

Tres propuestas para el nuevo empleo público¹

por Carles Ramió²

[Comentar artículo en LinkedIn>>](#) [Comentar artículo en Facebook>>](#)



Aquí nos vamos a concentrar en las medidas inmediatas que deberían impulsar las administraciones públicas en materia de empleo público si no quieren hipotecar el futuro y, por tanto, perder las externalidades positivas de la inteligencia artificial y de la robótica. Es comprensible que a la Administración pública le cuesta tener visión estratégica como institución y ser proactiva en sus diseños organizativos pero lo que no se puede soportar es que sea estúpida. En estos momentos está entrando con entusiasmo en una fase de estupidez cósmica que hay que frenar de manera inmediata. Para evitar esta decadencia absoluta hacia la que se orienta de manera desbocada el sector público español solo haría falta implementar ya (mejor mañana que pasado) tres medidas en materia de función pública. ¡Solo tres! Son las siguientes:

1. Antes de convocar oposiciones para una nueva plaza o perfil analizar su potencial obsolescencia. Hace solo dos años que el empleo público se ha abierto de nuevo a la convocatoria de oposiciones para poder reponer a los empleados públicos que se van jubilando. En este reciente proceso existe la inquietante eventualidad de tener que aplantillar a un enorme contingente de personal interino. Por tanto, las nuevas plazas que se ofrecen suelen ser confusas en sus motivaciones y argumentos ya que hay una confusión entre puestos en los que se jubila un titular, con puestos ocupados por interinos que se desean convocar y con nuevos puestos que miran más hacia el futuro (este último ingrediente seguramente es el gran ausente de las convocatorias). En todo caso, dejando de lado esta compleja madeja, suele detectarse la dinámica de convocar oposiciones a unos perfiles por el simple hecho de que se han jubilado sus antiguos titulares. Este mecanismo es perverso ya que deja totalmente de lado la nueva organización del trabajo derivada de la inteligencia artificial y la robótica. Por ejemplo, se convocan plazas de conserje, de auxiliar administrativo, de administrativo, de jurista, etc. no porque sean necesarios en el presente y en el futuro sino simplemente porque la plaza ha quedado vacía. Esta dinámica implica que la Administración pública del futuro va a ser totalmente idéntica que la actual, cristalizando para varias décadas un modelo profesional totalmente obsoleto. No hay que olvidar que los puestos de trabajo más susceptibles de ser robotizados son los que están más sindicalizados y los dirigentes políticos aceptan las propuestas de nuevas convocatorias de empleo público impulsados por los sindicatos a cambio de una supuesta y coyuntural paz social. Esta lógica es totalmente estúpida, perversa y aborta la posibilidad de lograr una Administración pública del futuro racional y adaptada a las tecnologías y a las nuevas necesidades sociales. La propuesta es obvia: cuando se jubila el titular de un puesto de trabajo no hay que convocar oposiciones de manera automática o rutinaria. Antes hay que analizar si este puesto de trabajo va a tener sentido y ser necesario en el futuro. No es muy complicado este ejercicio ya que solo hay que observar los análisis sobre obsolescencia del mercado de trabajo ante la robotización (por ejemplo, las plataformas de O'Net o de Singularity University) para detectar si este puesto y perfil va a ser necesario o no en el futuro. En el caso que no sea necesario no hay que convocar oposiciones bajo ningún concepto. Precisamente de lo que se trata es de aprovechar el envejecimiento actual de las plantillas de empleados públicos para adaptarse con costes marginales al nuevo paradigma tecnológico. Desaprovechar esta gran y afortunada oportunidad más que un error es una gran estupidez.

2. Cambiar de manera radical los sistemas de selección para atraer el talento y los nuevos perfiles de empleados públicos que se requieran de cara al presente y el futuro. Es todavía una incógnita el perfil de los futuros empleados públicos que van a ser los responsables, entre otras muchas transformaciones, de implementar la inteligencia artificial y la robotización en las administraciones públicas. De momento solo conocemos perfiles necesarios como los diseñadores de algoritmos y los entrenadores de estos algoritmos que van más allá de un simple dominio tecnológico ya que deberían integrar en sus diseños y actuaciones una visión multidisciplinar y holística (ellos por si mismos o, lo más probable, creando grupos de trabajo pluridisciplinarios). Pero la gran mayoría de perfiles están todavía por definir (aunque de nuevo habría que analizar las plataformas como O'Net o Singularity University que también se dedican a intentar pronosticar los perfiles profesionales del futuro). Por tanto, a la hora de seleccionar los nuevos empleados públicos debemos incentivar los procesos que más allá que validar lo que se sabe y, en cambio, deberían valorar la capacidad de cada candidato para aprender y renovar sobre la marcha sus competencias. Básicamente, requieren la competencia de aprender a aprender y la capacidad de rechazar las zonas de confort, al menos durante sus veinte primeros años de vida laboral. Por tanto, es evidente que los actuales sistemas meritocráticos de selección fundamentados en la memoria no son los más adecuados. Es urgente cambiar de manera radical los sistemas de selección para que sigan siendo meritocráticos pero tengan capacidad para adaptarse a detectar el talento que hace falta para reinventar el futuro. Las posibilidades son muy variadas y van a depender de las necesidades de cada ámbito de la Administración. Una prueba básica que filtre unos mínimos conocimientos sobre la idiosincrasia de lo público puede seguir haciendo falta, pero acompañada de pruebas prácticas de resolución de problemas, casos prácticos, exposiciones orales y escritas, etc. También hay que detectar aquellos candidatos con una mayor formación humanística y un dominio conceptual de las matemáticas. La formación con un carácter realmente selectivo puede contribuir de manera decisiva a seleccionar a los mejores candidatos. Pero toda esta estrategia más holística y flexible bajo ningún concepto debería contribuir a reverdecer de nuevo el clientelismo. El clientelismo es una pulsión social natural que siempre está al acecho ante los cambios y las turbulencias para recuperar el espacio perdido.

3. Flexibilizar las plantillas para que sea posible los trasvases de personal de un sector profesional a otro. Hay ámbitos del sector público que se van a ver afectados de manera inmediata por el impacto de la robotización y la inteligencia artificial. Por ejemplo, en el sector de vigilantes de los aparcamientos en zona azul y otras zonas ya está experimentando un gran cambio con las plataformas de pago mediante el teléfono y con vehículos que comprueben estos pagos. Es decir, desde ahora mismo no van a ser necesarios los vigilantes de estas zonas de aparcamiento. Además, en este caso es probable que la plantilla de vigilantes no esté a punto de jubilarse debido a la edad de estos profesionales que accedieron cuando se extendió la implantación de estas plazas en los municipios. ¿En estos casos que hacemos? Una opción es no aprovechar la nueva tecnología disponible y esperar a implantarla hasta que no se jubile la plantilla de vigilantes. Es una mala opción ya que los ciudadanos pierden confort y los ayuntamientos desaprovechan una tecnología que implica grandes ahorros económicos en la gestión de este sector. Otra opción sería implementar igual esta tecnología y mantener de manera absurda a unos profesionales que carecen de trabajo. Otra opción posible sería la forzar la marcha de estos profesionales (despidos y jubilaciones anticipadas) e implantar las nuevas tecnologías. Esta opción, además de ser de muy difícil implementación en el sector público, la descartamos de plano por sus costes sociales. En este punto estoy de acuerdo que la Administración pública no puede operar como el sector privado y debe tener una mayor sensibilidad social y laboral. Por tanto, la única opción posible es flexibilizar el sistema de gestión de recursos humanos para que estos vigilantes puedan desempeñar otras ocupaciones laborales totalmente distintas pero equivalentes a su nivel profesional. Hay una gran empresa pública municipal que ya se ha encontrado en esta situación y ha realizado una propuesta a los sindicatos para reubicar a estos efectivos

amortizados por el cambio tecnológico. Los sindicatos han aceptado esta propuesta quizás porque no son sindicatos clásicos del sector público sino sectores sindicales vinculados al ámbito de los aparcamientos tanto públicos como privados (por tanto, conocen como responde el sector privado ante el cambio tecnológico y agradecen la sensibilidad social de esta empresa pública). En definitiva, si el cambio tecnológico afecta a empleados públicos en ejercicio sin un horizonte cercano de jubilación es necesario flexibilizar los puestos de trabajo para que gocen de más polivalencia y sean posibles los trasvases de un grupo profesional a otro grupo profesional. Muchas veces es posible conciliar renovación tecnológica con costes sociales y laborales muy marginales.

¹ EL presente texto se publica con autorización del autor, tomado de Blog esPúblico <https://www.administracionpublica.com/tres-propuestas-para-el-nuevo-empleo-publico/>

²² Carles Ramió Matas es uno de los expertos actualmente más reconocidos en gestión pública en lengua española. Es catedrático de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona y autor, entre muchos otros libros de *Inteligencia artificial y Administración pública: robots y humanos compartiendo el servicio público*, Madrid: Los Libros de la Catarata, 2019.