

Solo 12 aprobados en la oposición de fisioterapia entre 798 presentados

Los resultados no permiten cubrir las 24 plazas ofertadas por el Gobierno de Navarra

Salud asegura que se están revisando los exámenes y Satse cuestiona la prueba

DN Pamplona

La oposición convocada por el Gobierno de Navarra para 24 plazas de fisioterapia se ha cerrado sin poder cubrir la mitad de las plazas, dado que tan solo 12 de los 798 presentados han logrado aprobar el examen.

El Sindicato de Enfermería en Navarra (Satse) manifestó ayer su preocupación por el bajísimo



La prueba se celebró el sábado.

JESÚS GARZARON

porcentaje de aprobados. El sindicato lamentó que, tal y como les confirmó la dirección de Profesionales, no van a poder volver a convocarse las plazas.

La consejera de Salud, Santos Induráin, afirmó que le consta que "se estará analizando y valorando" el contenido de los exá-

menes de esta oposición. "Para nosotros son importantísimas las OPE, es importante disminuir la eventualidad, fidelizar a profesionales, y luego los tribunales también hacen su análisis, son soberanos. Me consta que se estará analizando y valorando, hay muchas OPE previstas con este

objetivo, que es muy importante", afirmó.

Desde Satse se asegura que con anterioridad a la publicación de los resultados, muchos de los aspirantes se pusieron en contacto con el sindicato para manifestar su malestar y frustración ante un examen que, entienden,

fue "muy rebuscado" en fondo y forma, tanto en la redacción de las preguntas como en el tipo de contenido de estas, poco representativo de los conocimientos que un fisioterapeuta debe adquirir.

Desde el Sindicato de Enfermería se insta a la administración a hacer una reflexión profunda sobre la metodología en la elaboración de las pruebas ante la confirmación de tan pobre resultado, "y teniendo en cuenta que cada vez es más habitual encontrar porcentajes de aprobación muy justos en las distintas OPEs de Salud, más si cabe, al compararlos con el resto de las autonomías".

Satse apunta que el objetivo de las ofertas públicas de empleo es el de consolidar plazas que, en su mayoría, están cubiertas por profesionales contratados con muchos años de experiencia que buscan, con la preparación de una oposición, una estabilidad laboral. "Ahora, debido a la aparente excesiva dificultad del examen no solo se quedan vacías unas plazas absolutamente necesarias en Salud, sino que, además, se van a perder al no poder volver a convocar".

III Encuentro Personas

Formación sin punto ni coma

La importancia que adquiere para las empresas que sus trabajadores estén en permanente formación es equivalente a la facilidad de alinearse cuando los cambios llamen a la puerta

NOELIA GORBEA
Pamplona

D ICEN que el saber no ocupa lugar. Por descontento que no se necesita llevar una talla más de pantalón por conocer que la caída del Imperio Romano se produjo en el año 476 o que Claude Monet fue referente del impresionismo. Como tampoco lo será cuando la tecnología de datos se

haga dueña y señora de muchos de los procesos de las empresas. Algo que hará en un futuro no tan lejano, advierten los expertos.

Para no perderse en el abismo del cambio, la formación continua supone alzar uno de los activos más valiosos de las empresas: su personal. Éstas y otras muchas reflexiones se sucedieron ayer durante el Tercer Encuentro Personas, organizado por Brandok Comunicación y

Diario de Navarra; con la colaboración de Aedipe Navarra-La Rioja; y el patrocinio de AIN.

Patricia Elía (directora de Desarrollo de Personas de Cinfa), Carlos Adín (director del Servicio de Desarrollo de Competencias Profesionales en el SNE-NL) y Susana Otazu (responsable del Área de Formación y Desarrollo de AIN) fueron quienes moldearon las claves de un aprendizaje permanente. Prácticamente de

por vida. Y es que, tal y como se pudo discernir en las múltiples intervenciones, empresas y personal terminarán por establecer un vínculo tan importante que, de manera casi inconsciente, dará lugar a un éxito compartido. "La formación constante permite cubrir posiciones clave con trabajadores especializados, aumentar la motivación de la plantilla y reducir el coste del reclutamiento y formación". Lo dijo

Patricia y lo corroboraron sus compañeros.

Y así, entre idas y venidas, fue Carlos Adín quien advirtió, desde los primeros minutos de la retransmisión, de las negativas consecuencias de no actualizarse. "El que no se enganche va a tener serios problemas". Para Susana, la formación continua ya estaba viviendo un cambio, una transformación que la pandemia no ha hecho sino apresurar.

Y de la misma manera que exponía Patricia, "la vida es un cambio constante". Y, a pesar de lo complicado de la pandemia, desde Cinfa insisten en que, en lo referente a formación, se han adelantado 10 años en solamente uno. "No hay que tener miedo al cambio, sino mostrarse proactivos". Nada que añadir.

PATRICIA ELÍA DIRECTORA DE DESARROLLO DE PERSONAS DE CINFA

"Es esencial mirar las tendencias y no perderse"

N. GORBEA
Pamplona

Ser consciente del presente pero sin perder de vista el futuro. La filosofía que se asienta en las reflexiones de Patricia Elía, directora de Desarrollo de Personas de Cinfa, recoge esa línea en la que todos estamos enfocados.

"Las organizaciones deben estar orientadas hacia el futuro, mirar la tendencia y no quedar-

se atrás. A las personas hay que ofrecerles herramientas para crecer", opina Patricia Elía.



Por ello, señala, el hecho de que cada trabajador analice a título individual dónde quiere estar, porque es parte del proceso.

"Hay que desarrollar competencias en lo personal". Y recalca la necesidad de actualización.

SUSANA OTAZU RESPONSABLE DEL ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE AIN

"Hay que ir hacia lo que no van a hacer las máquinas"

Vive la formación en primera persona y, aunque la pandemia ha inclinado la balanza en favor de quienes demandan aprendizaje online, Susana Otazu, responsable del área de Formación y Desarrollo de AIN, hace una reflexión. "El perfil de gente que viene tiende a cursar programas que se alargan en el tiempo, una especie de reciclaje permanente. En esos alumnos, que pueden ser directivos, mandos intermedios, etc., hay una actitud".

Siguiendo esta reflexión, afirmó que, aunque las empresas inviertan dinero en



formación de manera desigual, hay que valorar sobremanera esas pequeñas cuantías de 2.000 o 3.000 euros que quizá una microempresa planta sobre la mesa. "Puede ser el todo".

En este sentido, apuesta por actitudes proactivas. "Hay que aprender aquello que las máquinas no van a poder quitarnos, ya que, aunque la tecnología avance deprisa, siempre habrá un ser humano por detrás". Y puntualiza que la manera de aprender y enseñar ha cambiado: "El docente ha pasado de ser transmisor de conocimientos a facilitador".

CARLOS ADÍN DIRECTOR DEL SERVICIO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL SNE-NL

"Es una inversión que se mide largo plazo"

Carlos Adín, director del Servicio de Desarrollo de Competencias Profesionales en el SNE, es realista. Sabe de lo que habla y, sin ambages, alerta de lo que está por venir. "Estamos en un momento en el que miles de trabajadores van a tener que realinearse. Por suerte o por desgracia, va a depender de la autonomía de cada persona el cambiar de puesto de trabajo. Es un camino que ya venía indicado y que la pandemia lo materializa de repente".

A su juicio, la inteligencia de datos va a llegar, es innegable. Por ello, aboga por no perder el tiempo en apren-



der cómo se hace, ya que nadie se quedará atrás, sino en formarse para saber usar esa tecnología que nos viene. "No podemos resistirnos al cambio. Todos vamos a tener que trabajar de forma distinta", asegura. Y es en este momento cuando aparece el auténtico valor del aprendizaje permanente. "Es un activo que no puede medirse a corto ni medio plazo, pero que para nada es una inversión perdida. Muy al contrario", determina.

Y avisa de que la formación no es hacer un curso. "Es un proceso mucho más líquido, más ambicioso".