientación profesional), para difundir las oportunidades e incentivar la preparación para presentarse a las convocatorias.

### Acciones propuestas sobre medidas generales y previas

- Elaboración de un **análisis prospectivo de la demanda** de servicios públicos.
- Aprobación de un **Plan estratégico de recursos humanos** para el periodo 2021-2030.
- Elaboración de un **Plan de rejuvenecimiento de plantillas**, con un marco temporal plurianual para priorizar las **previsiones de reclutamiento**.
- Realización de **análisis de puestos de trabajo (APT)** para disponer de un repertorio de puestos-tipo y las correspondientes monografías profesionales.
- Dotación de una **unidad especializada en recursos humanos e innovación**.
- Ejecución de **análisis previo al diseño de las convocatorias**, incluyendo variables sociales y demográficas, y **evaluación ex post** de las mismas y su capacidad predictiva.
- Incorporar **aplicativos de gestión** para explotar las estadísticas derivadas de la ejecución de las ofertas de empleo público, que cuenten con las utilidades de la administración electrónica.
- Crear un **Punto de acceso específico de información al aspirante** en la página web de la Generalitat con un contenido completo, una marca identificable, como por ejemplo **GVASelecció o GVA-Talent**, con presencia específica y cercana de dicha marca en las redes sociales.
- Realizar **campañas de captación de talento** en los ámbitos educativos y en las redes sociales.

## IV. El modelo de selección: consideraciones generales



La Resolución de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, de 3 de junio de 2021, por la que se creó el grupo de trabajo que elabora este informe, indica que el actual modelo de selección debe ser repensado para superar sus deficiencias más señaladas: procedimientos administrativos dilatados, técnicas de selección basadas en conocimientos meramente memorísticos, que no aseguran la evaluación de destrezas y competencias críticas para el desempeño de las funciones públicas, temarios inacabables que no todos tienen la oportunidad real de preparar, etc.

Si bien el sistema tradicional de oposición cuenta con una indiscutible legitimidad social, que no se cuestiona –y no en vano la Ley de la Función Pública Valenciana lo considera como el sistema ordinario de selección–, ya que al menos garantiza en los turnos libres una elevada imparcialidad en el acceso al empleo público, eso no significa que no permita la innovación, incluso en términos sustanciales. Por otra parte, en los últimos tiempos se ha venido produciendo una huida hacia sistemas de concurso-oposición, como se ha visto en los datos previos expuestos, y, en menor medida de concurso, que no aseguran en la misma medida una igualdad de oportunidades.

**Debe tenerse en cuenta que la nueva Ley de la Función Pública Valenciana dispone que la oposición es el sistema ordinario y preferente de acceso, debiendo reservarse al menos el 50% de los puestos de la oferta pública de empleo para este sistema.**

El grupo de trabajo parte igualmente del convencimiento de que, es necesario cambiar el modelo existente y las prácticas que sigue la Administración a la hora de seleccionar a las personas que deciden vincularse al servicio público, que ha de dejar de centrarse solamente en la comprobación de “conocimientos”, para incluir la valoración de las “capacidades analíticas” y las “destrezas” de los candidatos. Esto es posible dentro del actual marco jurídico.

En efecto, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto-legislativo 5/2015, de 30 de octubre) incluye dos reglas importantes al respecto: que ha de cuidarse la necesaria conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de los puestos de trabajo convocados; y la posibilidad de un diseño válido, fiable y eficaz de las convocatorias, que incluya, como ya se ha dicho, además de la comprobación de conocimientos, expresados de forma oral o escrita, la de la capacidad analítica



de los y las aspirantes, así como la realización de los ejercicios necesarios que demuestren la posesión por los candidatos/as de las habilidades y destrezas requeridos por el puesto (art. 61.2). Por su parte, los artículos 60 y 65 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana especifican todavía más, al disponer la adecuación del contenido de las pruebas de las oposiciones a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar; pruebas de capacidad que deben permitir determinar la aptitud de cada aspirante, medida en diversas dimensiones, no solamente de conocimiento. Por tanto, no estamos ante un problema de diseño legal, ya que la legislación vigente admite diversas lecturas y ofrece notables posibilidades de innovación.

En realidad, el grupo de trabajo considera deseable que se implantara como sistema selectivo, a medio plazo, para los puestos que requieran titulación universitaria (Grupo A), un modelo similar al que se conoce en la función pública de otros países europeos e inclusive en España para la selección de personal estatutario fijo de los Servicios de Salud (el modelo de profesionales internos y residentes: MIR, EIR, PIR, etc.). Esto es, un sistema que combine una prueba inicial teórica, en su caso de tipo test, con programas más o menos reducidos, cuya superación diera acceso a cursos verdaderamente selectivos, organizados por la Escuela Valenciana de Administración Pública (EVAP), y a un período de rotación por diversos puestos de trabajo, contando en todo caso con la supervisión estrecha de mentores. Pero es obvio que ello exigiría un cambio radical de planteamiento en las administraciones competentes, aparte de algunas reformas estructurales y organizativas.

En todo caso, cuando la EVAP disponga de las capacidades institucionales y organizativas necesarias, sí sería posible y conveniente ir introduciendo en algunos procesos de selección el mencionado curso selectivo, acentuando este último carácter, para lo que se sugiere que accedan al curso un número de personas superior al de plazas objeto de cobertura (un 20 por 100 más, por ejemplo). En tales casos habría que contemplar que el mero acceso al curso selectivo debería ser tenido en cuenta en sucesivas convocatorias como mérito para quienes no lo superen, al tiempo que les habilitaría para formar parte de las bolsas de interinos.

Pero se trata de una propuesta de innovación paulatina, ligada al despliegue de la EVAP, entidad que conforme a la Ley de Función Pública Valenciana asocia las competencias de selección y formación. Quizá entonces sería posible la realización inicial de pruebas piloto, en todo caso para convocatorias de turno libre del Grupo A, que permitan a medio plazo su generalización. El curso selectivo, por otra parte, está previsto como una posibilidad por el artículo 65.6 de la Ley de la Función Pública Valenciana –un curso de hasta seis meses para ese Grupo–. Ese tipo de cursos, en convocatorias de acceso libre, facilita además la socialización y la adquisición de valores éticos del servicio al nuevo personal, al tiempo que le introduce en el posterior desempeño de sus tareas.

Dicho lo anterior, el grupo de trabajo considera que cabe adoptar también otras medidas de innovación, más a corto plazo y referidas a los sistemas de selección más clásicos, según la variedad de convocatorias y tipos de procedimientos selectivos deducibles de la citada Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. En este sentido formulamos seguidamente un conjunto de propuestas de mejora, tanto sobre el diseño de las pruebas teóricas y prácticas que pueden incluirse en las convocatorias, como en los aspectos de procedimiento y gestión del sistema selectivo y sobre la configuración de los órganos de selección.

Son propuestas para cuya implementación sería necesaria o conveniente una reforma reglamentaria en algunos casos. En otros van dirigidas más bien a orientar la práctica de los órganos competentes, en su caso mediante la elaboración de protocolos de actuación o códigos de buenas prácticas. Unas pueden ponerse en marcha de inmediato, si así se decide; otras en cambio requieren ciertos pasos previos, como por ejemplo la constitución efectiva de la EVAP.



### Medidas y acciones propuestas respecto del modelo de selección

- El modelo de selección debe combinar la **comprobación de conocimientos**, con **la valoración de las capacidades analíticas** y las **destrezas** de las personas aspirantes.
- Se propone para puestos que requieran titulación universitaria de grado un **nuevo modelo selectivo, de implantación progresiva**, basado en una prueba inicial teórica, en su caso de tipo test, con programas más o menos reducidos, cuya superación de acceso a cursos verdaderamente selectivos, organizados por la EVAP que incluyan un período de rotación por diversos puestos de trabajo, contando en todo caso con la supervisión estrecha de mentores.
- Sin perjuicio de lo anterior y con carácter más inmediato se proponen un conjunto de **medidas concretas de aplicación inmediata** relativas a los sistemas de selección vigentes.



## V. Tipos de sistemas y procedimientos de selección existentes



Procede enunciar ante todo los supuestos y modalidades de selección de personal a que se refiere este informe.

Como es obvio, esta cuestión depende estrictamente de lo que establece la nueva Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana, pues solo en ese marco legal cabe proponer cualquier tipo de innovación. Del conjunto de la Ley se pueden deducir los siguientes tipos de procedimiento, según el sistema de selección que se adopte, el tipo de personal a seleccionar y algunas reglas especiales:

- a) Oposición libre. Este es el sistema ordinario y preferente, según la Ley de la Función Pública Valenciana, aplicable tanto a la selección de personal funcionario de carrera como de personal laboral fijo (art. 65.2 y 3). Es preciso tener en cuenta y subrayar el carácter ordinario que se otorga a este sistema de selección. Y cabe precisar que, para reforzarlo, la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana exige ahora reservar al menos el 50 por 100 de las plazas para la selección por oposición “en el conjunto del empleo público de la Generalitat”. El cumplimiento riguroso de esta previsión ya implicaría de por sí una innovación trascendente en el sistema de selección en acto.
- b) Concurso-oposición libre. También puede aplicarse este sistema a personal funcionario de carrera o laboral fijo (art. 65.5), aunque sin carácter ordinario. En la práctica no ha sido un sistema excepcional. De hecho, es el sistema habitual de selección ordinario en otras áreas del empleo público de las que no vamos a ocuparnos, como la docencia no universitaria y el personal estatutario de los Servicios de Salud. Y también lo viene siendo en el ámbito de los servicios generales de la Generalitat, a que se refiere este informe, tal como se deduce de los datos previos que antes hemos expuesto. Pero a partir de la citada Ley 4/2021 no puede seguir siendo la regla en materia de selección.
- c) Concurso. Es un sistema rigurosamente excepcional para la selección de funcionarios/as de carrera, pues requiere que una ley especial lo prevea (art. 65.4). Puede haber sido más habitual para la selección de personal laboral fijo en algunas administraciones, pero la Ley 4/2021 no lo considera ordinario, por lo que también en ese ámbito laboral supone una excepción a la regla.
- d) Turnos de promoción interna de personal funcionario (art. 135.2), que pueden ser en convocatoria común con la selección de personal de nuevo ingreso o en convocatoria independiente.
- e) Selección de personal temporal mediante bolsas de trabajo. Es una modalidad aplicable tanto a la selección de personal funcionario interino (art. 18.6), como de personal laboral temporal (art. 19.3).



- f) Selección de personal temporal, ya sea personal funcionario interino o laboral, mediante convocatorias específicas, que exijan superar alguna prueba de conocimiento (art. 18.6).
- g) Turnos de acceso para personas con discapacidad o diversidad funcional (art. 64.3).
- h) Procedimientos de funcionarización (disposición adicional 4ª), que también pueden ser objeto de un turno de reserva especial.
- i) Procedimientos de consolidación de empleo (disposición transitoria 5ª), que han de tramitarse conforme a la legislación básica del Estado sobre la materia y previa negociación con las organizaciones sindicales. Son procedimientos de concurso-oposición con algunas especialidades y excepciones, según la legislación contenida hoy en el Real Decreto-ley 14/2021 y en el proyecto de ley de conversión de ese decreto-ley, en tramitación.



## VI. El diseño de las pruebas de oposición



### 1. Consideraciones generales

Es este un aspecto esencial en la perspectiva de innovar el modelo actual de selección que se sigue en la Administración de la Generalitat, dado que, como se ha recordado, la nueva Ley 4/2021 exige que al menos del 50 por 100 de las convocatorias de acceso se tramiten por el sistema de oposición y no ya de concurso-oposición.

Aunque la selección del personal funcionario se organiza legalmente como acceso a un cuerpo o escala, por cierto notablemente reducidos en su número por la nueva Ley de la Función Pública Valenciana, en el diseño de las pruebas hay que tener en cuenta las tareas o tipos de puestos de trabajo a desempeñar por las personas que vayan a acceder a los mismos.

A tal efecto ya se ha recomendado la conveniencia de disponer de análisis actualizados de los puestos de trabajo que permitan elaborar perfiles profesionales realistas, como base para configurar las convocatorias. Perfiles profesionales que, en términos de gestión de recursos humanos, deben incluir, además de las especificaciones formativas, las aptitudes, los conocimientos y las destrezas y, en su caso incluso, los rasgos de personalidad correspondientes. Algo por lo demás contemplado por la Ley de la Función Pública Valenciana, que en su artículo 37.1 define el perfil de competencias profesionales como la expresión de los conocimientos, la experiencia, las destrezas y capacidades necesarias para que quienes desempeñen los puestos de trabajo logren los resultados fijados por la organización. Este perfil de competencias, indica el artículo 37.2, deberá ser tenido en cuenta para los procesos de selección, pero también de formación, movilidad interna y carrera profesional, constituyendo una herramienta de empleo imprescindible en la Administración de la Generalitat.

El diseño de las pruebas de oposición debe tener presente en primer lugar la variedad de casos. No son análogos los requerimientos de selección para los Grupos A y C, como parece claro. En este informe nos centramos sobre todo en la innovación de las técnicas de selección en el Grupo A. Y ello por entender que para el personal de los subgrupos A1 y A2 se exige más conocimiento técnico complejo, menos automatizable por así decir, y por tanto hay más posibilidades de innovación. Centrarse en innovar, en una primera fase, la selección en este Grupo A facilitará más adelante la introducción de reformas en los otros grupos y subgrupos de clasificación de la función pública valenciana.

De momento, en lo que atañe a las convocatorias del Grupo C, teniendo en cuenta el previsible carácter masivo de estas convocatorias, proponemos que se realicen pocas pruebas: dos o tres a lo sumo, tal y como se hace en la actualidad. Se propone empezar por un test de carácter fuertemente selectivo, seguido por pruebas prácticas de habilidades y destrezas, directamente relacionadas con las funciones a realizar. Tampoco proponemos mayor innovación en el diseño de las pruebas de selección del personal de las Asociaciones Profesionales (APF).

Recomendamos, no obstante, la introducción de la acreditación previa de competencias digitales para todos los cuerpos y escalas, competencias que en la actualidad resultan imprescindibles,



conforme al Marco Europeo de Competencias Digitales (DIGCOMP. 2017). Dicha acreditación puede tener lugar por entidades externas homologadas o, en su caso, dentro del propio proceso selectivo, mediante la realización de una prueba para quienes carezcan de una acreditación previa. Es un camino que la Administración de la Generalitat inició ya en 2017 y que otras comunidades autónomas, dada su relevancia, han iniciado también. Es el caso del “Directorio de competencias digitales del personal empleado público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia”, aprobado por ésta en el año 2016; o bien el de la Xunta de Galicia, que acaba de promulgar el Decreto 123/2021, de 2 de septiembre, por el que se regula el Marco gallego de competencias digitales –entendiendo por tales la combinación de conocimientos, competencias y aptitudes para el uso seguro y crítico de las tecnologías de la información y la comunicación– y la certificación gallega en competencias digitales. En su virtud, se ofrece a las personas empleadas o que aspiran a un puesto en la Administración autonómica un proceso de certificación previo y homologado, a través de la Escuela Gallega de Administración Pública (EGAP). En el caso de la Generalitat Valenciana, esta previsión tiene cobertura en el artículo 11.1.f) de la nueva Ley de la Función Pública Valenciana, que ordena la aprobación de una estrategia común en esta materia para las administraciones públicas valencianas por parte de la EVAP.

Dicho lo anterior, el diseño de las pruebas de cada convocatoria debe plantearse atendiendo a un criterio de objetividad. Esto significa procurar reducir el margen de discrecionalidad del órgano técnico de selección para evaluar los ejercicios. En algunos casos ese fin puede lograrse mediante una corrección automatizada. En otros no, pero debe al menos limitarse la posibilidad de una mera interpretación subjetiva de las pruebas que se realicen para evitar el riesgo de error en la corrección.

Además, las pruebas deben seguir un criterio de validez, entendiendo por tal la relevancia de lo que se mide (si evalúa lo que se quiere medir y si ello es importante para el posterior desempeño profesional), además de la propia fiabilidad. Es importante para ello que, en cuanto disponga de las capacidades necesarias, la Administración de la Generalitat obtenga datos referidos a validez y fiabilidad de sus pruebas, bien como se ha sugerido ya, evaluando las propias pruebas, bien por procedimientos de metaanálisis (el manejo de las conclusiones sugeridas por otros estudios realizados al respecto).

En cuanto al tipo de pruebas a realizar en cada caso y su sucesión, no existe un modelo concreto adaptable a todas las circunstancias. No obstante, el grupo de trabajo propone para la selección del Grupo A, como más idóneo, el siguiente tipo de pruebas, que deberían realizarse en el orden que se indica:

- 1.º Pruebas de conocimiento de tipo test.
- 2.º Pruebas psicotécnicas, en su caso, que pueden ser de aptitud mental general o pruebas de personalidad.
- 3.º Pruebas de conocimiento de desarrollo.
- 4.º Pruebas prácticas o de simulación.

En último término y en casos específicos, este esquema general puede completarse, como se dirá, con una entrevista conductual estructurada.



Obviamente no todas las pruebas sugeridas se han de realizar en todas las oposiciones. Deben incluirse en cada caso solamente las que se consideren necesarias para una correcta evaluación de las personas candidatas.

Pero sí parece recomendable para la selección de funcionarios/as del Grupo A establecer al menos tres de los tipos de pruebas enunciados, máxime si se trata de una oposición, en la que no existirá una fase posterior de concurso de méritos, que alargue la terminación del procedimiento.

Por lo demás, el grupo de trabajo recomienda mantener, tal como se hace en la actualidad, la dispensa de pruebas ya superadas en convocatorias anteriores, que sean próximas en el tiempo.

## **2. Sobre las pruebas de tipo test**

Por lo que se refiere al diseño de las pruebas de tipo test, pueden recomendarse una serie de parámetros: hay que ser especialmente cuidadoso con que el enunciado sea inequívoco; el contenido ha de ser relevante y referido a las tareas más importantes propias de los cuerpos o escalas convocados; la respuesta correcta debe poder identificarse en el temario de la convocatoria; es preciso que no se propenda a una respuesta automática sino que exija cierta reflexión; que exista concordancia gramatical y semántica entre las preguntas y las opciones de respuesta; que los distractores (respuestas alternativas a la correcta) sean verosímiles para quien no sabe o que no haya obviedad entre respuestas correctas e incorrectas; que todas ellas sean preguntas autónomas y no solapadas. Estos criterios, que en la práctica se siguen ya en muchos casos, pueden incluirse en códigos de buenas prácticas y, si se prefiere, incluso en normas reglamentarias.

## **3. Sobre las pruebas psicométricas**

Por lo que se refiere a la realización de pruebas psicométricas, recordamos que se llevan a cabo ya para la selección en algunas áreas, como los Cuerpos de Policía Local o Bomberos. Y, sin duda, pueden extenderse a otros casos, ya que suelen resultar un buen predictor de conductas relativas al trabajo en equipo, la iniciativa o la dedicación, entre otras. Si los perfiles de personalidad se establecen previa y correctamente, se trata de una prueba con alta fiabilidad. No obstante, la introducción de pruebas de evaluación de la personalidad puede resultar controvertida, por falta de tradición. Por ello planteamos que su introducción sea puntual y adecuadamente motivada, siempre y cuando la Administración posea las capacidades profesionales necesarias para el diseño y práctica adecuada de la prueba.

Algo semejante puede decirse se las pruebas que miden la “aptitud mental general”, ya que este tipo de pruebas evalúa la capacidad para aprender y para adaptarse al entorno del puesto de trabajo. La investigación asegura una validez alta en función de la complejidad de las conductas que se pretenden predecir (a más complejidad, mayor importancia de la inteligencia). Por ello, una vez identificada la complejidad por el análisis de puestos, puede ser una prueba muy útil para el acceso de nuevo personal a ciertos cuerpos del subgrupo A1. En el caso de que se introduzca, se aconseja no obstante que no tenga carácter eliminatorio ni se establezcan para superarla umbrales o notas mínimas. Debería simplemente arrojar un criterio a tener en cuenta para la puntuación final.



Además, para evitar efectos de aprendizaje previo o entrenamiento en este tipo de pruebas por parte de las personas candidatas, lo que desvirtuaría su finalidad y podría deparar “falsos positivos”, se aconseja diseñarlas exprofeso para cada proceso selectivo en que se utilicen, contrastando también que su diseño no discrimine por cuestiones de raza o cultura. Obvio es decir que todo ello presupone contar en la Administración que selecciona con las capacidades profesionales necesarias para un diseño correcto de la prueba.

#### **4. Sobre las pruebas de conocimiento de desarrollo**

En cuanto a las pruebas de conocimiento de desarrollo, escritas u orales, en las que se propone un tema a desarrollar por la persona candidata, para facilitar su transparencia y control jurídico, además de su validez y fiabilidad, deben tenerse en cuenta una serie de recomendaciones, que pueden recogerse en códigos de buenas prácticas, o algunas de ellas incluso en normas reglamentarias, y que pasamos a exponer.

En aras de la objetividad debe siempre diseñarse por el órgano de selección, como ya suele hacerse, una respuesta-patrón, fácilmente identificable en el temario de la convocatoria, que deberá ser utilizada para la evaluación de la prueba. Tal evaluación debería hacerse de forma colegiada por, al menos, tres personas miembros del tribunal, cuyas calificaciones deberían servir para estimar la puntuación media.

La puntuación de las pruebas de conocimiento se obtendría así, aplicando unos criterios de corrección que permitan identificar los puntos obtenidos en una escala decidida (peso) para este tipo de pruebas. Esos criterios de corrección deberían ser previos a la prueba y fijarse a partir de la información que con relación a los puestos y a las tareas más relevantes a desempeñar haya aportado el análisis de puestos de trabajo, una vez que exista. En todos los casos debería establecerse un mínimo de conocimientos que garantice un desempeño adecuado o su aprendizaje. Pero es aconsejable no establecer a priori puntuaciones de corte o umbrales de las puntuaciones de los presentados.

Recomendamos, por otra parte, evitar a toda costa las pruebas de exposición oral y en tiempo tasado de un epígrafe o parte del temario, por resultar excesivamente repetitivas y memorísticas, además de poco predictivas, en contraposición, por ejemplo, a las pruebas de composición o libre redacción sobre cuestiones referidas al programa, que permiten valorar la adecuada comprensión de las materias, siempre teniendo presentes las tareas a desempeñar en los puestos de trabajo.

#### **5. Sobre las pruebas prácticas**

Para las pruebas prácticas, además de su obligatoriedad en cualesquiera convocatorias, proponemos la adopción de criterios imprescindibles que aseguren que su concepción no resulte desnaturalizada y que deberían incluirse en los códigos de buenas prácticas.

La característica principal de estas pruebas es la fidelidad (el parecido) entre lo que en ellas se muestra y las tareas propias de los tipos de puestos a desempeñar, aunque hay que ser especial-



mente cuidadoso para determinar qué comportamientos laborales relevantes se escogen para su diseño. Su fin principal es medir las destrezas necesarias para el desempeño de esas tareas relevantes, sobre todo las que deban ejecutarse nada más acceder al puesto. Por eso es una prueba más difícil de elaborar cuando se trata del acceso a cuerpos y escalas con funciones polivalentes y quizá un tipo de prueba menos relevante cuando se exige superar un curso selectivo posterior, ya que no se puede examinar a alguien sobre aquello que se le va a enseñar. Sin embargo, para personas con experiencia previa –caso de la promoción interna o de los procedimientos de consolidación– estas pruebas suelen ser particularmente pertinentes.

Se aconseja que su diseño se base en la teoría general de resolución de problemas según el siguiente esquema: contexto (aporte de información básica de la organización, puesto y coyuntura); diagnóstico (donde se identifica el problema implícito en el contexto); diseño (donde se decide la secuencia de pasos necesarios para solventar lo diagnosticado); planificación (donde se identifican los recursos necesarios para la solución: recursos de personas, herramientas, tecnología, económicos y de tiempo); evaluación (donde se identifican los hitos, criterios de bondad e indicadores que prueban que lo diagnosticado se ha resuelto). Estos criterios de diseño podrían incluirse en un código de buenas prácticas.

También debería elaborarse una “respuesta-patrón”, en la que para cada fase se identifiquen los contenidos necesarios y su secuencia pertinente y se establezcan los mínimos para aprobar y los necesarios para obtener altas puntuaciones. Cuanto más se parezcan estos contenidos a las ejecuciones reales (lo que se conoce como “anclajes conductuales”) mayor será la fiabilidad de la prueba. Ahora bien, sin perjuicio de ello, debe admitirse que, motivadamente, el órgano técnico de selección pueda actuar con flexibilidad en la valoración de planteamientos que mejoran la propia respuesta-patrón o que introducen aspectos no tenidos en cuenta pero que resultan pertinentes. Para ello, como es natural, dicho órgano debe contar con la capacitación suficiente.

Como en el caso de las pruebas teóricas de desarrollo, la evaluación debería hacerse de forma colegiada por, al menos, tres personas del tribunal, cuyas puntuaciones deberán utilizarse para estimar la puntuación media. Al ser pruebas de mucha fidelidad y baja tolerancia con el desempeño –pues han de referirse a las tareas a ejecutar tras el acceso al puesto correspondiente–, se aconseja que dichas pruebas sean eliminatorias para aquellas personas que no superen el valor medio de la escala establecida para ellas.

## **6. Sobre la entrevista conductual estructurada**

Proponemos la inclusión de una entrevista conductual estructurada –el único tipo de entrevista que recomendamos–, en el orden sugerido anteriormente y para los subgrupos citados, pero solo en aquellos casos en que la experiencia sea un elemento imprescindible para el desempeño de tarea. Aunque por eso es una prueba más característica de la provisión de puestos de trabajo entre quienes ya forman parte de la organización, también puede utilizarse en algunos procedimientos de acceso libre o promoción interna.

Hay que ser conscientes, no obstante, de que más que de una prueba se trata de un método o proceso para la conformación de un juicio por parte de los evaluadores. Cuando son conduc-



tuales por referirse a desempeños previos, y estructuradas, por preguntar lo mismo a todas las personas aspirantes y en el mismo orden, pueden considerarse como una evaluación del desempeño previo de las personas presentadas respecto de conductas laborales relevantes para el puesto convocado, que han debido ser identificadas previamente en el análisis del tipo de puestos para el que se selecciona. Al exigir comportamientos laborales previos y ser la experiencia laboral, tanto técnica como en puestos con mando, la dimensión que mejor mide este instrumento se aconseja que se incluya sólo para puestos de complejidad alta tasada en puestos concretos o con mando.

Las personas entrevistadoras deberían acreditar una formación estándar, teórica y práctica, establecida por la EVAP, una vez que se constituya. Como en el caso de las pruebas de desarrollo y las prácticas, la evaluación debería hacerse de forma colegiada por, al menos, tres personas de un tribunal, cuyas puntuaciones deberán utilizarse para estimar la puntuación media.

Al ser pruebas de mucha fidelidad y de baja tolerancia con el desempeño posterior, se aconseja que dichas pruebas sean eliminatorias para aquellas personas que no superen el valor medio de la escala establecida para ellas.

Finalmente, se recomienda que su ejecución se realice conforme a lo ya dispuesto por el artículo 113.3 de la nueva Ley de la Función Pública Valenciana para el concurso específico de provisión de puestos. Por ello, debería realizarse con las correspondientes garantías jurídicas de objetividad y transparencia, debiendo dejarse constancia de la entrevista mediante su grabación por audio, grabaciones que estarán sometidas a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal. Ello facilitará el refuerzo de la motivación en la resolución final que se adopte.

### Medidas y acciones propuestas sobre el diseño de las pruebas de la oposición

- Diseñar pruebas de oposición que atiendan a criterios de **objetividad, validez y fiabilidad**, adaptados al tipo de convocatoria.
- Exigencia de **acreditación previa de competencias digitales** para todos los cuerpos y escalas, conforme al Marco Europeo de Competencias Digitales.
- Para convocatorias del **Grupo C** y **APF**, se propone realizar pocas pruebas, con un test inicial seguido de pruebas prácticas de habilidades y destrezas, directamente relacionadas con las funciones a realizar.



- Para la selección del **Grupo A**, se propone el siguiente tipo de pruebas y orden:

1.º Pruebas de conocimiento tipo test.

2.º Pruebas psicotécnicas, en su caso, que pueden ser de aptitud mental general o pruebas de personalidad para determinados cuerpos. En caso de establecerse pruebas de aptitud mental general no deberían tener carácter eliminatorio.

3.º Pruebas de conocimiento de desarrollo, con elaboración de respuesta patrón, evaluación colegiada y puntuaciones medias. Se deben evitar las pruebas de exposición oral y en tiempo tasado, por resultar excesivamente repetitivas y memorísticas y poco predictivas.

4.º Pruebas prácticas o de simulación basadas en la teoría general de resolución de problemas.

En casos específicos, este esquema general puede completarse en determinados casos, con una entrevista conductual estructurada.

No todas las pruebas sugeridas se han de realizar en todas las oposiciones, solo se deben incluir en cada caso las necesarias para una correcta evaluación de las personas candidatas. Para la selección de personal funcionario del Grupo A de administración general se propone establecer al menos tres de los tipos de pruebas enunciados.

- Mantener la **dispensa de pruebas ya superadas** en convocatorias anteriores, que sean próximas en el tiempo.





## VII. Propuestas sobre el sistema de concurso-oposición



De conformidad con la legislación básica del Estado, el artículo 65.1 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana admite el sistema de concurso-oposición para la selección de los empleados públicos, tanto personal funcionario de carrera como personal laboral fijo. Cabe recordar una vez más que la nueva Ley valenciana añade, no obstante, que el sistema de oposición tiene carácter ordinario y preferente para la selección de su personal, sin distinguir al respecto entre regímenes jurídicos, debiendo de reservarse para ese tipo de procedimiento al menos el 50 por 100 de los puestos de la oferta pública de empleo anual, en el conjunto del empleo público de la Generalitat. Quiere eso decir que, en este ámbito, el concurso-oposición tiene ahora carácter de sistema especial y no preferente, por lo que solo debería utilizarse por causa justificada y previa la oportuna motivación. Sin duda con ello se persigue garantizar al máximo la libre e igual concurrencia en el acceso al empleo público.

En realidad, hay que diferenciar los procedimientos de concurso-oposición que la Generalitat puede acordar autónomamente, de aquellos otros que resulta necesario o al menos procede tramitar para la selección en virtud de la normativa básica estatal, que en el ámbito que aquí se considera –excluida, pues, la selección de personal docente y de personal estatutario de los Servicios de Salud, en donde son más habituales–, son los procedimientos que se ordenan con la finalidad de estabilizar o consolidar empleo de carácter temporal. Estos procesos específicos de estabilización de empleo tienen sus reglas peculiares, establecidas en parte por la propia legislación básica, que a su vez se remite a la negociación colectiva para su desarrollo. En consecuencia, habrá que observar todas esas peculiaridades y aplicar de manera solo supletoria en tales casos las normas o criterios que aquí proponemos.

Con excepción, por tanto, de esos procedimientos de consolidación de empleo temporal, entendemos que el régimen común, por así decir, del concurso-oposición debe garantizar al máximo la igualdad de oportunidades entre los posibles aspirantes. En consecuencia, formulamos las siguientes propuestas.

Ante todo, la fase de oposición debe preceder a la de concurso y debe tener carácter eliminatorio.

En dicha fase de oposición deben poder realizarse los diferentes tipos de pruebas que ya hemos mencionado en el epígrafe anterior, si bien debería limitarse el número de pruebas para no alargar demasiado el procedimiento y porque la selección ha de basarse también en los méritos. En todo caso debe haber una prueba de conocimiento, con todas las garantías de objetividad, sin que sea suficiente la presentación y evaluación de memorias o trabajos o las entrevistas personales. Debe evitarse así que el procedimiento se transforme, en realidad o en apariencia, en una especie de concurso encubierto.

Por lo que se refiere a la fase de concurso, la misma Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana dispone (art. 65.5) que su valoración ha de ser proporcionada y no puede superar el 40 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo, sin que esa puntuación pueda determinar por sí misma el resultado del procedimiento. En la misma línea y para garantizar mejor la objetividad, se



debería precisar la estructura del baremo de méritos, inclusive por vía reglamentaria, de manera que ninguno de los tipos de méritos en teoría evaluables determine por sí mismo el resultado del concurso. Convendría, pues, fijar porcentajes máximos ponderados de valoración para cada tipo de mérito, que sean proporcionados. Muy en concreto, a diferencia de los procedimientos de estabilización de empleo precario, en los que los méritos de experiencia por servicios prestados se suelen valorar de manera preferente o “mayoritariamente”, como admite la legislación en vigor (art. 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio), en el resto de los procedimientos de concurso-oposición ese tipo de méritos debería tener una valoración más relativa, nunca superior al 50 por 100 de la puntuación total del baremo.

En todo caso, la valoración de los servicios prestados, en convocatorias que no sean de consolidación de empleo temporal, debe evitar cualquier sesgo en favor de personal que venga ocupando ya de manera temporal las plazas del concreto cuerpo o escala a que se refiere la selección. Sería necesario al efecto valorar con igual puntuación los servicios prestados en otros puestos afines y los desempeñados en cualquier administración o entidad pública, incluidas las de otros Estados de la Unión Europea y de esta misma, en su caso. Es importante en todos estos casos garantizar al máximo la libre concurrencia y la igualdad de oportunidades, sin tratos de favor al personal que ya ha prestado servicios en la Administración convocante. Debería complementarse de esa manera, reglamentariamente, lo dispuesto en el artículo 65.5 de la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana, que ordena valorar (“se valorará”), conforme al baremo aprobado en cada caso, “la experiencia en las administraciones públicas españolas, universidades públicas, Unión Europea o en cualquiera de sus estados miembros”.

Se propone también valorar en el baremo de méritos la superación de exámenes o pruebas en procesos selectivos anteriores, siempre y cuando se trate de convocatorias con diseños selectivos similares.

Igualmente resulta necesario y relevante valorar los resultados de la evaluación del desempeño. Pero solo en las convocatorias de promoción interna o de consolidación; no así en las de acceso libre, para garantizar la igualdad de quienes no pueden obtener puntos por desempeño previo.

Por lo que se refiere a los méritos de formación, debe adoptarse un criterio riguroso que no incluya o no prime, entre los cursos valorables, aquellos a los que hayan tenido acceso único o preferente las personas que han ocupado de manera temporal las plazas para las que se convoca la selección. También en este aspecto debe cuidarse de que no se altere la igualdad de oportunidades. Con estos matices, convendría fijar con carácter general un porcentaje mínimo de valoración de los méritos de formación, dado que la citada Ley 4/2021 pone especial énfasis en la formación en el empleo público (art. 104).

También proponemos que se pueda valorar específicamente en concursos de selección del Grupo A el título académico de doctor, relacionado con la especialidad o las funciones del cuerpo o escala de que se trate, aunque ya suele valorarse hoy dentro del concepto de “otras titulaciones”.

Todo este tipo de orientaciones generales tienen como finalidad evitar que el diseño del baremo pueda predeterminar en la práctica el resultado del proceso selectivo. Pero, como es lógico, deben adaptarse a las peculiaridades de cada convocatoria.



## Medidas y acciones propuestas respecto del sistema de concurso oposición en procedimientos que no sean de consolidación de empleo temporal

- En la fase de oposición, siempre previa y eliminatoria, se debe **limitar el número de pruebas** incluyendo en todo caso una prueba de conocimiento.
- En la fase de concurso, **ninguno de los tipos de méritos evaluables debe determinar por sí mismo el resultado del concurso**, fijando porcentajes máximos ponderados de valoración para cada tipo de mérito, que sean proporcionados.
- Los **méritos de experiencia** por servicios prestados deberían tener una valoración relativa, que **no supere el 50 por 100** de la puntuación total del baremo, contemplando los servicios prestados en otros puestos afines y los desempeñados en cualquier administración o entidad pública, incluidas las de otros Estados de la Unión Europea y de esta misma.
- Respecto de los **méritos de formación**, debe adoptarse un criterio que **no prime**, entre los cursos valorables, aquellos a los que hayan tenido **acceso único o preferente** las personas que han ocupado de manera temporal las plazas convocadas.



## VIII. Propuestas sobre el sistema de concurso



El sistema de concurso para el acceso al empleo público tiene carácter excepcional. Así se establece por el artículo 61 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público cuando se trata de la selección de personal funcionario de carrera y por eso dispone que solo puede aplicarse “en virtud de ley”, es decir en aquellos casos concretos en que esté previsto por una ley especial. Siendo así, poco se puede añadir en este informe, ya que, en el ámbito de la Comunidad Valenciana habrá que estar a lo que, en su caso, pueda determinar el legislador.

En el caso del personal laboral, la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana también lo considera implícitamente un sistema excepcional, ya que su artículo 65.1 dispone que la oposición es el sistema ordinario y preferente tanto para la selección de personal funcionario de carrera como de personal laboral fijo. Pero en este último caso no se requiere para su aplicación que lo establezca una ley. Ahora bien, dado su carácter excepcional, el procedimiento de concurso para la selección de personal laboral fijo solo debería ser utilizado por la Generalitat en virtud de decreto y por motivos debidamente justificados. Sin embargo, es difícil, concretar a priori en una norma reglamentaria el tipo de motivos que pueden justificar esa decisión.

En cualquier caso, cuando se adopte este sistema deben tenerse en cuenta las consideraciones que hemos expuesto en el apartado anterior sobre la confección del correspondiente baremo de méritos, para garantizar la igualdad de oportunidades.



## IX. Promoción interna



Es este un aspecto importante, pues la mencionada Ley 4/2021 (art. 135) obliga a reservar a promoción interna en la Administración de la Generalitat –no necesariamente en sus organismos autónomos o entidades vinculadas a ella– el 40 por 100, como mínimo, de las vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición en virtud de la oferta de empleo público anual. Bien es cierto que la distribución de ese 40 por 100 entre grupos, subgrupos, cuerpos y escalas puede ser muy dispar, como ocurre habitualmente.

La Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana admite la promoción interna tanto a través de convocatorias comunes con las de ingreso –aunque con la posibilidad de exención de pruebas de acreditación de conocimientos ya valorados previamente o de reducción del temario– como a través de convocatorias independientes. Un primer punto a considerar es si puede y debe indicarse la preferencia por una u otra modalidad, incluso por vía reglamentaria.

Entendemos que las convocatorias comunes deben considerarse preferentes, pues tienen la ventaja de poder acumular las vacantes no cubiertas por promoción interna a las del turno libre. Incluso puede entenderse que esa debe ser legalmente la modalidad ordinaria, pues la Ley 4/2021 de la Generalitat (art. 135.2 *in fine*) condiciona las convocatorias independientes a las conveniencias de la planificación de personal y a la aprobación del Consell, de manera que debería motivarse esta opción.

Para el caso de las convocatorias independientes, que deben estar vinculadas a un plan de ordenación de recursos humanos y, por tanto, a las necesidades de la organización, puede ser más idóneo sustituir el conjunto de pruebas característico de una oposición por alguna o alguna de tipo práctico y, en su caso además, por entrevistas conductuales estructuradas; o bien por la realización de un curso selectivo, como propone el informe sobre orientaciones en materia de selección de la Administración General del Estado. En su caso, para la participación en el curso selectivo podría establecerse una prueba previa de conocimiento eliminatoria, si se estima que el número de candidatos/as puede ser elevado. Pero hay que insistir en que estas peculiaridades solo deben adoptarse en procedimientos de promoción interna específicos e independientes, aprobados por el Consell por las razones apuntadas.

Las citadas reglas de preferencia de las convocatorias comunes y las peculiaridades en esta materia podrían ser objeto de las normas reglamentarias de desarrollo de la Ley de Función Pública Valenciana.

En la promoción interna del personal laboral deben garantizarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, a los que debe sujetarse el resultado de la negociación colectiva correspondiente.



## Medidas y acciones propuestas respecto de la promoción interna

- Optar **preferentemente** por las **convocatorias conjuntas** de promoción interna y turno libre.
- Para el caso de **convocatorias independientes de promoción interna**, deberán estar vinculadas a un plan de ordenación de recursos humanos, pudiendo resultar más idóneo **sustituir el conjunto de pruebas de oposición** por alguna o algunas de tipo práctico y, en su caso, además, por entrevistas conductuales estructuradas; o bien por la realización de un curso selectivo.



## X. Selección de personal interino y temporal



A la selección del personal interino y contratado temporal, un asunto no menor en la práctica, se refiere la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana, en sus artículos 18.6 y 19.3, respectivamente, en términos muy similares. Son procedimientos selectivos que, además de por los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad, están regidos por los de agilidad o de celeridad, como indica el vigente texto del artículo 10.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, pues tienen por finalidad la cobertura inmediata del puesto.

Dichos procedimientos deben ser objeto de regulación reglamentaria y, de hecho están regulados hoy en día en el ámbito de la Generalitat por la Orden de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas 18/2018, de 19 de julio. Una norma esta reciente y elaborada en virtud de la negociación colectiva, como suele ser habitual en esta materia, que debe respetarse en términos generales, sin perjuicio de las modificaciones necesarias en virtud de la nueva Ley de la Función Pública Valenciana o de las que se estimen oportunas.

De hecho esa nueva Ley de la Función Pública Valenciana impone algunos cambios, ya que exige, por un lado, que para integrarse en las bolsas de personal interino o personal contratado temporal es preciso haber aprobado alguna de las pruebas del proceso selectivo de que derivan (no solo haber participado o haber sido calificado en ellas) o, en su caso, superar una prueba de conocimiento en una convocatoria específica; por otro dispone que la gestión de las bolsas corresponde a la Dirección General con competencias en materia de función pública; y, por último, establece que los órganos de selección de las bolsas se regularán por lo dispuesto en el artículo 67 de la propia Ley, sin perjuicio de que las organizaciones sindicales representativas deban recibir puntual información de la gestión de las bolsas y participar en la negociación de los criterios objetivos por los que han de regirse.

En el plano organizativo esta reforma legal significa, por de pronto, que la Administración de la Generalitat, a través de la Dirección General competente, asume por completo la gestión de las bolsas de interinos y personal temporal contratado, así como implica la profesionalización absoluta de los órganos de selección de las bolsas, a los que solo se puede pertenecer a título individual y no en representación o por cuenta de nadie. Ello debería tener la traducción adecuada en las normas reglamentarias que han de aprobarse para la ejecución y desarrollo de la citada Ley 4/2021.

En otro orden de cosas, la nueva Ley prevé dos vías de selección de esos tipos de personal, bien conocidas, excluyendo sin embargo otras, como la selección a través de los Servicios Públicos de Empleo, que ahora debe descartarse en tanto y en cuanto para acceder a la condición de personal funcionario interino o personal contratado temporal es necesario en todo caso haber superado o superar alguna prueba de conocimiento. Las dos vías posibles son: a) la constitución de bolsas vinculadas a las ofertas de empleo público, y b) convocatorias específicas que exijan superar una prueba de conocimiento. Estas últimas podrían convocarse, pues la Ley no lo excluye, tanto para la formación de bolsas como para cubrir directamente uno o varios puestos asignados a esos tipos de personal, cuando resulte necesario.



Por lo que se refiere a las bolsas derivadas de un proceso selectivo anterior para personal fijo, el art. 18.6 de la Ley de la Función Pública Valenciana dispone, como se ha dicho, que solo podrán inscribirse en las bolsas de interinos derivadas del desarrollo de las ofertas de empleo público “quienes hayan aprobado al menos una de las pruebas del proceso selectivo”. La misma norma se establece para el personal laboral temporal (art. 19.4). Aunque la intención del legislador es, sin duda, asegurar que cualquier integrante de las bolsas haya acreditado unos conocimientos suficientes sobre las funciones a desarrollar como interino o contratado temporal, el sentido meramente literal del precepto puede generar problemas prácticos en algunos casos. Pensamos en aquellos procedimientos, por lo común para la selección de cuerpos generales, en los que hay un número muy elevado de candidatos, por lo que puede resultar conveniente quizá una primera prueba de conocimiento de corrección automatizada y muy selectiva. Si el número de “aprobados” en esa prueba inicial –entendiendo por tales los que pasan a la siguiente– es reducido, la posibilidad de integrar las bolsas puede quedar sustancialmente mermada, de manera que pierda parte de su eficacia como sistema de selección del personal temporal.

Cabe, no obstante, interpretar y desarrollar ese precepto legal de otra manera, más flexible pero acorde con su finalidad, distinguiendo en tales casos la lista de las personas aspirantes que no son eliminadas y pasan al siguiente ejercicio o prueba, de otra lista más amplia compuesta por quienes, sin resultar seleccionadas para las siguientes pruebas, hayan demostrado al menos cierto nivel de conocimientos suficientes para optar a un empleo temporal. Bastaría en tal sentido que en las convocatorias se fijara, para la primera prueba, una especie de nota o calificación mínima suficiente para ser considerado “apto” a tales efectos –la incorporación a las bolsas de personal temporal correspondientes–, aunque no se haya superado la prueba en sí.

Esta interpretación que postulamos es coherente, por otra parte, con lo que establece la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, para la constitución de bolsas de interinos derivadas de las convocatorias de estabilización de empleo temporal. Conforme a dicha disposición adicional, que pretende introducir medidas de agilización de los procesos selectivos, en las bolsas se integrarán “aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente”.

En cuanto a las convocatorias específicas para la selección de personal funcionario interino o contratado temporal, según la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana (arts. 18.6 y 19.4), se deberá “superar una prueba de conocimiento”, como se ha dicho.

Esa prueba debería ser única y de fácil realización, aunque no tiene por qué ser necesariamente un test, sino que puede ser una prueba práctica, de valoración de habilidades o destrezas, o de otro tipo y debe regularse con carácter flexible, en atención a las funciones a desempeñar por el personal temporal a seleccionar. No puede sustituirse legalmente, en cambio, por un mero concurso de méritos y, aunque la Ley no impide que se añada una valoración de méritos a la prueba de conocimiento que exige, lo lógico por razones de celeridad es que no se proceda así.

En todo caso, sería conveniente fijar un plazo máximo para la tramitación de esas convocatorias de selección de personal temporal, que podría ser de un mes o dos, según los casos y el tipo de prueba a realizar, sin perjuicio de la posibilidad de ampliación por causa justificada. Eso supone también reducir los plazos de presentación de solicitudes –a 10 días como máximo–, presentación



que en todo caso debería realizarse por vía telemática y con declaración responsable de cumplimiento de los requisitos.

Debería además en este caso eliminarse el trámite de admisión de solicitudes, sin perjuicio de poder declarar dicha inadmisión en la resolución definitiva del procedimiento, si se comprueba que alguno de los seleccionados no los reúne, en su caso otorgando un breve plazo de subsanación si se trata de defectos formales de la solicitud. Dicha inadmisión final podría implicar el nombramiento de los candidatos con orden siguiente de puntuación, si fuera suficiente. La eliminación de este trámite inicial de admisión puede acelerar significativamente el procedimiento.

En fin, es importante regular la caducidad de las bolsas creadas en virtud de convocatorias específicas, por formación de otras derivadas de un proceso selectivo. También puede mantenerse la regulación vigente sobre el orden de prioridad de las bolsas y su supletoriedad, sin perjuicio de las modificaciones que puedan negociarse.

### Medidas y acciones propuestas respecto de la selección de personal interino y temporal

- Adaptar la normativa a la **profesionalización absoluta de los órganos de selección** de las bolsas, a los que solo se puede pertenecer a título individual.
- Se propone, para las bolsas derivadas de un proceso selectivo anterior para personal fijo, **una interpretación flexible de la normativa** y acorde con su finalidad, estableciendo en las convocatorias una doble lista de candidatos: una con los que no son eliminados y pasan al siguiente ejercicio o prueba, y otra lista más amplia compuesta por quienes, sin resultar seleccionados para las siguientes pruebas, hayan demostrado al menos cierto nivel de conocimientos suficientes para optar a un empleo temporal y se considerarían aptos a tales efectos.
- En cuanto a las convocatorias específicas para la selección de personal funcionario interino o contratado temporal, se debe **superar una prueba de conocimiento**, que se propone que sea única y estableciendo un plazo máximo para la tramitación de esas convocatorias.
- Para este tipo de convocatorias específicas se propone una **reducción de los plazos de presentación de solicitudes**, que en todo caso debería realizarse por vía telemática. Se propone asimismo eliminar el trámite de admisión de solicitudes, sin perjuicio de poder declarar la inadmisión en la resolución definitiva.
- Debe regularse la **caducidad de las bolsas** creadas por convocatorias específicas.



## XI. Selección de personas con discapacidad



La Ley de la Función Pública Valenciana (art. 64) apuesta de forma decidida por facilitar el acceso de personas con discapacidad al empleo público, estableciendo un cupo de reserva no inferior al diez por ciento de las vacantes. En concreto, en la Administración de la Generalitat se realizará de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual (tres por ciento) o enfermedad mental (dos por ciento) y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

El aumento de número de plazas ofertadas debe ir acompañado de medidas de mejora en el proceso selectivo. Sobre esta cuestión ya hay algunas previsiones en el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana. En general la regulación contenida en ese Decreto nos parece correcta, si bien es recomendable que todas las administraciones competentes asuman un compromiso para detectar las barreras y los obstáculos a la igualdad en el acceso, que permita diseñar estrategias específicas para removerlos.

En todo caso, por lo que se refiere al desarrollo de las pruebas selectivas y la adaptación de las mismas a las necesidades de ese tipo de candidatos se refiere, se pueden tener en cuenta también algunas de las reglas del RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y, en particular, de la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, que lo desarrolla, reglas que son algo más precisas.

Ahora bien, en lo que respecta a acceso de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental es preciso formular algunas propuestas adicionales, que pasamos a exponer.

Con carácter previo a la selección sería necesario realizar un análisis de aquellos puestos de trabajo y de las funciones que puede desempeñar este tipo de personal, identificando los que ya existen o proponiendo la creación de otros nuevos adaptados a las competencias de las personas con ese tipo de discapacidad.

También es necesario fomentar la sensibilización de las personas que participen en la selección, sean miembros de órganos técnicos de selección o colaboradores. Todos ellos han de recibir una formación al respecto, sin perjuicio de la asistencia que puedan recibir de especialistas de los equipos de valoración de la discapacidad de la Administración de la Generalitat o, en su caso, de otras administraciones competentes.

Las convocatorias deben ser específicas en este caso, para permitir el diseño y aplicación de las adaptaciones necesarias, incluidas las de tiempo y lugar, de manera que el proceso selectivo sea accesible al mayor número de personas con discapacidad intelectual posible. Asimismo, es necesario reforzar la accesibilidad de los temarios (publicación en web) y en el diseño de las pruebas selectivas (modelo de examen de lectura comprensible, tamaño de letra, etc.).



En fin, aunque esta observación desborda el ámbito estricto de la selección, es necesario adoptar medidas para la integración y acompañamiento de las personas seleccionadas, que les permitan un desarrollo profesional adecuado a sus condiciones.

En particular, será preciso en muchos casos designar a una persona de la organización para que ejerza una función de tutorización de los recién ingresados, durante el tiempo necesario. Esa labor debería tener reflejo y ser debidamente computada en la evaluación del desempeño.

### Medidas y acciones propuestas respecto de la selección de personas con discapacidad

- En relación con la selección de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, se propone realizar un **análisis de aquellos puestos de trabajo y de las funciones que puede desempeñar este tipo de personal**, identificando los que ya existen o proponiendo la creación de otros nuevos.
- Se propone **fomentar la sensibilización y formación** de las personas que participen en su selección y reforzar la accesibilidad de los temarios, así como realizar convocatorias específicas para su diseño adecuado.
- Se propone contemplar medidas de **integración y acompañamiento** de las personas seleccionadas.

## XII. Procedimientos de funcionarización



Por lo que se refiere a los procedimientos selectivos llamados de “funcionarización” del personal laboral que desempeñe o tenga derecho a reserva o reingreso en un puesto de trabajo que esté clasificado o se clasifique como de naturaleza funcionarial, la disposición adicional 4ª de la Ley 4/2021 admite que las convocatorias correspondientes de acceso a la función pública podrán establecer un turno de reserva especial.

Aunque en estos casos se trata más que nada de cambiar la naturaleza jurídica de la relación de empleo, la jurisprudencia constitucional (STC 111/2014, de 26 de junio) exige en todo caso la superación de un nuevo proceso selectivo. Y la propia disposición adicional 4ª (apartado 5) de la Ley de la Función Pública Valenciana alude expresamente a “pruebas y cursos” que han de superarse con ese fin. Pero teniendo en cuenta su finalidad, parece procedente valorar en tales procedimientos de turno especial las pruebas selectivas ya realizadas para acceder al empleo público laboral, complementando esa valoración y, en su caso, la de los servicios efectivos prestados, con alguna prueba práctica o con un curso selectivo.

En cualquier caso, no parece que este tipo de procedimientos haya de tener en el futuro gran importancia en la Administración de la Generalitat, dado el reducido porcentaje de personal laboral existente en ella. Pero puede tener mayor aplicación en otras administraciones valencianas.





### XIII. Propuestas en materia de órganos de selección



El grupo de trabajo considera necesario revisar en profundidad el modelo vigente de los órganos de selección en la Administración de la Generalitat Valenciana. Pues consideramos necesario superar el planteamiento en cierto modo *amateur* que dichos órganos tienen hoy en día, proponiendo medidas dirigidas a una mayor profesionalización. Pensamos que el éxito y el alcance de las medidas de innovación en el sistema de selección del empleo público serán directamente proporcionales al nivel de profesionalización de que se dote a los órganos técnicos de selección. Así se viene a sugerir también en la Resolución de la Consellera de Justicia, Interior y Administración Pública por la que se crea este grupo de trabajo, pues éste es uno de los ámbitos de mejora concernidos. En realidad, el efecto de las reformas en los sistemas, métodos y técnicas de selección puede quedar diluido si no se mejora al mismo tiempo la capacitación de las personas que tienen que administrarlas.

La Ley de la Función Pública Valenciana de 2021 aporta las premisas necesarias para reformar en profundidad el modelo vigente. Recordemos que el artículo 67.1 de la misma establece que “la ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de cada aspirante, será encomendada a órganos colegiados de carácter técnico, que actuarán sometidos a las normas reguladoras del procedimiento administrativo común y de régimen jurídico del sector público. (...)”; mientras que el artículo 67.7 dispone que “en el ámbito de la Administración de la Generalitat y adscrito a la Escola Valenciana d’Administració Pública, se podrá constituir un órgano especializado y permanente para la selección de su personal”.

El grupo de trabajo ha analizado los numerosos problemas existentes en la configuración y en el funcionamiento actual de los órganos técnicos de selección, en el ámbito administrativo que es objeto de nuestro informe. En particular, ha constatado la dificultad inherente que supone el nombramiento para esos órganos de personas que han de compatibilizar su puesto de trabajo en la Administración con el ejercicio, como titulares o suplentes, de unas funciones de selección, que no son fáciles, y con las que vienen a asumir unas responsabilidades adicionales, que en la práctica están poco incentivadas y menos reconocidas. Pero también es cierto que esos órganos técnicos son muy numerosos y requieren el concurso de especialistas en muy diversas materias, por lo que tampoco es posible evitar que el personal funcionario de unos u otros cuerpos y escalas a seleccionar participe en ellos, de manera más o menos periódica u ocasional.

A la vista de estas consideraciones, se propone un sistema mixto, en el que debe crearse una Comisión Permanente de Selección y en el que actúen también órganos técnicos de selección especializados. A la Comisión Permanente de Selección se le encargaría la ejecución de las convocatorias de acceso a los cuerpos generales de la Generalitat, pero además proporcionaría de entre sus miembros a quien ejerza las funciones de secretaría y quizá también, excepcionalmente, la presidencia de los restantes órganos de selección, presidencia que de ordinario recae en algún miembro del cuerpo o escala a seleccionar. Estos órganos técnicos de selección estarían compuestos además por otros miembros o vocales nombrados *ad hoc* entre personas que, aparte de los requisitos indicados legal y reglamentariamente para poder formar parte de ellos, dispongan



de una formación específica en materia de selección de personal. El número de vocales de cada órgano técnico puede variar según una horquilla que se establezca reglamentariamente, aunque el número actualmente mínimo de tres vocales (o cinco miembros titulares) parece correcto.

La Comisión Permanente de Selección debería adscribirse funcionalmente a la EVAP, cuando ésta se constituya. Su misión incluiría, aparte de la ejecución de las convocatorias de todos los cuerpos generales, que suelen ser de participación masiva, a ser posible ya desde la oferta de empleo público de 2021, la elaboración de los temarios correspondientes a las mismas; y, además de proporcionar a quien realice las funciones de secretaría en los órganos técnicos de selección especializados, como se ha dicho, diseñar la parte común de las convocatorias para los cuerpos y escalas de administración especial.

El número de miembros de la Comisión Permanente de Selección debe ser el adecuado al ámbito de sus funciones, así como la naturaleza de los puestos correspondientes. Se propone que algunos –no más de la mitad– de los integrantes de dicha Comisión desempeñen puestos estructurales a tiempo completo en ella, que deberán tener su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo. Los miembros restantes deberían ser personal funcionario que desempeñe esas funciones a tiempo parcial, por rotación y temporalmente (dos o tres años como máximo), designados conforme a criterios transparentes, como por ejemplo el sorteo de entre personal que, previamente formado, manifieste su interés o, en su defecto, entre otros. Entre los requisitos de este personal con dedicación temporal y a tiempo parcial se considera idónea su pertenencia al Grupo A, sin perjuicio de que para algunas convocatorias se admita también a funcionarios/as de los grupos B y C.

Sería muy importante incentivar dicha participación en la Comisión Permanente, por lo que se propone que su desempeño sea reconocido como valorable mediante su inclusión como mérito en el área de iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público [art. 3.3.c) del Decreto 211/2018, de 23 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de la Administración de la Generalitat]. El mismo incentivo debería establecerse para los miembros de los órganos técnicos de selección.

Sin perjuicio de su composición, la Comisión Permanente de Selección podría contar con la colaboración que fuese necesaria para el diseño y ejecución de las pruebas. En especial, debería contar con el apoyo de la unidad técnica especializada en gestión de recursos humanos, que se ha propuesto más arriba, en el epígrafe III, correspondiente a las medidas generales y previas a la implantación del nuevo modelo selectivo.

Particular relevancia adquiere para todos los integrantes de los órganos de selección, sean miembros de la Comisión Permanente de Selección o de otros órganos técnicos, la superación del Curso de Formación de Miembros de Órganos de Selección. Este curso, que se ha estimado en al menos 30 horas, debería realizarse en formato presencial o, a lo sumo, semipresencial, con contenidos prácticos centrados en el diseño de las convocatorias, a partir de monografías de puestos de trabajo verdaderamente operativas. Esta acción formativa debería plantear la adquisición de las siguientes competencias:

- a) Técnicas: destrezas de diseño de pruebas de conocimiento y de confección de ejercicios prácticos, válidos y fiables, con manejo de monografías y perfiles de puestos, de



las nociones de validez y fiabilidad, e incluso de elaboración de preguntas y de diseño de ejercicios situacionales.

- b) Jurídicas: conocimiento de los deberes y obligaciones de los integrantes de los órganos técnicos de selección, del funcionamiento de los órganos colegiados, de las causas de abstención y recusación, procedimiento administrativo y pautas jurisprudenciales básicas en algunos aspectos.
- c) Éticas: interiorizar los valores y los principios de integridad que operan en el acceso al empleo público y estimular el compromiso con la transparencia en la ejecución de los procesos selectivos.

Como requisitos adicionales, se estima necesario que todos los integrantes de los órganos de selección suscriban un Código Ético específico y, especialmente en el caso de los miembros de la Comisión Permanente de Selección, pero a ser posible también de los demás órganos, se debería publicar un breve curriculum vitae.

Dicho lo anterior, la experiencia demuestra que para la mayoría del personal al servicio de la Administración resulta poco atractivo formar parte de un órgano de selección, por lo que no es fácil que su composición se complete de manera voluntaria. Debe entenderse, sin embargo, que se trata de un deber funcional más, cuando corresponda en aplicación de los criterios objetivos o aleatorios que se utilizan para designar a esos componentes. Por la misma razón, la regulación de los órganos técnicos de selección debe complementarse, para mayor seguridad jurídica, con la enunciación reglamentaria de los supuestos y causas, además de las legales de abstención, en las que está justificada la dispensa del cumplimiento de ese deber: tener aprobadas medidas de conciliación como la reducción de jornada, haber actuado en la anterior convocatoria, estar cercana la jubilación, maternidad, etc.

Por otra parte, para agilizar la tramitación de las convocatorias, que depende entre otros aspectos de la conformación regular y en plazo de los órganos de selección, es imprescindible incluir su composición en la propia convocatoria a publicar, tal como ahora exige el artículo 61.2 d) de la Ley de la Función Pública Valenciana. De hecho, los datos que hemos recabado para la elaboración de este informe muestran que una de las causas principales de demora en la ejecución de los procesos selectivos es la configuración definitiva del órgano de selección, que a veces se retrasa varios meses desde la publicación de la convocatoria.

Más aún, en previsión de posibles bajas por la concurrencia sobrevenida de causas de abstención, una vez conocida la lista de personas admitidas, o por otras causas justificadas, la EVAP o el órgano competente en su caso debería confeccionar para cada convocatoria una lista de reserva, incluyendo titulares y suplentes, de modo que se pudiera recomponer sin dilación alguna el órgano de selección y continuar el procedimiento.

Respecto del personal colaborador de los órganos técnicos de selección, se propone la formación de una bolsa en la que figuren los interesados y la regulación de unos requisitos y criterios de designación según las diferentes categorías o grupos de este tipo de personal, que garanticen su formación. También debería regularse con algún detalle el tipo de actuaciones a las que pueden ser convocados los colaboradores, cómo se certifican y pagan los servicios prestados por ello, la aplicación de las causas de abstención, en especial a los colaboradores técnicos, y cuáles son sus



funciones y responsabilidades. Todo ello sin merma de la agilidad de los nombramientos, con el fin de no dilatar la tramitación del procedimiento.

En fin, sería conveniente que en los órganos de selección de personal de las entidades locales y de las entidades del Sector Público Instrumental de la Generalitat, se incluyera a un miembro designado por la propia Administración de la Generalitat. Hay una previsión al respecto en el artículo 61.5 de la nueva Ley de la Función Pública Valenciana, según el cual, de acuerdo con el principio de colaboración y cooperación entre administraciones, podrá formar parte de los órganos de selección de las entidades locales una o un vocal perteneciente a la Administración de la Generalitat, todo ello con respeto a la autonomía local.

En el caso de las entidades del Sector Público de la propia Generalitat la presencia de ese miembro puede ser establecida reglamentariamente con carácter general.

Adicionalmente, la EVAP deberá contar con los medios necesarios –y en todo caso, coordinarlos– para dar cumplimiento a la previsión del art. 11.5 de la citada Ley, que contempla la posibilidad de que, mediante convenios suscritos al efecto, asuma la gestión o la colaboración en los procesos selectivos de las demás administraciones públicas de la Comunidad Valenciana.

### Medidas y acciones propuestas respecto de los órganos de selección

- Es necesaria una **mayor profesionalización** del modelo. Para ello se propone un sistema mixto, que contemple la creación de una **Comisión Permanente de Selección** adscrita a la EVAP junto con órganos técnicos de selección especializados.
- Las **funciones** de la Comisión Permanente de Selección serían, entre otras, la ejecución de las convocatorias de los cuerpos generales y la elaboración de los temarios correspondientes; respecto de las convocatorias de administración especial le correspondería el diseño del temario y pruebas de la parte común y proporcionaría las funciones de secretaría en los órganos técnicos de selección.
- Respecto de la **composición** de la Comisión Permanente se propone que una parte-no más de la mitad- de sus integrantes desempeñen puestos permanentes a tiempo completo; el resto debería ser personal funcionario que desempeñe esas funciones a tiempo parcial, por rotación y temporalmente designados.



- Todos los integrantes de los órganos de selección sean miembros de la Comisión Permanente de Selección o de otros órganos técnicos, deberán superar un **Curso de Formación** en capacidades técnicas, jurídicas y éticas y suscribir un **Código Ético** específico y, especialmente en el caso de los miembros de la Comisión Permanente de Selección, se debería publicar un breve curriculum vitae.
- Se propone **completar la regulación** de designación de los miembros de los órganos técnicos de selección para mayor seguridad jurídica, enumerando los supuestos y causas en las que es admisible la dispensa de participación.
- Se recomienda incluir la composición de los órganos técnicos de selección **en la propia convocatoria** a publicar y confeccionar una **lista de reserva**.
- Formación de una bolsa de **personal colaborador** de los órganos técnicos de selección, regulando los requisitos y criterios de designación según las diferentes categorías de este tipo de personal.
- Es conveniente que en los órganos de selección de personal de las **entidades locales** y **de las entidades del Sector Público Instrumental** de la Generalitat, se incluya un miembro designado por la Administración de la Generalitat.



## **XIV. Propuestas generales sobre la tramitación de los procedimientos de selección**



Finalmente y conforme al encargo recibido, hemos de formular una serie de propuestas en relación con la tramitación de los procedimientos de selección. La regulación de dichos procedimientos, en cualquiera de sus modalidades, debe garantizar los principios de agilidad, transparencia y objetividad, sin merma de los derechos e intereses legítimos de quienes participan en ellos. En esta materia hay, sin duda, un amplio margen de mejora, a la luz de los datos más arriba expuestos, sobre todo con la finalidad de conseguir la celeridad de la tramitación y resolución.

### **1. Generalización de las comunicaciones electrónicas**

Por motivos de agilidad y también de transparencia, todas las comunicaciones entre los órganos de selección y de gestión de los procesos selectivos y las personas candidatas deben realizarse por medios electrónicos, sin perjuicio, claro está, de la presencialidad de las pruebas que la requieran. Empezando, desde luego, por la presentación de las solicitudes de participación, algo que ya se exige en múltiples procesos de selección de las diferentes administraciones públicas, entre ellas la de la Generalitat Valenciana.

Aunque alguna opinión doctrinal manifiesta sus dudas al respecto y alguna sentencia aislada parece poner en cuestión que pueda generalizarse esa obligación, entendemos que es posible imponerla mediante norma reglamentaria autonómica en estos casos, conforme al art. 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En un modelo de Administración que se pretende cada vez más digitalizado, está plenamente justificado que se exija a toda persona que quiera integrarse en ella la posesión de los conocimientos mínimos para poder comunicarse por vía electrónica o telemática con los órganos competentes. De hecho, la obligación de que las personas candidatas presenten sus solicitudes por vía telemática y se relacionen de esta manera con los órganos competentes ha sido ya establecida para la Administración General del Estado por RD 203/2021, de 30 de marzo. Y asimismo se va imponiendo por normas o en los procesos selectivos de algunas Comunidades Autónomas.

### **2. Presentación de declaraciones responsables y posible autoevaluación de méritos**

Debe mantenerse y, si no lo estuviera ya en la práctica, generalizarse la regla de presentación de declaraciones responsables para justificar el cumplimiento de los requisitos exigibles para participar en las convocatorias de selección. Todo ello sin perjuicio, como es lógico, de la necesidad de acreditación final de esos requisitos por las personas candidatas seleccionadas y de advertir de las responsabilidades en que puedan incurrir quienes falseen o incluyan datos incorrectos.



Cosa distinta es si se acepta que sean las personas interesadas quienes presenten su propia valoración de los méritos computables, conforme a los baremos establecidos en las convocatorias, si así se dispone en ellas. Esa autoevaluación previa debe ser finalmente contrastada por el órgano de selección para detectar posibles errores y, salvo si el tipo de méritos a valorar no ofrece ninguna duda y la puntuación correspondiente depende de una simple operación aritmética, la mera revisión final puede tener más inconvenientes que ventajas. Por eso solo es aconsejable introducirla en algunas convocatorias, cuando la valoración de los méritos resulte sencilla a priori.

### **3. Reducción de los plazos de tramitación**

Es fundamental agilizar y abreviar la tramitación de los procedimientos de selección, empezando por los ordinarios. Como se deduce de los datos que se han elaborado para el trabajo de nuestro grupo, esos plazos son en general excesivos, aunque se hayan reducido en los últimos años, y en algunos casos o fases siguen siendo extraordinariamente dilatados. Todo ello tiene efectos muy perjudiciales, no solo para los/as aspirantes, sino también para la Administración, pues entre otras cosas impide cubrir con celeridad las vacantes y acaba propiciando el abuso de la interinidad o temporalidad en el empleo público. Entendemos que la legitimación social de los procesos de selección pasa en buena parte porque se tramiten en un plazo razonable y cuanto más breve mejor. A esta misma finalidad atiende la Ley de la Función Pública Valenciana (art. 55.3), cuando dispone que los procedimientos selectivos se deberán convocar dentro de los tres meses siguientes a la aprobación –la publicación, entendemos– de la oferta de empleo público; que el inicio de la primera prueba no puede exceder de un plazo de tres meses desde la convocatoria –desde su publicación, se entiende–; y cuando fija el plazo máximo de un año para la finalización de las pruebas –entendemos que hasta la aprobación de la lista definitiva de aprobados– a contar desde la fecha de la convocatoria, es decir, desde la fecha de publicación de la misma.

Esta regulación legal debe completarse por vía reglamentaria, imponiendo unos plazos máximos para cada uno de los trámites, que permitan cumplir cabalmente los mandatos de la propia Ley y, si es posible, reducir aún más el plazo máximo para la finalización del procedimiento. Todo ello sin perjuicio de introducir ciertos criterios de flexibilidad en previsión de situaciones complejas.

En concreto, es preciso reducir los 20 días hábiles actuales a 10 días hábiles para la presentación de solicitudes de participación desde la publicación de la convocatoria, plazo que es más que razonable y suficiente hoy en día, máxime cuando se propone que las solicitudes se presenten siempre por vía electrónica o telemática y que no sea necesario acreditar a priori los requisitos para participar en la convocatoria, bastando una declaración responsable.

También debe reducirse a 10 días hábiles, como máximo, el plazo para publicar la lista provisional de admitidos, desde que finaliza el plazo anterior. Conforme a la legislación básica (art. 68. 1 y 2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común), será necesario otorgar otros 10 días hábiles para subsanación y alegaciones, tras la publicación de esa lista provisional. Y asimismo debe fijarse, en nuestra opinión, un plazo máximo de otros 10 días para la publicación de la lista definitiva, desde que finaliza el de subsanación. De esta manera –que podríamos simplificar como la “regla 10+10+10+10”– la fase inicial del proceso de selección culminaría en un





plazo algo inferior a dos meses naturales, posibilitando el anuncio e inicio de la primera prueba en el plazo de tres meses que marca la Ley.

Se trata en todo caso de una propuesta de plazos máximos, pues algunos –los de publicación de las listas provisional y definitiva de admitidos, en concreto– podrían incluso reducirse en algunas convocatorias con escasa participación previsible. Eventualmente, por el contrario, se puede introducir reglamentariamente la cautela de una posible ampliación motivada del plazo de publicación de las listas definitivas si, por el elevado número de solicitudes o por otras causas objetivas justificadas, fuera imposible realizar dicha publicación en el plazo ordinario.

En aquellos casos en que fuera posible reducir aún más los indicados plazos, la primera prueba podría comenzar incluso antes de tres meses desde la publicación de la convocatoria, ya que ese es el plazo máximo legal, y en función de las circunstancias cada convocatoria podría fijar un plazo más breve.

Por el contrario, no existe en la Ley un plazo máximo para la realización de las pruebas sucesivas. Hasta ahora sólo se fija el plazo mínimo (dos días; art. 16 del Decreto 3/2017, de 13 de enero del Consell, que aprueba el Reglamento de selección.). Nuestra propuesta es que en cada convocatoria se fije un plazo máximo entre prueba y prueba, es decir, entre la finalización de una y el inicio de la siguiente; plazo que puede ser variable en función de los casos y tipos de prueba. Como regla general, entre la finalización de una prueba y el comienzo de la siguiente, el plazo máximo fijado reglamentariamente debería ser de 20 días hábiles, aunque podría preverse su ampliación por causa justificada. Pero debe precisarse que se trata de un plazo máximo y que los responsables del procedimiento deben fijar, dentro de él, el más breve posible.

También debe establecerse reglamentariamente la posibilidad de realizar varias pruebas sucesivas en el mismo día, si es factible en virtud de las circunstancias y se anuncia así en la convocatoria.

En los procedimientos de concurso-oposición debería fijarse también un plazo máximo para culminar la valoración de los méritos del concurso, desde que se publique la lista de candidatos/as que han superado la fase de oposición. Sin embargo, es difícil fijar ese plazo con carácter general, ya que el número de concursantes y la complejidad del baremo pueden variar mucho de un caso a otro. Deben ser las diferentes convocatorias las que, en su caso, determinen ese plazo máximo, teniendo en cuenta el principio de celeridad.

En fin, cabe fijar un plazo máximo de 10 días hábiles para la acreditación de requisitos y méritos por parte de quienes hayan resultado aprobados en el procedimiento de selección. El actual plazo de 20 días parece excesivo y obsoleto, sobre todo si se impone la presentación telemática de documentos.

También debe recordarse que, según la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana (art. 55.3), la convocatoria debe determinar una “estimación temporal” para el desarrollo de las pruebas. Debe recalcar reglamentariamente esta obligación, que no implica un compromiso de finalización en el plazo estimado ni genera responsabilidad alguna, sin perjuicio de que la estimación inicial pueda variar en función del número de aspirantes o de otras circunstancias imprevistas.

El estricto cumplimiento de los plazos señalados es esencial para lograr el objetivo de agilidad y eficacia que la Ley persigue. Pero debe tenerse en cuenta que su cumplimiento efectivo depende de que los órganos de gestión y los propios órganos técnicos de selección dispongan de los re-



curso humano y material suficiente e idóneo para cumplirlos. Corresponde a la Conselleria competente de la Generalitat adoptar las medidas oportunas para facilitar los recursos necesarios.

#### **4. No suspensión del procedimiento**

Debe fijarse en el reglamento la regla de no suspensión del procedimiento selectivo, ni siquiera en caso de reclamaciones, salvo por aquellas causas establecidas en la legislación general del procedimiento administrativo o en otras leyes, incluida la resolución de recusaciones, o cuando así se disponga en vía de recurso administrativo o, en su caso, de recurso judicial por el órgano competente. Dicha regla, reglamentariamente establecida, ofrecerá la seguridad necesaria a los órganos de selección para continuar la tramitación, no obstante las eventuales incidencias.

#### **5. Determinación de las responsabilidades del presidente y secretario del órgano técnico de selección**

Sin perjuicio de la responsabilidad propia de cada uno de los miembros del órgano de selección, deberían establecerse con claridad por vía reglamentaria las específicas del presidente y secretario de dicho órgano, como responsables máximos de la regularidad y la buena marcha del procedimiento.

Según la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, corresponde al secretario de un órgano colegiado velar por la “legalidad formal y material” del funcionamiento del mismo. Pero, con independencia de ello, existe una responsabilidad más amplia, no simplemente legal, relativa al correcto y ágil funcionamiento del órgano de selección: impulso de los trámites, determinación del calendario y horario de las pruebas, instrucciones para su realización, garantías de anonimato y confidencialidad sobre el contenido de los ejercicios y otras para asegurar la imparcialidad, resolución de dudas y reclamaciones, etc. Sin duda algunas deben atribuirse al presidente, en su caso junto al secretario del órgano, y en coordinación con los órganos de gestión del procedimiento, en lo que afecte a la competencia de estos.

La clarificación reglamentaria de las responsabilidades de cada uno debería reducir las incertidumbres que puedan presentarse a lo largo del proceso de selección, contribuyendo a una tramitación ágil y eficiente.

#### **6. Garantías de confidencialidad y anonimato de las pruebas**

Si bien en los procedimientos selectivos de la Generalitat se adoptan ya en la actualidad un conjunto de medidas y prácticas para garantizar la confidencialidad del contenido de las pruebas escritas antes de su realización y el anonimato de los ejercicios escritos que se realizan por los candidatos, no está de más imponer reglamentariamente que han de respetarse ambos principios, dado que el reglamento de selección se aplicaría también, de manera directa o subsidiaria, a otras

entidades públicas, como sucede con el vigente. Eso no implica llevar al texto del reglamento, sin embargo, unas reglas de detalle sobre estos aspectos, que más bien deben figurar en los códigos de buenas prácticas.



También es recomendable en este aspecto elaborar un análisis de riesgos, con el fin de detectar los puntos sensibles y elaborar propuestas de mejora para robustecer el sistema actual.

### Medidas y acciones propuestas respecto de la tramitación de los procesos de selección

- **Todas las comunicaciones** entre los órganos de selección y de gestión de los procesos selectivos y las personas candidatas **deben realizarse electrónicamente**.
- Debe mantenerse y, en su caso generalizarse la regla de presentación de **declaraciones responsables** para justificar el cumplimiento de los requisitos.
- La **autoevaluación de méritos** por las propias personas aspirantes estará limitada a algunas convocatorias, cuando la valoración de los méritos resulte sencilla a priori.
- La regulación legal de los plazos del procedimiento debe completarse por vía reglamentaria, imponiendo unos **plazos máximos para cada uno de los trámites**, sin perjuicio de introducir ciertos criterios de flexibilidad.
- Para la fase inicial del proceso de selección, se propone la “regla 10+10+10+10”- con plazos de 10 días hábiles para la presentación de solicitudes, 10 para la publicación de la lista provisional, 10 para la subsanación y 10 para la publicación de la lista definitiva. También debería reducirse a 10 días hábiles el plazo para la acreditación de requisitos y méritos por parte de quienes hayan resultado aprobados en el procedimiento de selección.
- En cada convocatoria se debe fijar un plazo máximo entre prueba y prueba, que puede ser variable en función de los casos y tipos de prueba.

- También se propone que en las convocatorias de los procedimientos de concurso-oposición se establezca un plazo máximo para culminar la valoración de los méritos del concurso.
- Debe regularse la posibilidad de realizar varias pruebas sucesivas en el mismo día, si ello es factible en virtud de las circunstancias y se anuncia así en la convocatoria.
- Debe establecerse reglamentariamente la regla de no suspensión del procedimiento selectivo, salvo por las causas establecidas en la legislación general del procedimiento administrativo.
- Se propone clarificar en la normativa las responsabilidades del presidente y secretario del órgano técnico de selección.
- Deben elaborarse códigos de buenas prácticas en materia de confidencialidad y anonimato de las pruebas así como efectuarse análisis de riesgos sobre este ámbito, con el fin de detectar los puntos sensibles y elaborar propuestas de mejora para robustecer el sistema actual.

## Anexo. Integrantes de la comisión



**Presidente:** Miguel Sánchez Morón, Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Alcalá de Henares

**Coordinadora:** Belén Cardona Rubert, Subsecretaria de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública de la Generalitat.

### Vocales:

Vocal secretario: J. Javier Cuenca Cervera, Inspector General de Servicios de la Generalitat.

Antonio Peña Ferrando, Subdirector General de Promoción Profesional de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública.

Icía Pérez-Baroja Verde, Subdirectora General de Relaciones con Otras Administraciones, del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

José María Goerlich Peset, Catedrático del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Universitat de València - Estudi General.

Remedios Roqueta Buj, Catedrática del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Universitat de València - Estudi General.

Mikel Gorriti Bontigui, Responsable de Recursos Humanos de la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco.

Virginia Losa Muñiz, Vicesecretaria de la Diputación de Palencia y codirectora del Observatorio de Personal de COSITAL-Network.

Vicente Sarrión Montoro, Jefe del Servicio de Selección de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública.

Delia Cuenca Antolín, Inspectora de Servicios de la Generalitat.

Amparo Mateu Cerdá, Jefa del Servicio de Personal del Ayuntamiento de València.







**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria de Justícia,  
Interior i Administració Pública