

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO:

Selección de personal en el Plan Localidad de Aragón

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Existencia de disparidad de criterios y de temarios en las pruebas de selección de personal a las entidades locales aragonesas. Por otro lado, no todos los municipios poseen recursos para poder desarrollar procesos selectivos.

SOLUCIÓN GLOBAL:

La implantación de sistema homogéneo e integral de selección de personal en las entidades locales aragonesas a partir de la difusión de un conjunto de pruebas tipo y temario tipo para realizar las pruebas de acceso al empleo público, incluyendo pruebas psicotécnicas. Del mismo modo, se procede a la creación de un sistema de habilitación autonómica y una bolsa de empleo para determinados puestos, lo cual fomentará la movilidad de funcionarios dentro de la comunidad y se responderá eficazmente a las necesidades de las corporaciones locales sin necesidad de desarrollar procesos de selección.

TERRITORIO:

Comunidad Autónoma de Aragón.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Participantes en las pruebas de selección para funcionariado en las entidades locales aragonesas.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Gobierno de Aragón

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

En el año 2008 el Gobierno de Aragón puso en marcha el Plan Localidad con la finalidad de crear una herramienta de planificación integral para que las 279 Administraciones locales del territorio aragonés pudieran afrontar con éxito los retos del Siglo XXI. Una de las cuatro líneas estratégicas de dicho plan versa sobre la gestión integral de los recursos humanos y, dentro de ella, se ha introducido como medida el diseño

de un conjunto de pruebas tipo y temario tipo para homogeneizar las pruebas de acceso al empleo público en estas entidades, incluyendo psicotécnicos.

En este ámbito hay que destacar el *Manual de selección del personal al servicio de las Entidades Locales Aragonesas* donde se ha tratado de incorporar los principios del Estatuto Básico del Empleado Público vinculados a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación o a la composición de los tribunales en los procesos de selección llevados a cabo en las numerosas localidades repartidas por la accidentada geografía aragonesa.

En relación a la estrategia llevada a cabo en la selección de recursos humanos en base al manual, hay que destacar que se articula entorno a un Sistema de habilitación autonómica para determinados puestos funcionariales locales (entre los que se incluyen técnicos de Administración General, Técnicos de Gestión, educadores de adultos o policías locales). A partir de dicho Sistema se pretende instaurar una especie de “bolsa de empleo” para el reclutamiento de personal: los funcionarios son preseleccionados por la Administración autonómica y acceden, mediante un concurso o procedimiento sumario análogo (entrevista), a las plazas convocadas por las entidades locales. Así, estos entes ven agilizados los plazos para el ingreso de sus funcionarios, sin tener que poner en práctica los complicados procesos selectivos, y pudiendo recurrir a la bolsa de habilitados para surtir de funcionarios seleccionados en condiciones de objetividad, transparencia e igualdad tras la aplicación de un filtro de calidad garantizado por el equipo técnico de la Administración Autonómica. Como consecuencia, los aspirantes a la función pública local contarían con una habilitación autonómica, que les asegurase el derecho a acceder a una plaza en cualquier entidad local moverse entre entidades locales transcurridos unos plazos.

El sistema ha precisado de la selección de cuerpos de habilitación, la redacción de las propuestas normativas a nivel legal y reglamentario, y la redacción de las bases-marco y programas específicos para cada cuerpo. Además, se establece la convocatoria de pruebas selectivas anual o bienalmente, estableciéndose los cuerpos y el número de plazas convocadas, con un calendario específico y un tribunal común.

Destacar que también se han establecido en el Manual un conjunto de pruebas selectivas–tipo y temarios-tipo con la finalidad de facilitar la labor de las entidades locales a la hora de llevar a cabo los procesos de ingreso de personal (funcionarios y laborales). De esta manera, las entidades locales pueden emplear las bases-tipo

para la convocatoria de sus procesos selectivos, asegurándose de su univocidad, continua actualización y calidad en términos legales, evitándose impugnaciones de las bases. Asimismo, incrementa la certeza del sistema, ofreciendo garantías de homogeneidad e igualdad a los aspirantes a acceder a la función pública. El diseño de las pruebas es adaptable y flexible, para recoger continuamente módulos y exámenes que permitan la mejor evaluación de las habilidades, conocimientos y aptitudes de los candidatos. Así pues, los aspirantes a la función pública local acceden a una plaza en cualquier entidad local independientemente del programa de preparación que haya seguido, lo cual facilita la movilidad entre entidades locales por parte de los aspirantes.

IMPACTO:

Se ha dado homogeneidad a los procesos de selección de funcionarios en la administración local aragonesa; del mismo modo se han agilizado éstos y facilitado la movilidad. Todas estas cuestiones han aumentado la satisfacción de los candidatos a funcionario en la administración local de Aragón.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

2008-2011

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Documento del Plan localidad 2008-2011:

[http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/9cd39ed0285dc9b2c12570a1002a3f65/d3a7831b730198e2c12575af0029c2f4/\\$FILE/fa2g6eqbec5pi0p35edi6ak3cc5n20j3fcdgmoqb4c5i20chg60s5uchg64og_.pdf](http://bases.cortesaragon.es/bases/NDocumen.nsf/9cd39ed0285dc9b2c12570a1002a3f65/d3a7831b730198e2c12575af0029c2f4/$FILE/fa2g6eqbec5pi0p35edi6ak3cc5n20j3fcdgmoqb4c5i20chg60s5uchg64og_.pdf)

Noticias en prensa:

<http://www.20minutos.es/noticia/824912/0/>

<http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.noticias/mem.detalle/id.100638>