BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO:

Procedimiento de selección de personal de la UE

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Existencia de mecanismos de selección complejos donde se valora, sobre todo, la habilidad memorística frente a otras aptitudes, no reflejando así las verdaderas capacidades de los candidatos y no respondiendo a las necesidades reales de las instituciones europeas. Del mismo modo, se había recibido numerosas quejas por la falta de transparencia y gestión en las traducciones de las convocatorias públicas.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Implantación de un nuevo programa de mejora y modernización de los procedimientos de selección de personal, donde la transparencia y la simplicidad sean una constante.

TERRITORIO:

Unión Europea

PÚBLICO DESTINATARIO:

Candidatos a funcionarios de la UE

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Oficina de Selección de Personal de la UE (EPSO)

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Desde el año 2010 la Oficina de Selección de Personal de la UE (EPSO), responsable de la selección de personal para las instituciones y agencias de la Unión Europea, viene llevando a cabo un programa de desarrollo encaminado, sobre todo, a seleccionar a las personas adecuadas para los puestos ofertados. Esta experiencia se basa en las mejores prácticas reconocidas internacionalmente, manteniendo los principios esenciales que han inspirado la selección y contratación pública durante décadas: meritocracia, imparcialidad e igualdad de trato.

El programa de desarrollo de EPSO se basa en tres pilares:

- **Planificación y necesidades**: Se pretende que haya mejoras en la planificación de la organización de los procesos de selección; para ello, se estrechará la cooperación con las distintas instituciones comunitarias para que haya una concordancia entre el número de aprobados y las necesidades de personal de éstas. Del mismo modo se busca reducir, de una manera considerable, el tiempo que conlleva organizar las oposiciones.
- **Pruebas y profesionalidad**: Se persigue aplicar las mejores prácticas de selección, pasando de las pruebas de conocimientos a pruebas de competencia, es decir, valorar lo que son capaces de hacer los aspirantes y no sólo lo que saben. Del mismo modo, esta experiencia conlleva a disponer de pruebas eficaces, fiables e imparciales (mejorando los resultados y la pertinencia del contenido), que incluyan el razonamiento abstracto, la capacidad de criterio ante situaciones hipotéticas y las aptitudes profesionales en la fase de preselección, y la introducción de centros de evaluación que pongan ejercicios adecuados a cada puesto. Otra novedad que conlleva la implantación de este programa es que las pruebas de preselección son multilingües: se ha pasa de utilizar tres idiomas (inglés, francés y alemán) a 23.
- **Atractivo y diversidad**: Se busca publicitar mejor la actividad profesional en las instituciones europeas para atraer a aspirantes motivados y válidos, creando una sólida "propuesta de valor del empleador" que explique por qué trabajar para la UE es algo único. También se pretende crear una imagen positiva del empleo en la UE, que culmine en la marca "EU Careers" (Carreras profesionales en la UE).

Por lo tanto, el programa introduce una planificación mejor y una contratación más rápida y centrada, establece concursos y oposiciones anuales para los perfiles profesionales más comunes, lo que permite a los aspirantes planificar sus solicitudes, y ayuda a la planificación estratégica de recursos humanos de las instituciones de la UE.

IMPACTO:

Desde que se aplica esta experiencia se ha reducido el tiempo dedicado a los procesos de selección (concursos y oposiciones): de una media de 18 meses se ha pasado a los 9-10 meses. Del mismo modo, en lo que respecta a la adecuación del número de aprobados a las necesidades de las instituciones, la media ha subido del 69% en 2008 al 92% en el año 2011.

Otros de los avances logrados han sido los siguientes:

- Se ha pasado de hacer las pruebas de selección en 3 lenguas a hacerlas en 23.
- Una mejor adaptación de las pruebas a los distintos perfiles.
- Reducción de incidencias en las pruebas realizadas por ordenador.
- Consolidación de la web "EU Careers" de la EPSO.
- Aumento del nivel de satisfacción de los participantes.
- Aumento de la eficacia y la rentabilidad.
-

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

2010-Actualidad

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Oficina Europea de Selección de Personal:
http://europa.eu/epso/index_es.htm