

Informe sobre selección de empleados públicos.

Antecedentes

En el mes de abril de 2012, en la sede del INAP en Madrid, se constituye un grupo técnico integrado por representantes de distintas Escuelas e Institutos de Administración Pública de Comunidades Autónomas, la FEMP y el propio INAP.

El objeto del grupo de trabajo es el de analizar los procesos de formación desarrollados por las diferentes administraciones del Estado con la finalidad de compartir y aprovechar recursos y establecer un marco estable de colaboración en esta área.

Paralelamente, y dado que varias Escuelas e Institutos, además del INAP, tienen competencias en materia de selección de empleados públicos, se pretende también analizar las actuaciones que en este campo se están llevando a cabo en las diferentes administraciones, con objeto de dar a conocer buenas prácticas y compartir conocimientos, documentación y materiales.

Sobre esta última área de actividad trata el presente informe.

Para llevar a cabo el estudio de los procesos selectivos y realizar propuestas concretas de actuación se elaboró una ficha de recogida de información en la que, a partir del análisis de los procesos selectivos que se gestionan en los diferentes ámbitos territoriales, se trataba de poner en común buenas prácticas, acciones innovadoras, en definitiva, experiencias que pudieran resultar interesantes para las Escuelas e Institutos que gestionan la selección de los empleados públicos de su Comunidad.

Para ello, y con el fin de sistematizar la información recibida, se elaboró un formulario de recogida de información parcializando el proceso selectivo en tres fases:

- Planificación (se refiere a todas las actuaciones previas a la convocatoria en sí del proceso selectivo).
- Ejecución / gestión del proceso selectivo (se refiere a las acciones más directamente relacionadas con la realización del proceso).
- Evaluación (en este apartado se incluye tanto a los participantes en el proceso selectivo: órganos de selección, aspirantes y administración convocante, como la evaluación de las propias pruebas empleadas y el desempeño del personal seleccionado).

Por cada uno de los apartados se pedía información sobre el problema que suscitó la implantación de una determinada acción innovadora o buena práctica. (Anexo a este informe aparece la ficha de recogida de información).

Durante el mes de mayo se recogió la información remitida por los diferentes organismos. De las 10 Escuelas o Institutos con competencia en la materia, 6 cumplimentaron la ficha de recogida de datos.

Datos más relevantes

Planificación

ÁREA DE MEJORA	ACCIONES
Bases de convocatoria: contenidos	
Falta de claridad de las bases de las convocatorias	Revisión permanente de la mismas atendiendo a las novedades legislativas, a las necesidades de los futuros participantes y a las encuestas de satisfacción de los Tribunales Calificadores, opositores, así como a la comparación y estudio de otras AA.PP
Temarios	
Inadecuación de temarios	Solicitud de informe a los departamentos implicados y análisis del informe emitido por el último tribunal. Creación de grupos de trabajo para el análisis de los temarios. Solicitud de informes a agentes externos: Universidad, Centros educativos, Colegios profesionales,...
Órganos de selección	
Composición de los órganos de selección	Incorporar en los Tribunales a empleados de las últimas promociones. Contar con miembros experimentados en todos los tribunales. Implantar acciones formativas sobre aspectos procedimentales del proceso y técnicas de elaboración y corrección de pruebas. Elaboración del Manual del Tribunal calificador
Falta de coordinación entre los órganos de selección	Asumir un papel activo por parte de la Escuela o Instituto implicado.
Tipo de pruebas	
Inadecuación de las pruebas	Solicitud de informe a los departamentos implicados y análisis del informe emitido por el último tribunal. Introducir más ejercicios prácticos. Formación sobre la realización y valoración de pruebas.
Sistemas de confidencialidad y trazabilidad en la elaboración de pruebas	
Falta de control en la confidencialidad y trazabilidad del sistema de elaboración de pruebas	Diseño de sistemas de seguridad. Instrucciones escritas dirigidas a los miembros de los tribunales.

Ejecución/gestión

ÁREA DE MEJORA	ACCIONES
Información y atención al ciudadano	
Exceso de consultas telefónicas.	Aprovechar los recursos de la Web. Inmediatez en la publicación de informaciones relevantes.
Mejorar los sistemas de información al ciudadano	Implantación de un Servicio de Información al Opositor con funcionalidades como Sistema de alertas y Consulta de información personal. Implantar sedes electrónicas que garanticen la veracidad y actualidad de la información publicada. Utilización de otros canales de información: correo electrónico, SMS,... Habilitar un formulario para que el opositor pueda dirigir directamente sus dudas a través del correo electrónico
Organización de pruebas	
Desconocimientos de aspectos procedimentales y legales por parte de los Tribunales	Normas de actuación en el Manual del Tribunal Calificador.
Los colaboradores/vigilantes en los procesos selectivos masivos	Elaboración de un Manual del colaborador en procesos selectivos. Acción formativa previa a la prueba
Locales con suficiente capacidad	Bases de datos
Desconocimiento del aspirante del lugar de celebración de las pruebas	Publicación en la Web de la información sobre el local en el que se van a realizar las pruebas (planos, indicaciones, cómo llegar...) y listado de aulas/zonas y rango de opositores comprendidos en cada una de ellas
Gestión de recursos y reclamaciones	
Número elevado de recursos, quejas y reclamaciones	Implantación de sistemas de registro y clasificación (sugerencias, quejas, reclamaciones, recursos) que permitan el seguimiento y el tratamiento estadístico de los mismos.
Demora en la resolución de recursos	Implantación de sistemas que permitan la resolución de recursos en un determinado tiempo (menor del establecido legalmente)
Protección de datos en los procesos selectivos	
Quejas de aspirantes	Publicación de listados sólo con el DNI. Acceso a los datos del proceso selectivo únicamente a los interesados con clave personal y DNI. Para solventar el problema de la publicidad no deseada en las publicaciones en Internet, se articulan las medidas técnicas pertinentes.

ÁREA DE MEJORA	ACCIONES
Garantías de transparencia en los procesos	
Demanda de mayor información por parte de los aspirantes	Publicidad a través de la Web de todos los actos/anuncios relativos a una convocatoria, incluida la difusión de los ejercicios de exámenes. Publicidad de ejercicios realizados, plantilla de respuestas o criterios de corrección empleados. Publicación de resultados de las pruebas tipo test en un máximo de 4 horas desde su finalización.
Adecuaciones para discapacitados	
Dudas sobre la pertinencia de cierto tipo de adecuaciones	Tabla precisa de medios concretos y tiempos a conceder a opositores, elaborada a partir de los informes suministrados por el órgano competente para la determinación de las adaptaciones. Reuniones con organizaciones de discapacitados para establecer las adecuaciones precisas a cada tipo de discapacidad. Creación de una base de datos que permite la asignación automática de adaptaciones a candidatos a pruebas selectivas, una vez se han introducido ciertos datos y parámetros que demuestran la discapacidad del opositor.
Protección de datos	Extremar las medidas de seguridad ya que se tratan de ficheros de datos personales de nivel alto
Sistemas de anonimato	
Garantizar el anonimato en la corrección	Sistemas de plicas Corrección con lectora óptica y sistemas de códigos de barras

Evaluación

En la ficha de recogida de datos se proponían 5 áreas de evaluación:

1. Evaluación de la satisfacción de los aspirantes
2. Evaluación de la satisfacción de los tribunales
3. Evaluación de la satisfacción de los órganos destinatarios del personal seleccionado
4. Evaluación de las pruebas empleadas en el proceso
5. Evaluación del desempeño del personal seleccionado

De las 6 Escuelas o Institutos que contestaron, 3 manifiestan tener una encuesta de satisfacción de los aspirantes y 2 de los tribunales.

Otras áreas

Impulso y potenciación de la Administración electrónica
Agilización procesos selectivos

Conclusiones

En la actualidad existen 10 Escuelas o Institutos con competencia en materia de selección de empleados públicos:

AGE: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
Andalucía: Instituto Andaluz de Administración Pública
Aragón: Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP)
Asturias: Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada
Castilla-La Mancha: Escuela de Administración Regional.
Illes Balears: Instituto Balear de Administración Pública (IBAP)
La Rioja: Escuela Riojana de Administración Pública
Navarra: Instituto Navarro de Administración Pública
País Vasco: Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP)
Valencia: Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP)

Se proponen las siguientes líneas de actuación:

(A corto plazo)

1.- Creación de un repositorio de documentación.

Crear un repositorio, de acceso a través de Internet y limitado a las Escuelas o Institutos, en el que, de forma ordenada, se incorpore documentación que pueda ser de interés para todas las administraciones.

De la recogida de datos realizada ya se pueden anticipar varios documentos que serían de interés:

- Manual del Tribunal
- Manual del colaborador en procesos selectivos (vigilantes)
- Documentación sobre la elaboración y valoración de pruebas selectivas
- Manual de acogida
- Encuesta de satisfacción de los aspirantes
- Encuesta de satisfacción de los Tribunales
- Datos estadísticos de los procesos selectivos

Acciones:

- 1.1 Crear un grupo de trabajo que diseñe la estructura de la plataforma y evalúe las condiciones técnicas para su implantación con acceso restringido.
- 1.2 Evaluar la posibilidad de crear, en esta misma plataforma, un foro para compartir el conocimiento en esta materia.
- 1.3 Recogida de información relevante.
- 1.4 Dar a conocer la plataforma.

(A medio plazo)

2.- Organización de sesiones de buenas prácticas en materia de selección

Del material recogida en las fichas, ya se pueden anticipar algunas buenas prácticas que pueden ser de interés para todas las Escuelas e Institutos:

- Creación de un Servicio de Información al Opositor con funcionalidades como Sistema de alertas y Consulta de información personal (INAP),
- Aplicaciones para gestión de procesos (La Rioja),
- Formación sobre elaboración y corrección de pruebas (IVAP),
- ...

Acciones:

- 2.1.- Crear un grupo de trabajo que detecte buenas prácticas en materia de selección.
- 2.2.- Recogida de información y contacto con los responsables
- 2.3.- Planificación de la jornada.

(A largo plazo)

3.- Grupos de discusión y reflexión

Se detecta cierta disparidad en la forma de adaptar los procedimientos selectivos a las nuevas exigencias normativas y las demandas de la ciudadanía. Se trataría de crear grupos de trabajo que emitieran recomendaciones sobre distintos temas que están siendo problemáticos o abordados de forma diferente por las distintas administraciones. En principio se detectan los siguientes:

- Protección de datos en procesos selectivos.
- Atención a las personas con discapacidad.
- Evaluación de la satisfacción de los órganos destinatarios del personal seleccionado.
- Evaluación de las pruebas empleadas en los procesos selectivos.
- Evaluación del desempeño del personal seleccionado.
- ...

Vitoria-Gasteiz, 22 de junio de 2012

FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

ÁREA	Apartado	Problema a solucionar (Describe brevemente la situación problemática que se pretendió solucionar)	Experiencia (Describe la buena práctica o acción innovadora. Puede adjuntar la documentación que considere necesaria)
Planificación	Sistemas de análisis de puestos / plazas Bases de convocatoria: contenidos Temarios Órganos de selección Tipo de pruebas Evaluación del impacto en materia de género Sistemas de confidencialidad y trazabilidad en la elaboración de pruebas		
Ejecución / Gestión	Información y atención al ciudadano Organización de pruebas Gestión de recursos y reclamaciones Protección de datos en los procesos selectivos Aplicaciones para la gestión de los procesos selectivos. Garantías de transparencia en los procesos Adecuaciones para discapacitados Tratamiento de lenguas cooficiales Sistemas de corrección de pruebas Sistemas de anonimato		

Evaluación	Evaluación de la satisfacción de los aspirantes Evaluación de la satisfacción de los tribunales Evaluación de la satisfacción de los órganos destinatarios del personal seleccionado Evaluación de las pruebas empleadas en el proceso Evaluación del desempeño del personal seleccionado
Otros	Datos estadísticos de los procesos