

ACREDITACIÓN DE IDONEIDAD EN PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL SECTOR PÚBLICO: UN ANÁLISIS CRÍTICO

NÉSTOR FELDMAN^{1,2,3}

¹Universidad de Buenos Aires, ²Hospital Nacional Prof. Alejandro Posadas,
³Federación Médica Gremial de Capital Federal, Buenos Aires, Argentina

E-mail: nlfeldman@hotmail.com

En diciembre de 2024, miles de profesionales universitarios del sector público –médicos, bioquímicos, biólogos, ingenieros, licenciados en nutrición y enfermería, entre otros– fueron sometidos a una “Evaluación General de Conocimientos” sin una adecuada difusión de sus objetivos, criterios de aprobación, ni un programa de contenidos claro. A ello se suma la implementación de un formato de examen con preguntas de opción múltiple de solo tres alternativas, lo cual es metodológicamente cuestionable. Este proceso genera interrogantes sobre su propósito real, ya que la falta de transparencia y rigurosidad académica sugiere que su principal intención podría ser la no renovación de contratos o la desvinculación de estos profesionales de la Administración Nacional.

Concepto de idoneidad profesional

La idoneidad de un profesional se define como su capacidad para desempeñar funciones dentro de una organización de manera competente y eficaz. Esta competencia no solo se sustenta en la formación teórica, sino también en la experiencia práctica continua y en la evidencia de conocimientos, habilidades y cualidades personales. En el ámbito de los organismos oficiales, la idoneidad profesional se evalúa mediante el análisis de antecedentes académicos y la experiencia específica en la función a desempeñar¹.

La Ley 17.132² y otras regulaciones pertinentes establecen criterios para evaluar y garantizar que los profesionales de la salud cumplan con los requisitos necesarios para el ejercicio de la

medicina, incluidos aspectos como la homologación de títulos, la actualización continua en su precisión y la atención responsable hacia los pacientes

No obstante, el reconocimiento de la idoneidad no radica exclusivamente en la obtención de un título universitario, sino en la praxis profesional. En el caso de la medicina, por ejemplo, la acreditación de idoneidad implica una evaluación continua que se extiende desde la formación de grado hasta la especialización y recertificación periódica. Un médico, además de aprobar un extenso plan de estudios y prácticas hospitalarias, debe superar procesos de certificación y recertificación que incluyen la evaluación por pares en sociedades científicas y colegios profesionales.

Deficiencias en la evaluación implementada

El marco normativo sobre el que se sustentó la evaluación es cuestionable. La Ley N.º 27.742³ modificó la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N.º 25.164⁴ sin establecer explícitamente esta prueba, la cual fue introducida por el Decreto N.º 695/2024⁵. Este decreto, en su intento de reglamentar la normativa vigente, incorpora un procedimiento evaluador sin un fundamento normativo claro.

Asimismo, la evaluación aplicada careció de criterios específicos para cada área profesional. Si bien se diferenciaron exámenes según el nivel educativo de los postulantes, no se estableció un contenido pertinente a las competencias reque-

ridas para cada especialidad. En consecuencia, se realizaron preguntas genéricas sobre comprensión de texto, razonamiento lógico matemático o legislación de la administración, que, lejos de contribuir a la valoración de la idoneidad, se convirtieron en un mecanismo descontextualizado y poco representativo de las habilidades requeridas para cada puesto.

Esta situación se agrava en el contexto de un progresivo desfinanciamiento de la universidad pública y de la investigación científica, lo que genera incertidumbre en miles de profesionales que, tras años de formación y servicio, ven su estabilidad laboral comprometida por evaluaciones arbitrarias y desconectadas de su desempeño real.

Evaluación de competencias en el ámbito profesional

A nivel académico y profesional, la idoneidad se acredita a través de procedimientos rigurosos que incluyen:

- Evaluaciones de desempeño: realizadas por superiores jerárquicos en el marco de la movilidad horizontal dentro de la Carrera Profesional.
- Concursos de antecedentes y oposición: mecanismo implementado en instituciones de educación superior como la Universidad de Buenos Aires (Resolución CS N.º 64/2022)⁶, donde los postulantes son evaluados por jurados especializados.
- Certificación y recertificación profesional: obligatoria en diversas disciplinas, con evaluaciones periódicas sobre conocimientos teóricos, habilidades técnicas y experiencia práctica.

Estos mecanismos garantizan un estándar de calidad en el ejercicio profesional. Sin embargo, la evaluación implementada en el sector público no se ajusta a estas metodologías, ya que no categoriza a los profesionales según sus funciones y responsabilidades, sino que los agrupa en un mismo esquema evaluador basado en criterios generales.

Implicaciones y repercusiones

El Decreto N.º 1133/2009⁷, que regula la Carrera Profesional para profesionales universi-

tarios, establece la antigüedad calificada y la formación continua como criterios esenciales para la movilidad laboral. Sin embargo, el examen recientemente implementado desvirtúa estos principios, al condicionar la renovación de contratos a una prueba cuyos criterios de evaluación no reflejan la idoneidad real de los profesionales.

Además, los recientes Decretos N.º 1148⁸ y N.º 1149/2024⁹ han introducido restricciones adicionales a la contratación de personal, limitando la reposición de vacantes y estableciendo excepciones discrecionales para la incorporación de nuevos empleados. Este enfoque puede derivar en un debilitamiento de la función pública, afectando la calidad de los servicios esenciales que presta el Estado.

Por otra parte, la falta de transparencia en la evaluación y en la gestión de vacantes genera un clima de incertidumbre y precarización laboral, desalentando el ingreso y la permanencia de profesionales altamente calificados en el sector público.

Conclusión

La implementación de una evaluación general de conocimientos, sin considerar la especificidad de cada profesión, representa una medida ineficaz y contraproducente. En lugar de contribuir a la mejora de la gestión pública, introduce un factor de inestabilidad que afecta a miles de trabajadores esenciales.

Para garantizar la idoneidad de los profesionales del sector público, es fundamental fortalecer los mecanismos ya existentes de evaluación de desempeño, formación continua y certificación profesional, en lugar de recurrir a estrategias evaluadoras imprecisas y descontextualizadas.

El servicio público requiere de una planificación estratégica que asegure la incorporación y permanencia de profesionales en condiciones de igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, remuneración justa y criterios de evaluación basados en competencias reales. Solo así será posible garantizar una administración eficiente y orientada al bienestar de la ciudadanía. Una vez más, ¿por qué no empezar por donde corresponde?

Bibliografía

1. Robbins SP, Coulter M. Administración, 8va. ed., 2005. Capítulo 2. México: Editorial Pearson.
2. Ley N° 17.132 - Ejercicio de las profesiones del arte de curar.
3. Ley N° 27.742 - Modificación de la Ley Marco del Empleo Público.
4. Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164.
5. Decreto N° 695/2024. Reglamentación de la Ley N° 27.742 de Reforma del Estado.
6. Resolución CS N.º 64/2022 de Concursos para personal docentes de la Universidad de Buenos Aires.
7. Decreto N° 1133/2009 - Carrera Profesional para Profesionales Universitarios.
8. Decreto N° 1148/2024 - Regulación de Designaciones y Contrataciones en el Sector Público.
9. Decreto N° 1149/2024 - Evaluación y Renovación de Contratos en la Administración Pública Nacional.