



DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

X Legislatura

Pamplona, 29 de marzo de 2022

NÚM. 53

COMISIÓN DE SALUD

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^a NURIA MEDINA SANTOS

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 29 DE MARZO DE 2022

ORDEN DEL DÍA

— Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra y al Departamento de Salud a realizar un estudio para comprobar la calidad psicométrica de los ítems/preguntas realizadas en el examen de la convocatoria de concurso-oposición de Enfermería del día 6 de febrero de 2022, presentada por el Ilmo. Sr. D. Domingo González Martínez.

(Comisión transcrita por la UTE Naturalvox-MondragonLingua)

(Comienza la sesión a las 15 horas y 19 minutos).

Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra y al Departamento de Salud a realizar un estudio para comprobar la calidad psicométrica de los ítems/preguntas realizadas en el examen de la convocatoria de concurso-oposición de Enfermería del día 6 de febrero de 2022, presentada por el Ilmo. Sr. D. Domingo González Martínez.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Medina Santos): Buenas tardes a todos y a todas. Guarden silencio, señorías. Comenzamos. Silencio, por favor. Comenzamos la Comisión de Salud con un único punto en el orden del día: Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra y al Departamento de Salud a realizar un estudio para comprobar la calidad psicométrica de los ítems/preguntas realizadas en el examen de la convocatoria de concurso-oposición de Enfermería del día 6 de febrero de 2022.

Esta moción ha sido presentada por el señor González Martínez, del grupo EH Bildu. Por lo tanto, tiene la palabra para su defensa por un espacio máximo de quince minutos. Cuando quiera.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Mila esker, mahaiburu andrea. Arratsalde on guztioi. Buenas tardes a todos y a todas. Es un tema que ya hemos discutido alguna vez, la Orden Foral 195/2021 fue por la que se aprobó esta convocatoria de 424 plazas de puestos de trabajo de Enfermería. El examen se hizo el 6 de febrero y solo 649 personas de las 4.713 que se presentaron superaron la prueba. Es algo que nos ha pasado en otras convocatorias de otros años, para nosotros hay un par que fueron más sangrantes. Una de nutricionista que no aprobó nadie, de 149 presentados. Hay otra, que fue la de las técnicas en cuidados de auxiliar de enfermería del año 2017 que de 3.400 personas que se presentaron, solo aprobaron 367.

También una de técnicas de documentación sanitaria, de la que se presentaron 95 personas, y solo aprobaron 4. Es decir, es un problema, por lo menos, para EH Bildu está claro que el modelo de provisión de puestos de trabajo que tiene el Departamento de Salud no es el más adecuado, a nuestro entender. Es lento, complejo y costoso económicamente. También, pensamos que los exámenes, las pruebas que se desarrollan, sino en todas, en bastantes de las convocatorias, no se están adaptando a lo que se requeriría, que es medir de una forma clara la adaptación de estas candidatas a los puestos de trabajo.

Es un convencimiento que entendemos que puede ser discutible, es el nuestro, pero desde luego creemos que la mejor forma de saber si todas estas pruebas que se realizan, todos estos exámenes están adecuados a lo que se pide de las candidatas y candidatos, creemos que es a través de medir esas pruebas y saber con certeza, de forma técnica, si realmente estamos haciendo las cosas bien o se pueden mejorar.

Para nosotros el examen tipo test, desde luego, no es que sea el más objetivo. Es objetivo en el sentido de que se puede medir y se puede valorar un poco todos los ítems que se desarrollan.

Pero, obviamente, lo que no está tan claro es las materias y las características de las preguntas.

La prueba de oposición suele constar de uno o varios exámenes. Tenemos el caso de las trabajadoras administrativas, que suelen superar hasta cuatro pruebas. Con lo cual, aun siendo un nivel C, nos parece extremadamente laborioso y complejo. Creemos que es otro de los ejemplos que nos gustaría discutir.

Luego, muchas veces, esas planificaciones y esos temarios que se preparan no están lo suficientemente acotados y aclarados a la hora de servir de guía a las candidatas y candidatos a estas plazas para poder prepararlos y saber qué se les va a exigir en estas pruebas. No tener una bibliografía específica para estudiar deja, prácticamente, a la buena decisión y el buen acierto del Tribunal, tanto la dirección del examen como la consideración de respuestas acertadas o no acertadas. El pensar que son objetivos estos exámenes, cuando se nos ha dado el caso que he mencionado de las TCAE donde solo hubo un 3 por ciento de aprobadas y donde más del 80 por ciento de las presentadas no superó ni siquiera los 9 puntos de un máximo de 60, nos hace cuestionar que estos modelos sean o estén siendo los adecuados. No cuestionamos ni la buena voluntad de los tribunales ni su trabajo a la hora de elaborar las distintas pruebas, pero en estos momentos pensamos que se cuenta con herramientas técnicas lo suficientemente elaboradas como para analizar con detenimiento esa adecuación de cara a lo que se plantea, que es la selección de personal.

Es decir, aquí no estamos haciendo exámenes académicos para reconocer una profesión que ya estas personas la tienen reconocidas y superada, sino que lo que buscamos es pruebas que ayuden a elegir las mejores candidatas para unos puestos de trabajo. Esta situación descrita para nosotros es, desde luego, preocupante. Son en contadas ocasiones en las que en estas oposiciones se han hecho estudios o se han realizado análisis y valoraciones sobre ellas. Yo encontré dos, y las dos son sobre el examen de formación sanitaria, de MIR, PIR, BIR, en la que Albert Bonillo y una serie de técnicos hicieron varios trabajos un poco valorando la dificultad de estas pruebas. Pero sí que hay una serie de guías que nos permiten hacer, por lo menos, una orientación a todos esos tribunales, de cara a que puedan preparar estas pruebas con las mejores garantías.

Creemos que es necesario analizar la dificultad de las pruebas, que estos estudios, además, permitirían a las candidatas y candidatos poder recurrir las preguntas, el proponer modificaciones y, desde luego, ajustarlos de forma que sean las personas mejor preparadas las que realmente tengan las mejores notas. Para eso, los estudios psicométricos creemos que son una herramienta útil. Tradicionalmente, el estudio de Psicometría se ha focalizado más hacia las propiedades de los instrumentos de medida y a preguntas de aspectos opinativos, lo que serían encuestas de opinión, test de personalidad o similar. Pero que también es una herramienta superútil e imprescindible para nosotros a la hora de mejorar la selección de personal, con pruebas que, desde luego, ordenen a las candidatas del puesto de trabajo, garantizando su correcta clasificación.

Entre las características que suelen tener estos análisis, son pruebas que lo que buscan es un poco la calidad de las preguntas en todos los aspectos. Existen varios trabajos. Creo que uno de los más importantes y de los primeros es el de [Ininteligible: minuto 00:07:50] Rodríguez, son treinta y un criterios. Estos se refieren al contenido a pregunta. Por ejemplo, el ítem debe medir un único conocimiento, el formato del estilo recomienda ítems cortos, el enunciado, evitar negaciones u opciones como la de «todas las anteriores son correctas» o «todas las anteriores son incorrectas».

Otro de los modelos, igual un poco más sencillo y más claro, es el que desarrolló Moreno Martínez Núñez, que son menos criterios, son doce más claros, más fáciles de aplicar, y que lo que hacen es valorar, sobre todo, tres aspectos que son: la elección del contenido, su expresión y las opciones de respuesta. Aquí, esos doce criterios —no sé si enumerarlos— son una muestra representativa del contenido recogido en la tabla de especificación, evitando ítems triviales. La representatividad debe marcar lo sencillo y lo complejo, lo concreto, lo abstracto, lo memorístico, el razonamiento, lo central debe expresarse en el enunciado, que cada opción sea un complemento que debe concordar gramaticalmente con el enunciado. Es decir, marca una serie de iniciativas en todos los aspectos, que lo que hace es garantizar que la prueba sea comprensible, que se adapte al nivel de conocimientos de las candidatas y candidatos, porque desde luego que no es lo mismo preparar un examen para personas de nivel D, con un acceso a esas convocatorias de graduado escolar o de FP de grado 1, que pruebas para personas que tienen licenciaturas de nivel A y que tienen una, digamos, una formación académica mucho más exhaustiva.

Las pruebas, desde luego, deberían contener solo conceptos fundamentales y de las funciones y competencias a valorar. Lo que pasa ahora es que se pregunta muchas veces conceptos que son de cuestiones menores, lo que obliga a las candidatas, prácticamente, a estudiar todos los temarios de forma minuciosa. Es algo absurdo y que lo único que potencia es que luego el azar tenga mucho que ver en aprobar o no aprobar en estas pruebas.

Existen dos grandes modelos, los nombro en la exposición de motivos, uno es la teoría clásica de test y el otro es la teoría de respuestas del ítem. La teoría clásica, que creo que es una forma de medir la dificultad de estas pruebas muy fácil de aplicar, lo que dice, sobre todo se analiza es el índice de dificultad del ítem. Es la proporción de personas que contestan correctamente las preguntas. La discriminación, se busca que los ítems tienen que discriminar en el sentido de que deben dejar claro entre las personas que tienen un buen rendimiento en los test y los que tienen un rendimiento malo.

La discriminación de los distractores, los distractores son las preguntas no correctas, que tienen que tener también una calidad, porque si no, no funcionarían tampoco a la hora de clasificar. Luego, la valoración del sesgo, algo que tampoco se valora mucho en los exámenes. Este es un aspecto, a nuestro entender, crucial, porque cuando se valoran muchas veces estos ítems, estas preguntas, no se tiene en cuenta conceptos que deberíamos comprobar en su realización, ni que ninguna cuestión de género, de raza o de otras cuestiones pueda llevar implícitamente a una discriminación de las personas, o por su nivel académico o por otros

aspectos que muchas veces se están soslayando en los exámenes, y que hacen que, desde luego, sean más injustos para unos colectivos que para otros.

La teoría de respuestas del ítem es otro sistema de medición. Lo que tiene de bueno, entiendo que es mucho más objetivo. Se fundamenta en la medición de los rasgos latentes, a partir de tres parámetros, que son la discriminación del ítem, su dificultad y el acierto al azar. Existen programas gratuitos de software, desde el mundo de la psicología se tiene estas herramientas para medir estas dificultades y saber si realmente estamos haciendo una prueba adaptada, tanto al puesto de trabajo que queremos cubrir como a los conocimientos que se exigen.

Queríamos detallar un poco, sobre todo, que existen estas medidas, que se puede hacer, que creemos que además es interesante, porque la idea principal que nos gustaría haber podido transmitir es que, en estas circunstancias, con esta experiencia que vamos acumulando de pruebas, si no fallidas, sí que creemos que manifiestamente mejorables, que lo peor que podemos hacer es no hacer nada. Por eso planteábamos que sería imprescindible realizar una prueba, estudiar las cualidades de estos exámenes. No hacerlo convierte el error en norma y no en excepción. Creemos que eso sería lamentable. Creemos que nos está pasando, no solo en Salud, sino en Educación también nos encontramos con problemas similares.

Por eso nuestra propuesta son tres puntos. El primero sería el estudio que determine el grado de dificultad y de exigencia de las preguntas que se hicieron en el examen del 6 de febrero, siguiendo cualquiera de estos dos métodos. En la segunda, lo que planteamos es que para todas las oposiciones se haga un estudio de estas características, para garantizar que se están haciendo pruebas adaptadas a las necesidades, sino para todas, también podría ser para las más masivas. Es decir, donde el número de candidatos y candidatas es muy numeroso y, desde luego, sería imprescindible.

Luego, algo que nos parece básico es que todo el sistema de ingreso, que es el que nos está fallando, a nuestro entender, se debería negociar con la representación sindical un poco para entre todos reflexionar y adaptarlo para que sea una herramienta útil de selección de personal, y más ahora, cuando estamos pendientes de OPE especiales de estabilización, creemos que sería muy interesante contar con esto y si fuera con el mayor consenso posible, desde luego, muchísimo mejor. Esas tres serían las propuestas. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. No se han presentado enmiendas a esta moción. Por lo tanto, vamos a definir los turnos a favor y los turnos en contra. ¿Turnos a favor? (Pausa). ¿Turnos en contra? (Pausa).

Comenzamos con los turnos a favor. En primer lugar, por parte del Partido Socialista de Navarra, tiene la palabra su portavoz, la señora Fanlo, por un espacio máximo de diez minutos. Cuando quiera.

SRA. FANLO MATEO: Muchas gracias, señora Presidenta. Muchas gracias, señor González, por traer esta moción a la Comisión, que nos ha parecido bastante interesante y, desde luego, un tema que nos estaba preocupando.

Sí que tenemos que resaltar, y eso es algo objetivo, el esfuerzo que está realizando este Gobierno en tres años de legislatura, en intentar fidelizar plazas en sanidad y en otras áreas, pero sobre todo en sanidad. En tres años, el Gobierno de Navarra, en lo que llevamos de legislatura, inmersos en una pandemia, ha sacado ya a concurso de oposición 1.364 plazas, comparadas con las 972 que se sacaron los diez últimos años anteriores con Gobiernos de otros grupos. Queremos ponerlo en valor, porque esto es importante en medio de una pandemia y, desde luego, contra viento y marea, se están convocando estas OPE.

La última, ya lo sabemos, una OPE de Enfermería, que ya se debatió aquí, porque se pidió la comparecencia de la Consejera. Era la OPE número 59, número 59, que se dice pronto, 59 OPE en lo que llevamos de legislatura. Se convocaban 424 plazas. Ya lo sabemos, en unos profesionales sanitarios, que en la Enfermería hay una altísima interinidad, prácticamente, el 60 por ciento. Se presentaron unas 4.700 y solo aprobaron un 14 por ciento de ellas, 653.

Ya lo dijimos en su momento, nos parecía que era un porcentaje bajo, y que nos hubiera gustado que hubiera sido también este porcentaje más alto. Gracias a Dios, se ha llegado a cubrir todas las plazas, pero que esto no ha pasado lo mismo en otras OPE, sino que, ya lo ha comentado así el señor González, la OPE de técnicos dietistas, la OPE de fisioterapeutas. En otras OPE fuera de Salud, en otros puestos en la Administración, no se han llegado a cubrir las plazas que se convocaron. Eso a nosotros como Partido Socialista, desde luego, nos preocupa. Ya lo dijimos en su momento, y lo volvemos a reiterar hoy, que hay que hacer una reflexión. ¿Por qué estas OPE no se cubren? ¿Qué ocurre con los procesos de selección? ¿Qué está pasando con estos exámenes?

También lo volvemos a repetir, y lo vamos a seguir diciendo, tenemos que recordar y, desde luego, el Partido Socialista respetamos que los tribunales de cualquier OPE son autónomos, son independientes y son soberanos. Desde luego, además, en la mayoría están representados los profesionales sanitarios que, en este caso, en la última eran los de Enfermería, pero en otros son los correspondientes profesionales sanitarios. Desde luego, nosotros no queremos interponernos en la labor de ningún tribunal, ni de este ni ningún otro que se vaya a convocar, pero sí queremos poner herramientas sobre la mesa para que haya un proceso de control sobre lo que es la calidad de estos tests, la calidad de los exámenes y la calidad de estas preguntas.

Se deben adecuar, como ya también ha dicho el señor González, las preguntas al temario. Nosotros entendemos que quienes componen el Tribunal pueden ser muy expertos en la materia sobre la que va a versar esa oposición, pero eso no quita que las preguntas sean las más adecuadas. Puede ser porque no son expertos en hacer preguntas. Sí que son expertos en la materia, pero no son expertos en cómo se deben formular las preguntas para poder discriminar los participantes de la misma conforme a los criterios previamente definidos. Sobre esta materia en cuestión ya ha nombrado una serie de tests el señor González, que son tests que se engloban dentro de la rama de la Psicología, que se llama Psicometría, y que esta rama de la Psicología de lo que versa es de cómo se deben formular las preguntas de los exámenes o de los tests, conforme a una serie de criterios restrictivos o, como ya lo ha dicho, las preguntas en negativo y para poder tener un perfil correcto.

Esto no solo se hace con oposiciones, ya lo ha dicho también el señor González. En las pruebas de los MIR, de los Médicos Internos Residentes, se consulta con expertos en Psicometría para que hagan selección de las preguntas, con base en estos criterios de Psicometría. Nosotros pensamos que como pone, sobre todo, queda reflejado en el punto 2 de la moción, que sería interesante que los miembros del Tribunal pudieran tener acceso a algún profesional de referencia en Psicometría, dentro de la Administración, y al cual acudir para poder orientarse y, por lo tanto, para adecuar las preguntas a dos conceptos básicos, que son la confiabilidad y la validez de las preguntas. Pero también hay que poner las herramientas necesarias para el control de las mismas, como se realiza, ya lo hemos dicho, en los exámenes MIR. Se deben fijar unos valores de corte para ver la dificultad y la discriminación. Todas las preguntas que no cumplan con esos criterios que se eliminen, si al pasarlos por esos criterios de Psicometría.

El realizar un examen, ya lo sabemos, constituye todo un reto y, probablemente, nunca podremos llegar a contentar a todo el mundo. Pero sí que tenemos que intentar aumentar la capacidad discriminatoria de los exámenes. Conseguir que las puntuaciones obtenidas midan de forma lo más precisa posible los conocimientos de los candidatos, y reducir, también lo ha dicho el señor González, el efecto del azar en la puntuación de las pruebas.

Nosotros, como reflexión final, cabe destacar que la apuesta de este Gobierno, nosotros entendemos que es firme, que no es otra que sus trabajadores en Salud tengan plaza, porque así lo está demostrando, que entren en la Administración lo antes posible, y asegurando sus plazas y sus puestos por medio de OPE. Pero no es contrario, y no pensamos, sino todo lo contrario, que es complementario mejorar los procesos de selección, por medio de herramientas dentro de la Psicometría y agilizar estos procesos. Que se confeccionen exámenes de alta calidad. Con esto nosotros, desde luego, no queremos poner en entredicho a ningún tribunal de ninguna OPE, pero sí que cabe ese ejercicio. En una oposición hay que hacerlo de forma más exigente. Que se deben seleccionar o elaborar un conjunto de preguntas con una dificultad y una discriminación adaptadas a una serie de profesionales, que tenemos que decir, compuesta cada vez por mayor número de estos profesionales y con una mayor proporción de profesionales sanitarios, cada vez más formados y recién acabados, además, de sus correspondientes carreras o grados. Desde luego, si esto no se tiene en cuenta, las pruebas van a perder calidad y, desde luego, el Servicio Navarro de Salud también entendemos que va a perder a la hora de poder fidelizar a sus trabajadores de forma adecuada.

Así que apoyaremos en esta moción el punto 2 y 3. El punto 1 no terminamos de estar de acuerdo, porque ahora mismo volver a examinar esas preguntas creemos que puede llevar a una desorientación también a esas candidatas, porque si se pasa por esos tests de psicometría, se demuestra que ese examen, igual, no se ha hecho con la mejor calidad, claro, ¿qué hacemos? ¿Volvemos a repetir el examen? Estamos en una disyuntiva muy mala, que probablemente lo que hay que hacer es hacerlo antes y dar esas herramientas para que cuando ya se tenga conformado el examen, por parte del Tribunal se pase por esos expertos en Psicometría. Se pasen por esas herramientas que den esa calidad discriminatoria a las preguntas que pueden servir para los mejores candidatos, pero ahora, ya una vez convocada la OPE, hecha la OPE, examinar el examen, porque al final es pasar por un examen al examen, creemos que puede llevar a bastante desagravio, sobre todo para los que hayan aprobado, y

para los que no hayan aprobado ¿qué hacemos? ¿Suspendemos esta prueba y volvemos a repetirla? Es una situación un poco, la verdad, adversa en el momento en que nos encontramos.

Por lo demás, debo agradecerle al señor González que haya traído esta moción, y al punto 2 y 3, desde luego, votaremos a favor. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. Continuamos con los turnos a favor. En este caso, tiene la palabra por parte de Geroa Bai, su portavoz, la señora Ansa, por un espacio máximo también de diez minutos.

SRA. ANSA ASCUNCE: Buenas tardes. Gracias, Presidenta. Gracias, señor González, por traer a debate este tema que, evidentemente, nos preocupa, porque de hecho ha sido reincidente en esta Comisión. No es el primer día que lo abordamos y a nosotros también nos preocupa. Nos parece importante traerlo. Yo salgo en el turno a favor, porque realmente le agradezco mucho que haya traído el tema, pero también le voy a discutir algunas cosas, porque creo que puede ayudarnos un poco a entender algunas cosas más. Entonces, aun saliendo en el turno a favor, voy a ser crítica con algunas cosas y luego le cuento lo que voy a votar.

Tenemos que recordar y reconocer que el examen del 6 de febrero se desarrolló en un momento muy duro. Estábamos en el pico más alto de la pandemia, de la sexta ola de la pandemia, y había un fuerte malestar en el personal de Enfermería. No era el mejor momento para convocar un examen. Eso está claro, pero el examen estaba convocado desde octubre y se concitó la tormenta perfecta. Con lo cual, ahí tuvimos todo tipo de ingredientes necesarios para generar un malestar potente.

Tampoco nos satisfizo el resultado de 4.700 aspirantes, que realmente aprobaron 649, pues es un porcentaje bajo que no refleja en absoluto ni la preparación ni la capacidad del personal de Enfermería que se presentaba en la prueba. También es cierto que no es la primera vez que esto sucede. Es decir, no podemos obviar que no tenemos un buen sistema de acceso a la función pública. No lo tenemos, y menos en aquellas profesiones que están vinculadas con la profesión de ayuda, que habría que contar con otra serie de formas de medir capacidades relacionales, capacidades sociales, habilidades en el manejo de determinadas situaciones y, desde luego, todo lo que tiene que ver con el cortejo actitudinal, que es una parte consustancial de las profesiones de ayuda.

Ya comentamos en la comparecencia de la Consejera que el modelo examen de test era la forma más fácil de resolver una oposición. También es una forma fácil de evaluar. Pero también sabemos que solamente evalúa el tema de conocimientos y, además, los conocimientos más ligados a lo memorístico. Es cierto que depurando y haciendo mejor los tests podemos llegar a valorar las capacidades cognitivas, que eso está muy bien, sobre todo, aplicadas a algunos de los campos que van a tener que desarrollar profesionalmente. Eso es cierto, pero lo dejamos en segundo lugar. De todas formas, volvemos a lo de antes. Valoramos solamente una de las características de las que tiene que constar una verdadera, un verdadero profesional. ¿Elegimos así las mejores profesionales? No. Seguramente, no. Puede que sí o puede que no. Está al azar. Realmente, va a haber algunas que sí son las mejores y va a haber

otras que han aprendido muy bien cómo hacer un examen, que eso es lo que realmente valoramos.

También entendemos que la Administración tiene que tener un sistema que le sea relativamente fácil de objetivar. El examen de test sí que lo es, pero volvemos a que ¿podríamos hacerlo de otra forma? Creemos que sí. No iba a meterme con el tema de los temarios, pero ha salido a colación, evidentemente, es facilitarles a las personas que se presentan a una oposición el que tengan unos temarios aceptablemente tasados, y en eso sí que podríamos hacer un esfuerzo. Aunque luego esto también es un tema que hay que ponerlo en tela de juicio. Porque estamos hablando de unas profesiones en las cuales la propia dinámica va haciendo que se aumenten los conocimientos y las técnicas muy rápidamente. Entonces, es otra forma de medir también aquellos que se han preocupado en formarse mejor, en trabajarse mejor algunos temas.

Volviendo al tema que nos trae el señor González, que nos propone mejorar las características de las preguntas y ajustarlas a unos rangos de dificultad. Para ello aporta dos teorías, con su correspondiente aplicabilidad. La verdad es que estas teorías tienen un amplio campo, sobre todo, en la Psicometría, sobre todo en el contenido psicológico, porque es desde donde nacieron y donde han ido depurándose y haciéndose. Es cierto que, con estas, si pueden medir algunas capacidades, algunas relaciones, eso es muy cierto. Otra cosa es si están ajustadas para el tema de la dificultad. Eso yo ya no lo tengo tan claro. Porque se han hecho muchas experiencias, tanto en bachilleres como en universidad, incluso en las pruebas MIR. Pero ahí tenemos unas características ya muy controladas. Todos sabemos, los profesores saben el nivel mínimo que tienen que tener los alumnos de un curso y lo que le pueden pedir a los más capacitados de ese curso. Pero no pueden pedirle cosas de los cursos siguientes. O sea, los contenidos están tasados. Entonces es más fácil el poder evaluar el tema de la dificultad.

Me retrotraigo a lo que decía, que estamos en un examen de oposición, en el que todas las personas que se han presentado han aprobado un grado y, por lo tanto, tienen capacidades y conocimientos suficientes para desarrollar. Una oposición, todos lo sabemos, no pretende saber si estas personas son competentes o no, que lo son, pretende graduar de forma que podamos elegir a aquellas que tengan mayor nota para poder acceder a la función pública. Es decir, el mínimo, está claro, el mínimo es el grado. El máximo, no tenemos tasado el máximo, y ahí ya empezamos a tener algunas dificultades para saber cómo nos vamos a mover. Esta era una de las cosas que a mí me preocupaban.

La otra pregunta que me hacía, ¿cuántos aprobados definen la dificultad o no de una oposición? ¿Podemos tener un grado muy alto de aprobados y será una oposición tan fácil que no nos mida nada? ¿Qué número de aprobados consideramos aceptable en una oposición? ¿Estos son muchos? ¿Estos son pocos? Claro, evidentemente, no me parece fácil. ¿El objetivo de la oposición cuál es? Dotarnos de profesionales competentes que nos cubran una serie de plazas que necesitamos cubrir en nuestros servicios públicos, y tener también de paso una lista de aprobados como para poder tirar luego entre una oposición y otra. ¿Tengo que ir terminando? Ya termino.

Quería decir que creo que tenemos que diferenciar lo que son dificultades relativas a la propia redacción, que me parece que, desde luego, tiene que estar perfectamente redactada, que las preguntas tienen que ser válidas, que la comprensibilidad tiene que ser ajustada a una persona de unas capacidades normales, que tiene que haber un límite de conocimientos que, evidentemente, no se pueden pedir especialidades, que se tiene que valorar el sesgo. Es decir, esas características, que son técnicas, eso sí me parece que eso daría la dificultad en cuanto al acceso a la prueba. Otra cosa es el nivel. El nivel, creo que en una oposición el rango del nivel puede ser mucho más amplio. Porque en caso de que nos hayamos pasado de nivel, siempre podemos tener una curva de Gauss que nos lo centre. O sea, que ahí tenemos más herramientas.

Dicho todo esto, voy a pasar a decir la posición. A mí me pasa como a la señora Fanlo en el primer punto, ¿para qué necesitamos ahora hacer esta evaluación? Si nos sale que está ajustada, a las personas que han suspendido se les va a remover más. Si nos sale que está desajustada, las personas que han suspendido tienen un cierto alivio, pero lo único que hacemos es agitar el malestar. Yo, sinceramente, creo que no debemos agitar un malestar, porque no les podemos ofrecer ninguna compensación a cambio. Entonces, no lo sé.

En cuanto al tercer punto, estoy muy de acuerdo en que empecemos a trabajar esto, claramente, a cómo hacemos. Pero también seamos conscientes de que el riesgo, el riesgo no, las probabilidades de que haya recurso tras recurso, van a ser mucho mayores, porque son mucho más subjetivas las otras mediciones. Pero a mí me parece importante que nos comprometamos con ellos.

En cuanto al segundo punto, que me parece que tiene muchas cosas a su favor, realmente, creo que tenemos que ampliar el foco, que tenemos que, no solamente las medidas estas, someterla a estas medidas y a otras. Es decir, para ir depurando e ir viendo realmente en qué nos podemos mover para hacer, por un lado, eficaz la prueba, por otro lado, manejable. Creo que someter a todas me parece complejo. Pero bueno, le dejo el beneficio de la duda en la complejidad del segundo punto. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. Comenzamos con los turnos en contra. En primer y único lugar, tiene la palabra el portavoz de Navarra Suma, el señor Ansa, por un espacio máximo de diez minutos.

SRA. ANSA ECHEGARAY: Muchas gracias, señora Presidenta. Buenas tardes, señorías. Hoy Bildu nos trae para su debate una moción a raíz de una cuestión sobre la que ya tuvimos aquí una comparecencia de la Consejera de Salud, que fue el examen de la convocatoria de concurso-oposición de Enfermería, celebrado el pasado 6 de febrero, superado solo por algo más del 13 por ciento de las personas presentadas.

Le agradezco que le haya traído para generar un debate sobre una serie de cuestiones, aunque discrepemos o discrepamos en varios aspectos, que es lo que voy a exponer nuestro posicionamiento que lo voy a basar en tres ideas. La primera, creemos que hay fórmulas para garantizar un número razonable mínimo de personas aprobadas y que no son utilizados, ni en la OPE de Enfermería ni en otras OPE de Salud.

Mire, en 2017 suspendieron todos los opositores presentados a una plaza de dietista-nutricionista. El cien por cien suspendidos. Al repetir una nueva convocatoria en 2018, solo aprobó el examen una persona de los 152 opositores. Por cierto, también con ustedes en el Gobierno.

En febrero de 2020 tan solo aprobaron la OPE de auxiliares de Enfermería el 10 por ciento de las más de 3.400 personas presentadas. En marzo del 2021, la OPE para fisioterapeutas en plena pandemia la suspendieron 98,5 por ciento de los aspirantes presentados y no cubrieron todas las plazas.

En febrero de 2022, en la OPE de Enfermería, cargada de polémica, en plena pandemia, aprueban el 13,77 por ciento de personas presentadas, y el 8,69 las presentadas al examen realizado posteriormente a las enfermeras que se encontraban en aislamiento el día de la prueba inicial. Para nosotros, este resultado es reflejo de la torpeza e incompetencia de los máximos responsables del Departamento de Salud, porque existen mecanismos correctores para garantizar un mínimo suficiente de aprobados y evitar lo ocurrido.

Se utilizó, por ejemplo, en el Departamento de Salud, para diferentes OPE de médicos de Atención Primaria, otorga la máxima puntuación a la mejor nota y a partir de ahí se aprueba con la mitad de puntuación que el mejor examen.

Nosotros, en marzo de 2021 ya denunciábamos no haber utilizado este sistema, tras el fracaso de la OPE de fisioterapeutas. Pero el Gobierno una vez más hizo caso omiso y volvió a caer en el mismo error que con la OPE de Enfermería, sin dar explicaciones del por qué no utilizó esta u otra fórmula para garantizar un mínimo de aprobados. No sirve la excusa que dijo la Consejera Induráin, de decir que el Tribunal es soberano, porque las condiciones de la OPE no las decide el Tribunal. Están en la convocatoria, y la responsabilidad es del Gobierno.

En segundo lugar, las OPE creemos que no son exclusivamente pruebas memorísticas, como se pretende trasladar en la exposición y en los puntos que trae esta moción. Las OPE que se han venido realizando en el Departamento de Salud en los últimos años no se evalúan únicamente cuestiones a memorizar. Hay pruebas de casos prácticos, e incluso en los tests se pueden plantear y se han planteado cuestiones de práctica diaria.

Nosotros, desde nuestro grupo estamos abiertos a negociar y a consensuar modificaciones en pruebas de acceso, que valoren mejor funciones, habilidades y competencias, por supuesto. Pero el hecho de que en los últimos años haya habido algunas OPE que han tenido resultados de muy pocos aprobados no puede cuestionar el procedimiento que ha sido válido para muchísimas OPE anteriores.

Ha sido el Gobierno el que no ha puesto ninguna medida para garantizar un mínimo de aprobados. Parece obvio, ante tan pocos aprobados, que los exámenes puestos no cabe duda que eran mejorables. Por último, creemos que agua pasada no mueve molino. No tiene sentido que a estas alturas nos detengamos a evaluar la calidad de las preguntas del examen de la OPE de Enfermería, que, como ya se ha comentado aquí, no cabe duda que estuvo mal

planteado y en unas circunstancias absolutamente complicadas para todas las personas que se presentaron.

Lo que creemos nosotros es que el Gobierno debe centrarse en el procedimiento y en la calidad de las OPE futuras para que no vuelvan a darse resultados tan negativos como los que se han comentado. Como digo, agradecemos que se haya traído la moción para un debate que creemos necesario, porque hay cuestiones que se pueden mejorar, pero nuestro voto a la moción será no a los tres puntos. Nada más, y muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. Terminados los turnos a favor y en contra, tiene la palabra el señor González, por parte del grupo proponente para su turno de réplica, por un espacio máximo de diez minutos. Le rogaría también que se pronunciase si acepta la votación por puntos. Muchas gracias.

SR. GONZÁLEZ MARTÍNEZ: Mila esker, lehendakari andrea. En principio, esa era la idea. Dice el portavoz de Navarra Suma que le gusta que se haya traído este tema para reflexionar sobre él. Esa era la idea reflexionar por algo que llevamos arrastrando no cuatro años ni tres años, sino prácticamente los mismos que tiene el Decreto Foral de Previsión de Puestos de Trabajo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, es del año 1993. Porque dentro de ese diseño se dejaron cosas tan al albur como la posibilidad de valorar los exámenes que se hacen a los candidatos y candidatas al ingreso a las Administraciones Públicas, se puedan valorar y medir.

Esa es una opción que tenemos ahora. Cuando se plantea hacer una valoración del examen que se realizó el 6 de febrero, no es por intentar buscar su anulación ni una revancha para las personas que suspendieron, sino simplemente es un examen en el que participaron casi cinco mil personas y nos permite hacer un estudio en profundidad sobre los parámetros psicométricos que se utilizaron, y los defectos o virtudes que tuvo el examen. Sabiendo, además —que creo que ha quedado en evidencia— que fue en un momento, con una sexta ola totalmente en auge y que probablemente restringió o limitó la capacidad de estudio a muchísimas de las candidatas. Es decir, que seguramente que la explicación para que no hubiese tantas personas aprobadas puede ser también las circunstancias de la realidad pandémica que nos tocó vivir. Eso es innegable. Es decir, no buscamos polemizar con su resultado. Lo que buscamos es que probablemente sea un examen lo suficientemente amplio como para que nos permita ver las virtudes y los defectos que estas pruebas tienen, y en ese sentido lo hacíamos.

El segundo punto, yo creo que es interesante también por crear una herramienta de futuro. Es decir, tener una fórmula para medir el grado de exigencia y tener, lo mismo que se hace con el personal que se presenta a la formación sanitaria, al MIR, PIR, FIR, EIR y demás, que les ha permitido tener unos baremos para saber entre qué grado de exigencia se hacen las preguntas. Eso de cara al futuro nos va a servir para que los tribunales que les toca realizar esta tarea, que es bastante ingrata y bastante dura, tengan desde luego las guías más claras y más prácticas. Por eso nos parecía que era una fórmula interesante.

El tercer punto, sobre todo lo que buscaba, es decir, nosotros no tenemos fórmulas mágicas para solucionar esto. Además, sabemos que hay las suficientes luchas de intereses entre

distintas posturas como para pensar que hay que buscar algo que sea plural, que sea equilibrado y que entre todos y todas consideremos que puede ser una herramienta para el futuro de la función pública, para el futuro de lo que sería el ingreso y la provisión de puestos de trabajo en Osasunbidea o lo que es el Departamento de Salud.

El lanzarnos, si las oposiciones de la legislatura pasada dejaron muchas personas o algunos de estos procesos sin cubrir todas las plazas, podría enumerar aquí, en los veinte años de mandato de UPN, decenas y decenas de oposiciones donde no se cubrieron todas las plazas. Hay una que para mí es además muy significativa, porque me ha tocado compartir con las personas candidatas, muchas veces, esa frustración. Es que casi todos los técnicos jurídicos, todos los TAP jurídico, todos los TAP económicos, ahí hay gente, que yo entiendo que está con una preparación enorme, que están trabajando la mayoría, y que, sin embargo, a la hora de superar esa prueba o ese examen se han quedado en el camino. Me parece que la reflexión viene bien, porque pensamos que no puede ser que gente que hace su trabajo de forma óptima, se vea incapaz de aprobar este tipo de pruebas.

Ahí pensábamos que, sabiendo que las soluciones nunca van a ser unidireccionales, se podía habilitar una fórmula que permitiese ir avanzando y acercando puntos de encuentro que fuesen, desde luego, al final, útiles para lo que creemos que es un objetivo de todos los grupos parlamentarios y es que la Administración Foral funcione de la mejor forma posible, que seamos capaces entre todos y todas de elegir, si no a las mejores candidatas, sí a candidatas óptimas para desarrollar su trabajo. Esa era la idea, no era ni lanzarnos unos a los otros los distintos resultados. Es decir, tenemos un 64 por ciento de temporalidad en Osasunbidea. Eso quiere decir que durante muchísimos años se han dejado muchas cosas que hacer. Probablemente, a mí me tocó la última legislatura de UPN que aprobaron ochenta y nueve plazas de oposición, concurso-oposición, y eran para Jefaturas de Servicio, para ser jefe de servicio tienes que ser funcionario o funcionaria, es decir, no sacaron absolutamente ninguna. No hacía falta hacer ese recorrido ¿verdad? Me parece que no era la idea esa, sino hacer reflexiones. Pensamos que además los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras tienen mucho que decir y que debemos darles la palabra. Esa era la idea, no era otra.

La moción o mi planteamiento era lo suficientemente abierto para que se pudiera apoyar sin grandes, entiendo yo, contradicciones por todos y todas. Pero he de agradecer, desde luego, el apoyo a los puntos y que acepto que se vote por puntos. Creo que será un tema que deberemos seguir reflexionando en el futuro, porque no lo vamos a solventar ahora. Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Medina Santos): Muchísimas gracias. Comenzaremos con las votaciones. Empezamos con el punto 1. ¿Votos a favor? (Pausa). ¿Votos en contra? (Pausa). 2 votos a favor, 11 votos en contra.

Pasamos al punto 2. ¿Votos a favor? (Pausa). ¿Votos en contra? (Pausa). 7 votos a favor, 6 en contra.

El tercer punto. ¿Votos a favor? (Pausa). ¿Votos en contra? (Pausa). Igual que el anterior. 7 votos a favor, 6 en contra.

Finalizada la votación de este tercer punto, y concluido el debate de esta moción, levantamos la sesión para volver a levantar otra próxima. Levantamos la sesión.

(Se levanta la sesión a las 16 horas y 6 minutos).