

Análisis del ciclo de la selección de personal en la Administración General del Estado



Noviembre de 2013

Informe final presentado por:

José M. Ruano de la Fuente (director)
Jorge Crespo González
César Polo Villar

*Departamento de Ciencia Política y de la Administración II
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid*

ANÁLISIS DEL CICLO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Noviembre de 2013

Informe final presentado por:

José M. Ruano de la Fuente (director)
Jorge Crespo González
César Polo Villar

*Departamento de Ciencia Política y de la Administración II
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid*

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS	7
3. METODOLOGÍA	9
4. EL CICLO SELECTIVO: CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y ASPECTOS RELEVANTES DERIVADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A ACTORES CRÍTICOS	13
4.1. INTRODUCCIÓN	13
4.2. LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA AGE: PROCESO SINGULARMENTE ENMARCADO POR DETERMINANTES NORMATIVOS	14
4.3. EL ANÁLISIS DEL CICLO SELECTIVO A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS	17
5. ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL UNIVERSO	31
5.1 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PLAZAS ASIGNADAS EN LOS CUERPOS SELECCIONADOS	31
5.2 EDAD DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA	34
5.3 NIVEL DE TITULACIÓN DE ACCESO	37
5.4 REPRESENTACIÓN POR SEXOS	39
5.5 PROCEDENCIA TERRITORIAL	44
6. ANÁLISIS DERIVADO DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS ENCUESTAS	51
6.1. IDENTIFICACIÓN DEL CUERPO	51
6.2. LA OFERTA EMPLEO PÚBLICO	55
6.3. PERFIL GENERAL Y PROFESIONAL DEL OPOSITOR Y MOTIVACIONES PARA EL ACCESO AL CUERPO	65
6.4. VALORACIÓN DEL PROCESO SELECTIVO EN RELACIÓN CON EL CUERPO DE ENTRADA	149
6.5. PROPUESTAS DE MEJORA DEL CURSO SELECTIVO Y DEL PROCESO EN SU CONJUNTO	207
6.6. VALORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL PROCESO SELECTIVO	219
6.7. DATOS SOCIOECONÓMICOS Y PROCEDENCIA TERRITORIAL DE LOS FUNCIONARIOS	222
6.8. ACCESO POR EL CUPO DE DISCAPACIDAD	250

7. CONCLUSIONES GENERALES	253
7.1 SOBRE LOS DATOS CUANTITATIVOS DEL UNIVERSO Y SU DISTRIBUCIÓN EN LOS CUERPOS.....	253
7.2 SOBRE EL CICLO SELECTIVO Y LAS ENTREVISTAS A ACTORES CLAVE	254
7.3 SOBRE EL PERFIL DE LOS ENCUESTADOS Y SU VISIÓN DEL PROCESO SELECTIVO.....	256
8. FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN	261
8.1 BIBLIOGRÁFICAS	261
8.2 DOCUMENTALES.....	262
8.3 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	263
8.4. ENCUESTAS.....	263
9. ANEXOS	265
9.1. GUION DE LAS ENTREVISTAS	265
9.2. CUESTIONARIOS DE LAS ENCUESTAS	267
9.2.1. ENCUESTA A FUNCIONARIOS EN FORMACIÓN	267
9.2.2. ENCUESTA A FUNCIONARIOS EJERCICIO ACTIVO	276

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años todas nuestras organizaciones públicas, aunque particularmente la Administración General del Estado (AGE), están sometidas a fuertes procesos de cambio, tanto en lo relativo a sus estructuras y funcionamiento como en lo atinente a sus funciones y personal, para afrontar los nuevos retos y desafíos del presente y del porvenir. Entre ellos, y en concreto para la AGE, no son los menores la necesidad de asumir la prestación de servicios a ciudadanos, organizaciones e instituciones cada vez más exigentes, en un marco relacional complejo y en condiciones de eficacia y eficiencia satisfactorias.

La viabilidad de la implantación de esos requerimientos de nuestros días y la deseable transformación de la AGE en el sentido y dirección adecuados dependen, hoy más que nunca, de lo que las personas al servicio de dicha Administración sean capaces de hacer, pues los servidores públicos constituyen, tal como explicita la literatura académica, el capital estratégico de la propia Administración, pues las instituciones no son nada sin las personas que las permiten actuar. Siendo esto así, cobra sentido interrogarse sobre cómo se produce la gestión del personal y con qué técnicas e instrumentos se cuenta para afrontarla.

Si bien la gestión de recursos humanos debe considerarse como un todo compuesto por un conjunto de fases y funciones, debe reconocerse que una de ellas, la selección, tiene una gran relevancia, toda vez que si se realiza de manera adecuada provee a la Administración del mejor capital humano posible, lo que facilitará en gran medida el cumplimiento de sus fines y la proyección de la organización hacia el futuro. En la Administración Pública, no siempre el proceso de selección se ha asociado a una visión de gestión y, tradicionalmente, se ha dado más importancia al cumplimiento formal del íter procedimental, aspecto necesario pero no suficiente para la optimización de los resultados.

Concretamente, la selección de personal en las Administraciones Públicas españolas se orienta fundamentalmente a través de dos elementos estructurales de nuestro sistema de función pública y empleo público: el sistema de clasificación del personal y los puestos de trabajo.

El primero es un elemento de carácter subjetivo que clasifica al personal a través de los Cuerpos, Escalas y grupos profesionales que se determinan normativamente, y se fundamenta en un criterio general al orientar la selección a partir de la acreditación a través de los procesos selectivos de las *“competencias, capacidades y conocimientos comunes”* exigibles a los candidatos (art. 75 LEBEP). El segundo es un elemento organizativo de carácter objetivo que sigue un criterio de especialidad funcional, ya que el puesto de trabajo determina el conjunto de *“funciones, tareas o responsabilidades”* exigibles al empleado público en su desempeño y, por lo tanto, actúa igualmente como un elemento orientador del proceso selectivo (art. 73 LEBEP)

Los instrumentos básicos organizativos que dan cuenta de estos dos elementos son las Plantillas de Personal y las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT). Las primeras son un instrumento de ordenación cuantitativa que recoge las “plazas” adscritas a los distintos cuerpos, escalas y categorías laborales establecidas en los Convenios Colectivos. Es decir, las plantillas de personal son expresión material de la estructura de personal, que incorpora no sólo las plazas existentes en la organización, sino también a los titulares de las mismas. Por su parte, las RPT son instrumentos técnicos¹ de ordenación de carácter cualitativo, ya que ordenan al personal de la organización de acuerdo con su estructura organizativa, incorporando el número de puestos de trabajos de las unidades o servicios, el carácter de los mismos, los determinantes fundamentales para su desempeño y, entre otros posibles, las retribuciones complementarias.

Esta dualidad estructural condiciona los procesos y procedimientos de selección en las Administraciones Públicas Españolas. Por un lado, porque la legislación articula los procesos de selección en torno a los cuerpos, escalas y grupos profesionales. Segundo, porque del mismo modo la legislación orienta el proceso y los procedimientos a la selección de candidatos adecuados a las características que se determinan en los puestos de trabajo. El problema de la selección de personal en las Administraciones Públicas Españolas, por lo tanto, se verifica en compatibilizar los criterios de selección de carácter general, relativos al sistema de clasificación en cuerpos, escalas y grupos profesionales, con los de carácter más específico que determinan la ordenación de los puestos de trabajo a través de las RPT. Es por ello que el artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que “los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados”. Una vez mostrado el entorno profesional y conceptual que condiciona y enmarca esta investigación, se concretan en los siguientes apartados los objetivos que se pretenden obtener, así como la metodología seguida.

¹ Las RPT como instrumentos técnicos se valen para su formación de procedimientos específicos de análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajos.

2. OBJETIVOS

En el marco señalado, la presente investigación ha pretendido analizar el proceso de selección del personal funcionario poniendo en primer plano la importancia de las necesidades sentidas por los actores principales del proceso, especialmente los candidatos atraídos y finalmente seleccionados, los actores responsables de la oferta de empleo público y de la asignación final de funcionarios a puestos de trabajo, y los resultados finales de la selección.

El marco temporal de análisis del estudio es el período 2007-2011 y su objeto concreto son los procesos de selección que ha llevado a cabo el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) durante ese período para seis cuerpos de personal funcionario:

- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado;
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Admón. del Estado;
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado;
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática;
- Cuerpo General Auxiliar; y
- Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática;

1.1. Objetivo general del estudio. La necesidad de orientar las pruebas de selección a las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo concreto exige conocer a fondo el ciclo de la selección del personal funcionario en la AGE desde la convocatoria de las plazas hasta el desempeño de los puestos de trabajo. Por eso, se ha analizado el ciclo selectivo y se han contrastado las pruebas de selección desde el punto de vista de los candidatos que han superado las pruebas y de los actores involucrados en la oferta de empleo y de la asignación de los empleados públicos a los puestos de trabajo.

1.2. Objetivos concretos. Los objetivos que se marcaron son específicamente:

- a) El análisis del marco normativo y procedimental de la selección para conocer las condiciones jurídicas y aspectos limitantes del proceso.
- b) El análisis de las motivaciones de la oferta de empleo, esto es, cuáles son las justificaciones concretas de la convocatoria de las plazas por parte de los órganos responsables.
- c) El análisis del perfil de los candidatos seleccionados en relación con los aspirantes. En concreto, se tratará de obtener información sobre una serie de variables clave sobre los candidatos seleccionados:

- i. Sexo
- ii. Edad
- iii. Discapacidad
- iv. Origen geográfico
- v. Nivel formativo
- vi. Nivel socioeconómico
- vii. Experiencia laboral anterior

d) El análisis de la adecuación de las pruebas y programas selectivos a las necesidades del puesto de trabajo. A este respecto, se han puesto en correspondencia las características del proceso selectivo y las necesidades de la organización receptora a partir de las tareas efectivamente realizadas en el puesto concreto.

3. METODOLOGÍA

Se ha tratado de alcanzar los objetivos concretos anteriores a partir de la aplicación de las técnicas siguientes de recogida de información:

a) **Análisis documental.** Revisión de normativa, pruebas y programas selectivos aplicados en el INAP. El análisis de esta información ha servido para conocer el número de aspirantes y candidatos seleccionados durante el año, clasificarlos por cuerpo de funcionarios y conocer algunas de las variables clave predeterminadas.

Se ha recopilado la información siguiente:

- a) Normativa aplicable a los procesos de selección que son objeto de estudio;
- b) Memorias ejecutivas de la Comisión Permanente de Selección del INAP correspondientes a los años 2008-2011 sobre solicitantes y seleccionados en los seis Cuerpos de funcionarios con los que se trabaja;
- c) Resoluciones del Ministerio de Administraciones Públicas por las que se nombran funcionarios de carrera de los distintos cuerpos.

El análisis de las memorias de la Comisión Permanente de Selección facilitó llegar a conclusiones sobre el perfil de los funcionarios y ofrecer información agregada y desagregada en función de las variables principales de análisis en el trabajo. Además, ha permitido conocer la distribución temporal y por cuerpos de los funcionarios de nuevo ingreso en el período de análisis: de 2007 a 2011.

Por otro lado, las resoluciones ministeriales de nombramiento han permitido crear el marco muestral para la aplicación de la encuesta a los funcionarios de nuevo ingreso, toda vez que ya se dispone de cada uno de ellos su nombre y apellidos, número de registro de personal, centro de destino inicial, localidad del destino, código del puesto de trabajo y nivel.

b) **Entrevistas en profundidad** con los responsables de los organismos convocantes. Una vez elaborada una base de datos a partir de la información disponible en el INAP sobre el personal aspirante y seleccionado, se ha procedido a realizar entrevistas no estandarizadas con los responsables de la convocatoria de las plazas y de la asignación de los funcionarios a los puestos iniciales de trabajo. El guion de la entrevista versa sobre los aspectos inicial y final del ciclo selectivo, es decir: por un lado, sobre las motivaciones y razones de la solicitud de convocatoria de empleo; y, por otro, sobre la satisfacción con los resultados de la selección y la adecuación del sistema de selección a las necesidades de la organización. La aplicación de las entrevistas nos dice cuál es la percepción que tienen los responsables de los organismos convocantes acerca de la calidad del proceso selectivo en relación con la compatibilidad entre el proceso selectivo y las necesidades organizativas.

Concretamente, se han realizado las entrevistas siguientes en la Dirección General de Función Pública y en la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas:

21 de noviembre de 2012:

D. José Vicente Nuño Ruiz

Subdirector de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones, implicado en la definición de la oferta de empleo público por Ministerios.

21 de noviembre de 2012:

D. Javier Pérez Medina

Subdirector de Gestión de Procedimientos de Personal, relacionado con la asignación de funcionarios de nuevo ingreso a puestos de trabajo.

30 de enero de 2013:

D. Jaime Pérez de la Cruz

Subdirector General de Recursos Humanos, con experiencia directiva en la Subdirector de Gestión de Procedimientos de Personal

11 de marzo de 2013:

D. Javier Amorós Dorda

Subdirector de Organización y Procedimientos en la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica

c) **Encuesta** como técnica cuantitativa dirigida a los candidatos seleccionados para conocer su percepción del proceso selectivo y su adecuación a las necesidades del puesto realmente desempeñado, y para obtener información sobre algunas de las variables que no pudieran obtenerse a través del análisis documental.

Después de conocer el número final de aspirantes seleccionados durante el período 2007-2011, se tomó la decisión inicial de operar con toda la población para todos los Cuerpos objeto de estudio excepto para los Cuerpos de Auxiliares y de Gestión de la Administración General, con los se trabajaría a partir de una muestra estadísticamente representativa. La encuesta no sería presencial, sino “on line” asistida por ordenador. Su aplicación pretendía lograr la medición de un alto número de variables y obtener información sobre los aspectos más relevantes de la investigación. En cuanto al tipo de cuestionario, se optó por un nivel de estructuración máximo y alta estandarización, lo que permitiría recoger la misma información descartando la introducción de sesgos debidos al instrumento de medición y cuantificarla con facilidad. Por último, se garantizaría el anonimato de los encuestados, lo que pretendía impedir una ratio elevada de rechazo.

Se diseñaron dos tipos de encuesta:

La primera estaba dirigida a los funcionarios cuya convocatoria de plazas correspondía a 2011 y estaban realizando en 2012 o 2013 los cursos selectivos en el INAP. En este caso, se trataba de funcionarios en período de formación y, por lo tanto, aún sin experiencia, puesto que desconocían su primer destino vinculado a las pruebas que acababan de superar. Así, el 4 de julio de 2012, con la autorización de la Dirección del INAP, se reunió a los funcionarios de los Cuerpos de Gestión de la Administración Civil del Estado y de Gestión de Sistemas e Informática que estaban en período formativo, a los que se les aplicó esta primera encuesta online. Concretamente, se aplicó la encuesta a 28 alumnos del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado y a 39 alumnos del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. El cuestionario fue diseñado a modo de ensayo como una primera aproximación a la población objeto de estudio. Las preguntas del cuestionario eran fundamentalmente abiertas, de acuerdo con el tipo de estudio inicial que se pretendía realizar. El análisis posterior sirvió para identificar categorías y cerrar algunas de las preguntas en los cuestionarios siguientes, aunque se procuró mantener la estructura básica del instrumento de estudio y sólo se modificaron parcialmente y se ampliaron algunas preguntas en el último cuestionario con el propósito de adaptarlo a las características de la población, que, en este caso eran funcionarios en pleno ejercicio profesional que ya habían superado los procesos selectivos en las distintas convocatorias realizadas en el periodo de referencia del estudio.

Posteriormente, esta misma encuesta, perfeccionada a la vista de las respuestas obtenidas, se aplicó el 7 de febrero de 2013 igualmente a funcionarios en formación en el INAP, aunque esta vez todos ellos pertenecían al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y al Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado. Concretamente, se aplicó a 28 alumnos del primer cuerpo y a 29 del segundo. La estructura de este cuestionario, que se aplicó en las dos fases descritas a alumnos del curso selectivo de cuerpos de gestión (primera encuesta) y de cuerpos superiores (segunda encuesta), y las características similares de la población (funcionarios en formación sin asignación de puesto), permitieron realizar un tratamiento y análisis integrados para su comparación posterior con los resultados de la muestra de la segunda encuesta (aplicada a funcionarios en ejercicio).

La segunda encuesta estaba específicamente dirigida a los funcionarios que accedieron a sus puestos de trabajo en el período 2007-2011. Estaba prevista su aplicación entre los meses de enero y febrero de 2013 una vez que pudiera acordarse y coordinarse su lanzamiento con el Registro Central de Personal. Sin embargo, a pesar de contar con el marco muestral completo de todos los candidatos que accedieron a la Administración en los seis cuerpos señalados durante el período 2007-2011 gracias a la información publicada en las Resoluciones de nombramiento en el BOE (que incluyen su nombre y apellidos, DNI y primer puesto de destino) no fue posible enviarles la encuesta. El Registro Central de Personal no nos autorizó a enviar directa ni indirectamente la encuesta a través del correo institucional de los funcionarios ni a obtener su destino actual argumentando razones de protección de datos. Por otro lado, el hecho probable de que muchos de los funcionarios hubiesen cambiado de puesto de trabajo desde su primer destino publicado en el BOE dificultaba

enormemente la búsqueda y localización de los componentes de la muestra sin la ayuda del Registro Central de Personal, lo que nos obligó a cambiar de estrategia.

La solución finalmente adoptada consistió en la publicación de la encuesta mediante un enlace en la plataforma “Funciona”, a la que tienen acceso todos los funcionarios de la AGE². El enlace estuvo operativo entre el 7 de abril y el 9 de julio de 2013 y era accesible a cualquier funcionario que entrase en la plataforma, lo que animó a responder a numerosos funcionarios que no formaban parte del objeto de estudio por pertenecer a otros cuerpos o, aun perteneciendo a alguno de ellos, por haber accedido en años diferentes de los estudiados. Naturalmente, estas respuestas no fueron tenidas en cuenta en el análisis de las respuestas. Debe reconocerse, sin embargo, que la solución alcanzada nos permitió lograr resultados estadísticamente significativos para el conjunto de la población estudiada, pero introdujo una limitación importante: al no poder ampliar la muestra en cada uno de los estratos analizados como pretendíamos al inicio, los resultados no tienen validez interna para cada uno de los cuerpos analizados, por lo que las comparaciones entre las respuestas de cada cuerpo deben tomarse con precaución. A pesar de ello, insistimos, los resultados sí son estadísticamente válidos en relación con el conjunto del universo conformado por todos los individuos que accedieron a la función pública entre 2007 y 2011 a través de alguno de los seis cuerpos que forman parte del objeto de estudio.

Finalmente, debe decirse que para la determinación del tamaño muestral se operó con un nivel de confianza del 95% ($1,96 \sigma$), en el supuesto de máxima indeterminación ($p=q=50$) y con un error máximo admisible del $\pm 5\%$. Teniendo en cuenta estos parámetros estadísticos y un universo de 5.747 individuos, precisábamos un tamaño muestral de 361 individuos. Finalmente, conseguimos 374 repartidos entre los diferentes cuerpos analizados.

A continuación se presenta el orden de exposición de acuerdo con los objetivos de la investigación: el primer epígrafe hace referencia a los aspectos jurídico-formales del ciclo selectivo y se analizan aspectos relevantes manifestados por diferentes actores clave entrevistados; en segundo lugar, se presentan los resultados cuantitativos del universo al que se refiere la investigación a partir de las memorias anuales de la Comisión Permanente de Selección correspondientes a los años 2008-2011; seguidamente, se muestran los resultados extraídos de la explotación de las encuestas aplicadas a los funcionarios en formación y a los funcionarios en ejercicio profesional activo en el marco temporal del estudio; por último, se termina con las conclusiones generales del estudio, las fuentes utilizadas y los anexos.

² Esta solución fue posible gracias a la amable colaboración de Celia Tenés y Federico Castejón, trabajadores de la Dirección General de Modernización Administrativa del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Muchas gracias a ambos.

4. EL CICLO SELECTIVO: CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y ASPECTOS RELEVANTES DERIVADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A ACTORES CRÍTICOS

4.1. INTRODUCCIÓN

Como en cualquier organización, la gestión de personal en las AAPP debe incorporar y armonizar un elenco de actividades en que se tenga en cuenta la necesidad de regular y modular los flujos de candidatos interesados en formar parte de la organización (tareas de reclutamiento, selección, incorporación, acogida, adecuación y socialización), con una táctica sobre el desarrollo y evolución del personal que forma parte de la misma (tareas de formación, incentivación, carrera, promoción, etc.), y finalmente con la dirección y canalización de las personas hacia el exterior (mediante bajas, jubilaciones, despidos, etc.).

De todas estas actividades, las que más interesan a esta investigación son las que se focalizan en la entrada de nuevos miembros a la AGE y, por mor de los objetivos concretos del estudio, en la conexión de las diversas tareas de selección con las necesidades sentidas en los servicios y unidades demandantes de personal, así como en la consideración de los requerimientos de los puestos de trabajo en las diversas tareas de gestión del proceso selectivo, pero particularmente en la adjudicación final de los mismos a los candidatos aprobados.

Ahora bien, incluso si concentramos la atención en la incorporación de personal de nuevo ingreso en la AGE, y aislamos su análisis de otras actividades de la gestión de personas en las AAPP, es preciso constatar que estamos ante un proceso complejo en su desarrollo y regido por un conjunto de notables singularidades. Proceso complejo, porque armoniza a su vez un conjunto de momentos modulados por diferentes lógicas y participados por distintos actores (4.3); y dotado de notables singularidades, por las características propias de los procesos selectivos en la Administración Pública, en que no sólo se pretende seleccionar a buenos y adecuados candidatos, sino que ello debe realizarse dentro de un marco regulatorio que no es dable desconocer (4.2), puesto que garantiza derechos de los ciudadanos en armonía con la cobertura de las necesidades de la Administración.

4.2. LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA AGE: PROCESO SINGULARMENTE ENMARCADO POR DETERMINANTES NORMATIVOS.

Los principios a que debe atenerse la selección de personal público para la AGE y sus organismos están consolidados en la normativa de nuestro país, partiendo de los parámetros que plantea la Constitución Española de 1978 en los artículos 23.2 y 103.3, especialmente relevantes puesto que introducen aquellos que deben garantizar los procesos selectivos: la igualdad, el mérito y la capacidad. Asimismo, debe destacarse el artículo 149.1.18, en cuanto otorga al Estado la competencia exclusiva sobre el régimen estatutario de los funcionarios.

Como ha sido escrito, la Constitución introduce la necesidad de observar los principios de igualdad, mérito y capacidad, los cuales deben inspirar el proceso de elaboración y ejecución de la OEP, así como el conjunto del proceso selectivo.

De esa manera,, el artículo 23.2 establece que “los ciudadanos (...) tienen derecho a acceder en condiciones de **igualdad** a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”; en tanto que el artículo 103.3 expresa que “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con **los principios de mérito y capacidad**, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”. Y, en fin, el artículo 149.1.18 determina que el Estado tiene competencia exclusiva sobre “las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del **régimen estatutario de sus funcionarios** que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas”³.

Del contenido expresado por estos artículos, junto con la interpretación jurisprudencial de los mismos por parte del Tribunal Constitucional, emergen unas consideraciones de alto valor para el ciclo selectivo en el ámbito público:

- a) **El derecho de acceso a la función pública no es derecho a desempeñar funciones determinadas sino garantía de igualdad de oportunidades**, es decir, que todos los ciudadanos tengan posibilidad igual si se cumplen los requisitos legales no discriminatorios⁴.
- b) Se impide a los poderes públicos exigir requisitos no relacionados con el mérito y la capacidad y por lo tanto **la selección y posterior acceso sólo son legítimos si los requisitos sirven para constatar el mérito y la capacidad, mediante su adecuada valoración**⁵. Existe por consiguiente una clara interconexión entre los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución. Y por ello la jurisprudencia del

³ Véase el articulado y una sinopsis explicativa en <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/>

⁴ STC 47/1990, de 20 de marzo

⁵ SSTC 193/1987, de 9 de diciembre; 206/1988, de 7 de noviembre; 67/1989, de 18 de abril; 27/1991, de 14 de febrero y 215/1991, de 14 de noviembre

Tribunal Constitucional ha dispuesto que "...la igualdad que la Ley ha de garantizar en el acceso a las funciones públicas tiene, por otra parte, un contenido material que se traduce en determinados condicionamientos del proceso selectivo y, de manera especialmente relevante, el que las condiciones y requisitos exigidos sean referibles a los principios de mérito y capacidad, pues, aunque la exigencia de que el acceso a la función pública se haga conforme a los mencionados principios figura en el artículo 103.3 de la Constitución y no en el artículo 23.2 de la Constitución, la necesaria relación recíproca entre ambos preceptos constitucionales, que una interpretación sistemática no puede desconocer, autoriza a concluir que, además de la definición genérica de los requisitos o condiciones establecidas para aspirar a los distintos cargos y funciones, el artículo 23.2 de la Constitución impone la obligación de no exigir para el acceso a función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los indicados conceptos de mérito y capacidad..."⁶.

- c) Las normas de acceso serán generales y abstractas, no ad personam⁷; y los méritos exigidos objeto de valoración han de corresponderse con el cargo a desempeñar⁸.
- d) **La aplicación del derecho de acceso tiene amplio alcance, pues abarca desde su consideración por las normativas afectadas, al conjunto del ciclo selectivo y, consecuentemente, a las convocatorias mismas de los procesos de selección que operan como regla de cada oposición.** Las siguientes normas se han visto especialmente afectadas: la Ley 53/1984, de 2 de diciembre, sobre Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, la Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública, en lo que se mantiene vigente, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP en lo sucesivo).
- e) Y, para concluir, en cumplimiento de la competencia atribuida al Estado en virtud del artículo 149.1.18ª y de la reserva de ley prevista en el artículo 103.3, ambos de la Constitución, actualmente se encuentra en vigor la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el EBEP y parcialmente la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Es relevante hacer notar que los principios de igualdad, mérito y capacidad, deben incorporar la necesaria transparencia y **publicidad**, y que este aspecto ha sido incluido en el artículo 52.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común⁹, así como en los principios rectores que deben regir el acceso al empleo público de acuerdo con el artículo 55 del EBEP.

⁶ STC 138/2000, de 29 de mayo

⁷ SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 127/1991, de 6 de junio

⁸ SSTC 148/1986, de 25 de noviembre y 193/1987, de 9 de diciembre

⁹ "Para que produzcan efectos jurídicos las disposiciones administrativas habrán de publicarse en el Diario Oficial que corresponda"

Artículo 55. Principios rectores

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
 - a) **Publicidad de las convocatorias y de sus bases.**
 - b) **Transparencia.**
 - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
 - d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
 - e) **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.**
 - f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En este mismo Estatuto, a los efectos que tanto importan a nuestra investigación, se refuerza la necesaria **adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** profesionalmente por parte del empleado seleccionado, lo que se refuerza en su artículo 61.2 del propio EBEP, estableciendo que los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas. No en vano, entre los principios rectores del artículo 55 citado, aparece la necesidad de garantizar “ la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar”.

Y, siguiendo con el EBEP, se recogen asimismo los objetivos e instrumentos de planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas (artículo 69), así como el concepto de OEP (artículo 70). En efecto, de acuerdo con el artículo 69, la planificación de recursos humanos tendrá como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”. Las Administraciones podrán aprobar Planes para la ordenación de su personal, que incluyan medidas como el “análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos”, las previsiones sobre sistemas de organización y modificación de estructuras de puestos, de movilidad, de promoción, formación y movilidad forzosa, etc.

Respecto de la OEP, el artículo 70 la concibe como “las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso”. Además, su publicación será anual, deberá ser publicada en el Diario oficial que corresponda y podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos. También se prevé en el EBEP el marco temporal en que deberá resolverse la OEP (3 años).

Y finalmente, y pensando específicamente en la OEP de cada año, son muy relevantes las leyes anuales de presupuestos, en que se establecen los límites e instrucciones generales que regirán la elaboración de la Oferta de Empleo Público del ejercicio correspondiente y, en su caso, se especificarán los sectores y administraciones a los que se aplicarán criterios excepcionales; aspectos que se sustancian en los Reales Decretos del Ministerio de Hacienda en que se concreta la OEP anual¹⁰.

Una vez resaltados y descritos los aspectos normativos e institucionales más relevantes del proceso de selección, nos cumple centrarnos en el ciclo selectivo con su complejidad y fases, en torno a los determinantes de la investigación, apoyándonos en este caso en las entrevistas en profundidad realizadas a personal directivo y técnico de varias unidades consideradas críticas por sus funciones y rol en el proceso selectivo.

4.3. EL ANÁLISIS DEL CICLO SELECTIVO A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS.

Como ha sido puesto de manifiesto, es el momento de construir el ciclo selectivo, deteniéndonos en los momentos que más interesan a este estudio, a partir de entrevistas en profundidad realizadas a personas que tienen o han tenido una posición relevante en el mismo. De esta manera, se ha entrevistado durante los últimos meses de 2012 y principios de 2013 a personal directivo y técnico de las siguientes unidades:

-Subdirección General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones. (Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda). (En lo sucesivo, Subdirección de Planificación)

-Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal (Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda). (En lo sucesivo, Subdirección de Gestión de Procedimientos)

-Subdirección General de Recursos Humanos (Departamento de servicios y coordinación territorial. Subsecretaría del Ministerio de Hacienda). La persona entrevistada tuvo responsabilidades directivas en la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal en la DGFP. (En lo sucesivo, Subdirección de RRHH)

¹⁰ Entrevista a Subdirección de Planificación

-Subdirección General de Organización y Procedimientos (Dirección General de Modernización Administrativa, procedimientos e impulso de la administración electrónica. Ministerio de Hacienda). (En lo sucesivo, Subdirección de Organización)

El análisis de ciclo selectivo, que comienza por una fase de detección de necesidades y que abarcaría en principio hasta la adjudicación final de destinos, sugiere que predomina el trazo grueso, sobre todo inicialmente, habida cuenta de que desde que las necesidades son sentidas hasta que finalmente se proveen los puestos con funcionarios de nuevo ingreso, han podido transcurrir años. Ello implica que las necesidades hayan podido cambiar, la estructura ministerial variar, que los considerandos económicos y financieros sean distintos a los iniciales o incluso que alguna unidad haya podido desaparecer.

El alto grado de indefinición que rodea el ciclo selectivo ha hecho que algunos de los entrevistados plantearan que en la AGE se hace “planificación hacia atrás”. Más que de las necesidades, es prioritario conocer con qué recursos se cuenta, cuánto se puede gastar, para a partir de ahí construir. Importa por lo tanto la existencia de necesidades, de cargas de trabajo, la aplicación de métodos técnicos, pero más aún comprender que el ciclo selectivo no es simplemente una cuestión de racionalidad técnica, sino un sutil proceso cuya planificación incorpora necesidades sentidas, decisión política y condicionantes económicos. Y a partir de ello se construye los procedimientos y plazos, presupuestos, procedimientos selectivos, etc¹¹.

Por mor del objeto de nuestro análisis, pedimos que los entrevistados focalizaran sus reflexiones en la detección de necesidades (4.3.1), la aplicación de las técnicas de selección (4.3.2) y, para concluir en la adjudicación final de destinos (4.3.3). Asimismo, se realizará una breve valoración del modelo selectivo aplicado para finalizar este apartado (4.3.4).

4.3.1. LA DETECCIÓN DE NECESIDADES.

Para esta parte, los entrevistados se centraron en el proceso de detección de necesidades y los actores intervinientes (a), , los medios utilizados y aspectos que intervienen en la decisión final de convocar unas plazas u otras (b), y en realizar una valoración final del sistema (c).

¹¹ Entrevista a Subdirección de RRHH

a) El proceso y los actores.

El proceso comenzaría en los ministerios y organismos públicos de la AGE en cuyo seno se percibirían las necesidades de personal y finalizaría con la aprobación por parte del Gobierno de la OEP. Lo que, sintéticamente, daría lugar a un conjunto de ámbitos de negociación e intervención de actores que podrían condicionar las plazas ofertadas, en que destaca por su relevancia la Dirección General de la Función Pública. De forma esquemática se nos refirió así en la entrevista al personal directivo de la Subdirección de Planificación:

- 1) **Los Ministerios y Organismos Públicos de la AGE formulan sus peticiones y la Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones las analiza.**
- 2) **Los Sindicatos**, a través de las comisiones técnicas dependientes de la Mesa General de Negociación de la AGE, exponen sus posturas y demandas sobre el borrador de OPE. En general, los Sindicatos siempre presionan para aumentar el número de plazas a convocar y para se aumente la promoción interna, pretendiendo a su vez que ésta bascule más hacia los cuerpos generales que especiales. En estos tiempos de crisis, se reconoce que con los sindicatos se “negocia” entre comillas, porque es difícil negociar algo cuando se trata de reducir presupuestos y partidas. Se les expone cómo va el RD de OEP y se les da información. También se les piden propuestas para el año siguiente.
- 3) **Las Asociaciones de Cuerpos de la AGE**, en especial FEDECA, la Federación de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la AGE, intentan influir sobre la composición de la OEP., normalmente mediante reuniones informales. También abogan porque las convocatorias respeten los puestos de estructura y con funciones estratégicas, reservando su cobertura en mayor medida por promoción interna y menor en convocatoria libre.
- 4) **La Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones filtra, con criterios técnicos, las peticiones de los Ministerios:** A partir de registros documentales, estudios e informes de los distintos Cuerpos de la AGE, se analiza la evolución de distintas variables relativas al número de efectivos, cargas de trabajo, previsión de las bajas por jubilaciones en los próximos 5 años, y datos similares¹². En general, esta subdirección realiza una función de control técnico de las peticiones de los ministerios y organismos, e informa las convocatorias como paso previo a su eventual aprobación.

¹² A pesar de nuestro interés por consultarlos, no se nos dio acceso a estos informes que sustentan y argumentan la planificación, por lo que desconocemos la metodología, técnicas y criterios de análisis que se utilizan. La información que se nos proporcionó alude a que se trata de “un instrumento propio, que identifica los puestos/plazas, las cargas de trabajo, la previsión en el corto y medio plazo (no más de 5 años) de bajas por jubilaciones en el Cuerpo. Ese instrumento consiste en un modelo estadístico de cargas de trabajo, que se complementa con datos obtenidos del Registro Central de Personal” (Entrevista Subdirección de Planificación).

- 5) **Reunión de la Comisión Superior de Personal:** A la reunión anual de esta Comisión en que se trata la Oferta de Empleo Público suelen asistir los Subsecretarios de los distintos Departamentos para defender sus peticiones y también la Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones. En el seno de la Comisión se elabora el borrador de Real Decreto de la OEP. La postura que defiende la Subdirección de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones se apoya en criterios técnicos (estudios, informes de los distintos Cuerpos afectados y diagnósticos de necesidades de los departamentos), programas presupuestarios (planes y programas ejecutivos asignados a los departamentos) y de coste de los procesos selectivos (por ejemplo, el número crítico de plazas a convocar es 5; un número menor no es viable por ineficiencia económica).
- 6) **La Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios:** Estudia y, en su caso, modifica el borrador de la OEP elaborado por la Comisión Superior de Personal. Los cambios suelen afectar más al anexo (donde vienen las plazas) que a la literatura de la OEP; ésta es importante, pues es donde se incluyen instrucciones en materia de movilidad, reingreso, etc¹³.
- 7) **El Consejo de Ministros:** El documento formalmente se presenta como propuesta del Ministro correspondiente y normalmente es aprobado (sólo en ocasiones muy excepcionales sufre modificaciones).

b) Los métodos utilizados para detectar y filtrar necesidades.

En el entorno público las decisiones políticas son muy relevantes; ello implica que a pesar de que existen técnicas y metodologías de planificación de recursos humanos, útiles para determinar las necesidades reales cuya cobertura debe realizarse vía OEP para funcionarios de nuevo ingreso, finalmente diversos considerandos no objetivables pueden llevar a que las plazas que aparezcan en la OEP sean muy distintas a aquellas que inicialmente dieron lugar al inicio del proceso.

A ello coadyuva sin duda el hecho de que las OEP como proceso suelen durar varios años, y las necesidades originales han podido cambiar, desaparecer estructuras preexistentes o, incluso, cambiar la voluntad política sobre los distintos destinos a apuntalar. La concreción de esos factores o sectores prioritarios aparece establecida en la OEP y, particularmente, en la Ley de Presupuestos¹⁴.

Aunque con diferentes matices, todos los entrevistados especificaron la importancia de la decisión política en el resultado final de las plazas a convocar en la OEP. Sin embargo,, también se enunciaron diferentes recursos técnicos que permitían

¹³ Se hace notar que esas instrucciones no representan un reglamento ejecutivo de la ley, sino que son indicaciones de intendencia y ordenación de los procesos selectivos. No desarrollan el EBEP (Entrevista a Subdirección de Planificación).

¹⁴ Entrevista Subdirección de Gestión de Procedimientos

realizar una muy básica planificación de personal. Vamos a citar algunos de los más destacables.

En primer lugar, la coordinación interna, seleccionando y discriminando las necesidades más prioritarias y trasladándolas al ámbito que debe impulsar el proceso para su cobertura, en constante confrontación con otras necesidades planteadas por otras unidades y/o ministerios.

En segundo lugar, el uso de herramientas técnicas planteado por el personal directivo entrevistado de la Subdirección de Planificación, al referirse a un instrumento propio del que dispondría su Subdirección General, con un fuerte componente estadístico, que identifica los puestos/plazas, las cargas de trabajo, la previsión en el corto y medio plazo (no más de 5 años) de bajas por jubilaciones en el Cuerpo, etc. El uso de estos instrumentos, siendo necesarios y útiles, no dejan de provocar matizaciones constantes por parte de los entrevistados. Se plantea que en la AGE se utiliza tanta ciencia como en cualquier empresa avanzada; pero rápidamente se especifica la relevancia de los condicionantes políticos y económicos. En los entornos homogéneos, contrastables y comparables, hay tecnología para planificar cargas de trabajo y dotaciones de manera fácil; sin embargo, buena parte de los funcionarios de los cuerpos superiores de la AGE trabajan en entornos heterogéneos con un fuerte componente político (Cuerpo Diplomático, Técnicos Superiores de la Administración Civil del Estado, etc.) y aquí la determinación de las cargas y dotaciones no puede ser tan científica¹⁵. También se alude a que hay que diferenciar entre cuerpos generales y especiales. Para los cuerpos generales la cuestión es más compleja, por el tipo de competencias que tienen, ser universos más amplios, etc.¹⁶

En cualquier caso, como se ha referido, La OEP empieza con mucha antelación, a veces varios años antes de que culmine el procedimiento, y las necesidades han podido evolucionar y cambiar. Por eso se la utiliza como referencia, pero lejana. Favorece el hecho de que la oferta se haga para cuerpos, con lo que las peticiones concretas son meras referencias¹⁷.

Además de ello hay otros aspectos limitantes. Por ejemplo, la necesidad de eficiencia, lo que implica un número mínimo de plazas a convocar para que sea viable (5); y otro, la necesidad de que en la convocatoria exista un equilibrio entre los distintos ministerios.

c) Valoración del sistema descrito

¹⁵ Entrevista a Subdirección de RRHH. En esta entrevista se enfatizó en que para “aquello en que la Administración se parece al Corte Inglés, la Administración dispone de instrumentos de medición contrastados. En los entornos homogéneos, contrastables, hay tecnología para hacerlo. El problema se plantea cuando uno se mueve en entornos heterogéneos con fuerte componente político”.

¹⁶ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

¹⁷ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos.

Como valoración final, el entrevistado más cercano a esta fase de detección de necesidades (Subdirección de Planificación), enfatiza positivamente el balance de esta forma de trabajar, puesto que estima que sí da respuesta a las necesidades de los ministerios y organismos públicos de la AGE. Insiste en que tiene que haber un órgano que decida, con criterios técnicos, en este caso la Dirección General de la Función Pública, de la que forma parte la Subdirección de Planificación. Esta Dirección se nutre de informes de otras unidades (por ejemplo, de la Secretaría de Estado de Presupuestos, del Registro Central del Personal, etc) y de las necesidades detectadas. También realiza un seguimiento del estado de tramitación y gestión de los distintos procesos selectivos, llamando la atención de los ministerios para que cumplan los plazos. Otros entrevistados, sin embargo, dan una gran importancia al entorno heterogéneo y político en que se mueve la selección de personal en la AGE, lo que ocasiona que los resultados de la aplicación de esos métodos no sean tan objetivos como habría de esperarse..

4.3.2. LA APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN: OPOSICIÓN, CONCURSO Y CONCURSO-OPOSICIÓN. EL CURSO SELECTIVO.

En general, para los cuerpos en que se centra este estudio, todos los entrevistados enfatizan la importancia de la oposición en tanto técnica de selección. Es la que mejor garantiza la igualdad en el acceso y en general se le ven importantes virtudes. También se defiende con unanimidad por parte de los entrevistados que la selección se realice por cuerpos y no por puestos; ello dota al sistema de una gran flexibilidad (lo que en cierto modo contradice la tan nombrada rigidez con que se estigmatiza la gestión de personal en el ámbito público). Sin embargo, **no existe la misma unanimidad a lo hora de valorar si el proceso selectivo debe tener en cuenta las funciones, requerimientos y responsabilidades de los puestos de trabajo a cubrir.**

Desde el punto de vista técnico, la Subdirección de Planificación se encarga de visar las bases de los procesos selectivos. Existen unas bases tipo, que sirven de modelo. También revisan los temarios y en dicha unidad informan los de los cuerpos generales. Los temarios los proponen los ministerios u organismos con vacantes a cubrir; en general son continuistas y se pide que se justifiquen los cambios. Lo mismo respecto a la aplicación de las técnicas selectivas si hay cambios de una convocatoria a otra; esencialmente se fijan en que los cambios sean coherentes con las funciones de los cuerpos objeto de la oferta de empleo¹⁸.

Los entrevistados en este apartado se centran en las disfunciones y mejoras que podría tener la aplicación de las técnicas de selección.

Una disfunción muy relevante a nuestros efectos, es el **reconocimiento de que los requerimientos y tareas concretas de los puestos de trabajo no se tienen en cuenta en las bases que guían el proceso selectivo.** También se afirma que se da un

¹⁸ Entrevista a Subdirección de Planificación.

problema de distorsión entre las funciones generales de los Cuerpos y las que se realizan en los puestos de trabajo de adscripción Pero a pesar de ello, se defiende que estamos en un modelo mixto (de puestos y cuerpos), muy flexible, que permite la profesionalización a través de la ocupación de los distintos puestos de trabajo. De manera que si hay problemas iniciales en el desempeño, o cosas que no sabe el funcionario, éste lo puede aprender a lo largo de su carrera¹⁹.

También se alude a que los procesos deberían ser más prácticos y vinculados a las funciones de los cuerpos. Las oposiciones podrían ser menos teóricas y el resto de pruebas y cursos más prácticos, y a ello se podría llegar sin modificar la ley.

También se podrían reducir en algunos casos el número de temas a preparar, pero se reconoce que, a este respecto, existe una guerra tácita entre cuerpos; casi todos piensan que cuanto más temas haya, más prestigio tiene el cuerpo convocante y, además, el Tribunal Supremo se resiste a reducirlos²⁰.

Se señalan como aspectos mejorables que los procesos duren lo menos posible, que haya regularidad en las convocatorias, que los tribunales mantengan criterios similares para todos los candidatos y que los cursos selectivos, cuando éstos existen, lo sean realmente²¹. En ocasiones estos cursos además son poco prácticos. No obstante, y si bien el aspectos formativo y selectivo sean mejorables, se incide por algún entrevistado²² en que lo que aportan es de gran interés: completan los conocimientos no recogidos en la oposición, o la intensidad de los mismos; inculcan valores a los candidatos; los socializan y dan acceso a un elenco de contactos informales muy valioso que después se aprovecha en el ejercicio profesional.

Con todo, se defiende las técnicas de selección existentes, sobre todo si no pueden hacerse pruebas de personalidad. Por una parte, porque respetan mejor que otras pruebas el principio de igualdad de oportunidades para el acceso al empleo público; y, por otra, porque recogen aspectos relevantes de la personalidad de los candidatos (disciplina, esfuerzo, vocación, etc.). Y ello a pesar de reconocer que existen nuevas posibilidades, como las pruebas de competencias con simulador, que permite realizar un diagnóstico personal y de promoción respecto de relevantes competencias, en la línea del estudio Delphi²³.

4.3.3. LA ADJUDICACIÓN DEFINITIVA DE DESTINOS

La adjudicación de destinos se produce al final del proceso de selección, y diferencia al menos dos actividades: por una parte, la concreción de los

¹⁹ Entrevista a Subdirección de Planificación

²⁰ Entrevista a Subdirección de RRHH

²¹ Se citan como excepciones los del Banco de España o de la Escuela de Inspección de Trabajo.

²² Entrevista a Subdirección de RRHH

²³ Entrevista a Subdirección de RRHH

puestos/plazas que van a ser finalmente objeto de cobertura (a); y, por otra, la determinación de qué puesto/plaza corresponde a cada uno de los candidatos aprobados (b). Y también en esta parte se reseñan algunos aspectos a mejorar (c).

Respecto del primer aspectos, los puestos/plazas objeto de cobertura, cabe reseñarse que es éste el momento en que se realiza la detección real de necesidades. Se da por descontado que dada la duración de los procesos selectivos, y que la planificación se ha realizado con mucha anterioridad, pueden haberse dado cambios que alteren las necesidades sentidas en su momento. Se requiere “capacidad de adaptación a la dinamicidad de la política, puesto que es frecuente que la OEP de un año se haya empezado dos antes, lo que puede hacer que las necesidades se hayan convertido en prehistoria según cambian las cosas en nuestros días²⁴.

a) La concreción de las vacantes concretas objeto de cobertura

Respecto de las vacantes concretas que se pueden ocupar, la Dirección General de la Función Pública (a través de la Subdirección general de procedimientos de personal) desempeña un rol orientador. Para ello se tienen en cuenta varias consideraciones: las condicionantes de la OEP y de la Ley de Presupuestos, mantener la capilaridad de la AGE (que la AGE llegue a todos los sitios), si se desplaza o no a trabajadores interinos (se entiende que en época de crisis es más eficiente ocupar plazas desempeñadas por interinos)... Se oye especialmente a todos los ministerios en lo relativo a la adscripción de plazas en los mismos de los cuerpos generales; sin embargo, respecto de los cuerpos especiales la decisión final radica en los ministerios directamente responsables²⁵.

En todo caso, se insiste en que no hay un botón que se apriete y determine cómo va a ser la oferta final; al contrario, las vacantes objetos de cobertura dependerán de las necesidades iniciales, la evolución y la decisión política y técnica.

También se estima importante en la decisión de cobertura la visión que se tenga de qué es un funcionario de nuevo ingreso y qué es un puesto adecuado para un funcionario de nuevo ingreso. No es lo mismo que se visualice los puestos de nuevo ingreso como de aprendizaje, entrenamiento y lugar de socialización inicial, a que se les otorgue un perfil ejecutivo y responsable inmediatamente. En esto se distingue mucho entre los puestos adscritos a cuerpos generales del grupo A1 (por ejemplo el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado -coloquialmente TACs), respecto de los especiales (como puede ser el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la AGE -informalmente TICs). En el primer caso se estima que el destino final de los TACs es ocupar puestos de estructura, y por lo tanto tendrán amplia movilidad, en tanto que los TICs tienen su espacio funcional más acotado y vinculado a un ámbito técnico concreto.

Sobre los puestos de primer destino, un entrevistado²⁶ se cuestiona qué es más importante, si que los funcionarios de nuevo ingreso realicen una gestión técnica inmediatamente o que conozcan y comprendan el entorno en que se mueven.

²⁴ Entrevista a Subdirección de RRHH.

²⁵ Entrevistas a Subdirección de Gestión de Procedimientos y a Subdirección de RRHH

²⁶ Entrevista a Subdirección de RRHH

También duda sobre qué principio debe prevalecer, si el de igualdad de acceso o el de eficiencia, en la decisión. Sin embargo, estima que los puestos de primer destino deben tener un componente horizontal, pero matizando que puede ser peligroso que asuman mucha responsabilidad. No se considera que las prácticas realizadas en los cursos selectivos sean suficientes para asumir inicialmente la complejidad de un puesto de responsabilidad.

Otro aspecto en que se insiste es si un perfil poco especializado en las primeras adjudicaciones de puestos no conlleva un exceso de rotación y por lo tanto disminución de la eficacia. El asunto no está resuelto ni tiene los mismos efectos para todos los cuerpos. Por ejemplo, se estima que en los especiales la rotación es menor pero con mayor incidencia que en los generales. Se considera que la no especialización tiene un coste (el aprendizaje cometiendo errores), pero que un exceso de especialización también; además, en el caso de los TACs, cualquier miembro sabe que en su puesto tendrá atribuciones en buena medida sobre aspectos financieros (se gestionan grandes presupuestos), proyectos normativos (realización de informes), respuestas a preguntas parlamentarias y gestión de personal (actividades de formación y bienestar social, etc.)²⁷.

Para no generar distorsiones ni inequidades, se pretende que los niveles de destino y el complemento específico de entrada sean similares para todos los puestos de nuevo ingreso. Reconocen alguna diferencia en los A2, pero especifican que si el específico del puesto es menor, habitualmente es porque tienen compensaciones a través de otros conceptos (productividad) que son más altos. Citan como ejemplo la Seguridad Social. El nivel de C.D. de los TACs de nuevo ingreso es 20 (todos el mismo); de los TICs es 18. Explican que la promoción de los TICs es más reducida y difícil que la de otros colectivos, dado el carácter específico de sus tareas²⁸.

En cualquier caso, se refuerza la idea por parte de los entrevistados de que la Dirección General de la Función Pública es la unidad de referencia para esto, puesto que tiene acceso a informaciones y recursos respecto de la oferta, autorizaciones, movilidad, etc. Esa relevancia propicia que sobre la misma se vuelquen no pocas presiones de los actores implicados y que precisamente gestionar esa presión sea una parte de su trabajo²⁹.

b) La adjudicación de vacantes a candidatos aprobados

La determinación de las vacantes susceptibles de ser ocupadas por los candidatos se realiza al final del proceso, con la publicación de la oferta de destinos. **Los candidatos para elegir deben investigar un poco.** En principio no saben nada de las retribuciones, sólo los datos que aparecen en la RPT. Desde la Subdirección general de procedimientos de personal se les orienta, mediante reuniones en el INAP (esto para los A1 y A2). En general, se les dice que vayan a los ministerios, si puede ser en grupo mejor, y que allí pregunten sobre los puestos. Desde la publicación de la oferta

²⁷ Entrevista a Subdirección de RRHH

²⁸ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

²⁹ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

de destinos, el plazo es escaso para elegir, apenas 8 o 10 días, por lo que deben darse prisa.

No es fácil conocer **las motivaciones** que guían las elecciones de los candidatos. Parece ser que dan mucha importancia a la localidad (en primer lugar, deben pensar si quieren Madrid o fuera de Madrid, y en este último caso dónde, para acercarse al máximo a sus deseos), las oportunidades de carrera, el tipo de puesto ofertado (esto más para los TICs, pues pueden tener experiencias y formaciones diversas: por ejemplo en sistemas o programación), etc³⁰. Otro entrevistado³¹ cita como motivaciones de elección un cierto romanticismo, motivaciones vitales (cercanía de los hijos, de la familia), búsqueda de buen ambiente de trabajo (que no esté viciado), que no haya ni excesivo pero tampoco escaso trabajo...Se insiste en que la decisión basada en aspectos funcionales es más compleja para los cuerpos generales que para los especiales, pues éstos tienen asignadas funciones específicas (por ejemplo, en un puesto de interventor se sabe que se controla el gasto).

Respecto al **procedimiento de asignación**, predomina la petición a partir de la prelación determinada por la puntuación obtenida en el proceso selectivo. Desde la Subdirección de procedimientos de personal se explica que en algunos casos (al menos para los A2³²) se intenta realizar una encuesta previa sobre preferencias de destinos, especialmente útil para los que se van fuera de Madrid. El objetivo es que, en caso de que en una Comunidad Autónoma haya varios destinos, se priorice el que quiere el candidato, intentando reducir la rotación. Ponen un ejemplo en que se oferta un destino en Cuenca, pero si al final un candidato quiere ir a Toledo y allí hubiera se detectara necesidad, finalmente tendría posibilidades de ir a Toledo, de manera que se evitarían rotaciones costosas y donde además podría esperarle una carrera más prometedora... Respecto de esa encuesta previa y la adjudicación final de destinos, el puesto no se guarda si algún candidato lo elige previamente en el momento final, de acuerdo con la puntuación en el proceso selectivo, aunque no lo hubiera reflejado en el sondeo previo. Los destinos para los grupos C1 y C2, se publican sin más en el BOE, y los nuevos funcionarios eligen al parecer teniendo muy en cuenta la retribución variable, horarios, lugar, y a veces el prestigio del ministerio.

Lo anterior nos induce a pensar que **los candidatos tienen algún peso en el proceso de adjudicación, al menos en los cuerpos A1 Y A2, más allá de la mera elección de destinos según la prelación surgida de la puntuación**. A ello contribuye también la existencia informal del “**pacto**”, sistema que permitiría un reparto negociado de destinos entre los candidatos y que se sustanciaría en el curso selectivo. En todo caso, los entrevistados no creen que existan esos acuerdos con carácter general y expresan que, en caso de duda, se impone la petición de acuerdo con la

³⁰ Entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

³¹ Entrevista a Subdirección de RRHH

³² Buena parte de los aprobados al Cuerpo de Gestión de la AGE deberá de desempeñar su puesto fuera de Madrid, habida cuenta de las funciones que desempeñan, por ejemplo, en unidades de Tráfico y en el Servicio Público de Empleo.

puntuación obtenida en el proceso selectivo, con lo que no hay garantía de que lo pactado finalmente sea respetado³³.

c) Aspectos mejorables

Como se ha explicado previamente, existe una **preocupación respecto de los puestos de primer destino**. Los entrevistados estiman que deben detectarse mejor y que no es bueno dar demasiada importancia a la asignación inicial del mismo (son puestos de aprendizaje). Quizás deba hacerse más énfasis en el “mentoring”. También se podría incentivar el desarrollo del trabajo en el puesto y la incorporación de experiencias que refuercen los valores éticos. Parece indispensable realizar evaluaciones de los puestos iniciales: qué ha ocurrido, puntos fuertes y mejorables, preguntando a receptores y ocupantes transitorios.³⁴

Otro aspecto a mejorar tiene que ver con **la obtención de información y su explotación en tiempo útil para alimentar el proceso de adjudicación**. A pesar de lo comentado por los responsables de la subdirección de planificación de la DGFP, que indicaba la existencia de herramientas estadísticas con informaciones respecto de las cargas de trabajo, diagnósticos y proyecciones, el personal directivo y técnico entrevistado procedente de la Subdirección de Procesos de Trabajo insiste en que “necesitan más información sobre las cargas de trabajo, los flujos de personal, métodos para explotar los datos informáticos (no siempre los pueden utilizar y cruzar), conocer por qué cambian las necesidades o aparecen vacantes (¿cambios de equipos?, ¿cambios de puesto?, ¿disminución de cargas de trabajo?, etc.), en definitiva, si hay motivos de fondo en los cambios”. Además, refieren que a partir del nombramiento se pierde la información sobre lo que ocurre en el puesto. Y finalizan apuntando que sería deseable superar los datos escasos que proporciona la RPT, ya que ello mejoraría la adjudicación evitando situaciones en que los candidatos se sorprenden en su primer destino³⁵.

4.3.4. VALORACIÓN GLOBAL DEL MODELO APLICADO AL CICLO SELECTIVO

En general, todos los entrevistados han mostrado una **gran confianza en los resultados del proceso selectivo, al que respaldan en sus fundamentos, a pesar de que en la práctica se da mucha más importancia a los cuerpos y sus funciones que a los requisitos concretos y tareas de los puestos a desempeñar**. Cabe recordar aquí lo especificado por el artículo 61.2 del EBEP: “Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su

³³ Entrevista a Subdirección de RRHH

³⁴ Entrevista a Subdirección de RRHH

³⁵ Se cita como ejemplo los candidatos aprobados del cuerpo de gestión que eligen en primer destino la Policía Nacional y con los que, con frecuencia, se genera una situación en que nadie sale beneficiado: los funcionarios del Grupo A2 se frustran porque les ponen a expedir dni y los responsables policiales preferirían administrativos o auxiliares administrativos, dada la naturaleza de las tareas. Esto en entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos.

caso, las pruebas prácticas que sean precisas”, con lo que el contraste entre lo pretendido por el artículo y la realidad explicada por los interlocutores es notable.

A grandes rasgos, todos opinan que **la gestión a través de los cuerpos es muy relevante para el éxito del proceso**, a pesar de reconocer que el modelo de función pública español es mixto, asignando determinadas funciones a los cuerpos, pero otorgando el protagonismo a los puestos de trabajo.

Para algún entrevistado³⁶, es difícil para el modelo español prescindir de los cuerpos. Aportan ventajas (depósitos de conocimientos y “savoir faire”; estabilidad frente a los políticos y el devenir político; flexibilidad...) pero también desventajas (grupos de poder al margen de la democracia; escasa regulación y es poco conocimiento de su imbricación con el proceso de toma de decisiones, al que pueden distorsionar). Por otra parte, también se defiende que, frente a los mitos, el modelo es muy flexible. Por ejemplo, respecto del ajuste del sector público empresarial, que a sus ojos cuesta mucho dinero y tiempo con resultados mediocres, en algunas CCAA se puede hacer la racionalización del empleo público con coste cero, simplemente eliminando interinos (sin derechos ni indemnización).

También se alude a que realmente el modelo es de cuerpos, no de puestos. La normativa ha intentado que sea de puestos, pero se ha demostrado que no funciona. Según su criterio³⁷, los laborales, que ocupan puestos, generan más rigidez y, además, el esfuerzo de selección que exigen es muy superior a las funciones que realizan. Sin embargo, a su juicio, la mejor selección debe tener en cuenta las funciones de los puestos a ocupar y que los cuerpos (no los grupos) forman parte del subconsciente colectivo y garantizan una sólida preparación.

Por otra parte, se estima que los candidatos finalmente seleccionados incorporan virtudes (capacidad de trabajo, espíritu de servicio público, etc.), aunque se pueden escapar aspectos psicológicos. Los problemas parciales de ajuste de la persona al puesto, para ellos no son problema del proceso selectivo, pues lo que se selecciona son perfiles, y después los candidatos deben adaptarse y ser polivalentes. Se defiende que la oposición selecciona perfiles tipo, y que la experiencia previa no siempre es óptima, pues han podido adquirirse vicios.

Se insiste a que mediante el proceso, y particularmente en el curso selectivo, los candidatos hacen cuerpo, se impregnan de la cultura de la organización, conocen a compañeros y se socializan³⁸.

Algunos aspectos mejorables a añadir a los ya especificados en otros apartados son los siguientes:

La necesidad de mejorar los recursos que permiten realizar diagnósticos, planificar y adoptar decisiones, particularmente los estadísticos. La Administración dispone de instrumentos técnicos, pero podrían ser mejores y de más fácil aplicación.

³⁶ Entrevista a Subdirección de RRHH

³⁷ Entrevista a Subdirección de RRHH

³⁸ Lo que se remarca especialmente en la entrevista a Subdirección de Gestión de Procedimientos

Se recuerda que la AGE es especialmente buena en planificación y presupuestación (número de variables atendidas, dimensiones a considerar, sistema de clasificación, dinero a gestionar etc.), por lo que acaso podrían perfeccionarse los recursos técnicos existentes e importar otros.

También debería considerarse, además de garantizar en general los principios constitucionales, hasta qué punto el sistema es sostenible para los opositores y las pruebas son equitativas. Se cita que el Tribunal Supremo anuló un RD de oferta de empleo pública porque incluía criterios que minusvaloraban las pruebas memorísticas, defendiendo que éstas son más equitativas. En esta línea, también sería bueno reequilibrar el coste de la formación entre la Administración y el candidato.

Respecto de los candidatos, se estima que se han roto dos pactos tácitos: en primer lugar, con los interinos, que asumían que trabajarían con menos derechos pero que al final se consolidaban en la Administración (vía valoración de la experiencia, etc.); en segundo, con los opositores, quienes al no convocarse plazas en los últimos años, se pensarán si prepararlas en el futuro, lo que probablemente afectará a la calidad de los que se presenten.

A pesar de ello, en su conjunto, la tónica dominante por parte de los entrevistados es su defensa del ciclo selectivo y los procedimientos y valores implícitos. Incluso de manera directa, alguno de ellos se considera a este respecto “conservador”, explicando que es necesario no cambiar nada salvo que exista constancia y evidencia de que es para mejorarlo.

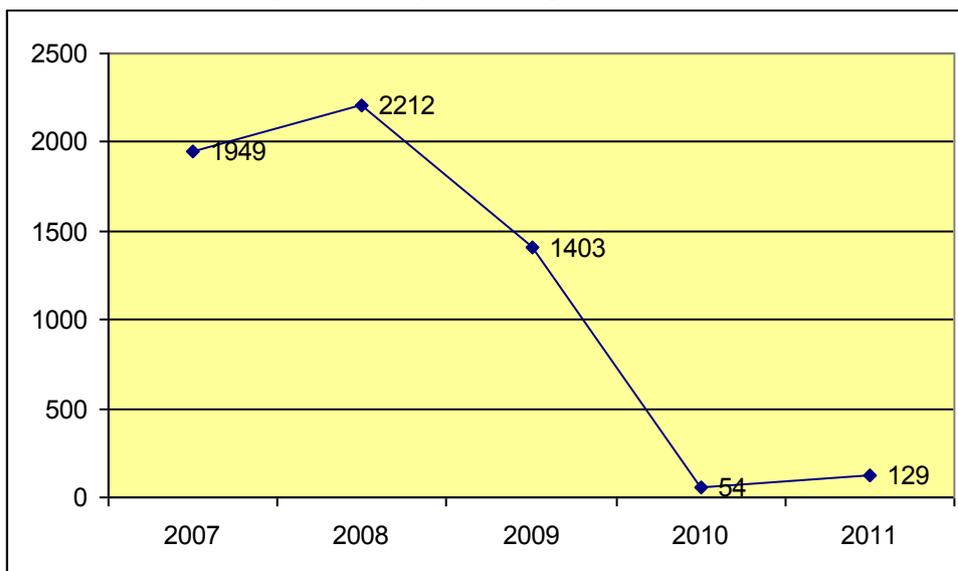
5. ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL UNIVERSO

5.1 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PLAZAS ASIGNADAS EN LOS CUERPOS SELECCIONADOS

El número de plazas asignadas entre los años 2007 y 2011 en los seis Cuerpos analizados asciende a 5.747. De ellas, casi las tres cuartas partes corresponden al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado y a las convocatorias de los años 2007, 2008 y 2009. El resto de plazas se reparte a lo largo de todo el período 2007-2011 entre el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (10,4%), el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (5,1%), El Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (3,9%), el Cuerpo Superior de Administradores Civiles (2,5%) y el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (2,5%).

Durante el período analizado se convocan plazas para todos los Cuerpos, excepto para los Cuerpos Auxiliares y el Cuerpo Superior de Administradores en el año 2010. La interrupción de las convocatorias del Cuerpo General Auxiliar desde el año 2009 lleva a una reducción significativa de la oferta de empleo a partir de ese año en términos absolutos, aun cuando siguen manteniéndose las convocatorias (excepto la mencionada del Cuerpo Superior de Administradores en 2010) para todos los Cuerpos de Gestión y Superiores.

Tabla 5.1. Evolución general de plazas asignadas (2007-2011)



Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011).

Tabla 5.2. Plazas de funcionarios asignadas (2007-2011)

Cuerpos	2007			2008			2009			2010			2011			N totales
	H	M	Total													
Auxiliares ACE	532	915	1447	618	1095	1713	483	662	1145							4305 (74,9%)
		(58%)			(64%)			(58%)								176 (3%)
Auxiliares TIC	58	17	75	78	23	101										598 (10,4%)
		(23%)			(23%)											294 (5,1%)
Gestión ACE	98	170	268	50	114	164	38	72	110	4	13	17	10	29	39	294 (5,1%)
		(63%)			(69%)			(65%)			(76%)			(74%)		148 (2,5%)
Gestión TIC	47	24	71	80	40	120	37	12	49	18	6	24	20	10	30	226 (3,9%)
		(34%)			(33%)			(24%)			(25%)			(33%)		148 (2,5%)
Superior ACE	16	24	40	16	27	43	11	24	35				14	16	30	226 (3,9%)
		(60%)			(62%)			(68%)						(53%)		226 (3,9%)
Superior TIC	23	25	48	51	20	71	44	24	64	8	5	13	20	10	30	5747
		(52%)			(28%)			(37%)			(38%)			(33%)		
Total	774	1175	1949	893	1319	2212	613	794	1403	30	24	54	64	65	129	
		(60%)			(60%)			(57%)			(44%)			(50%)		

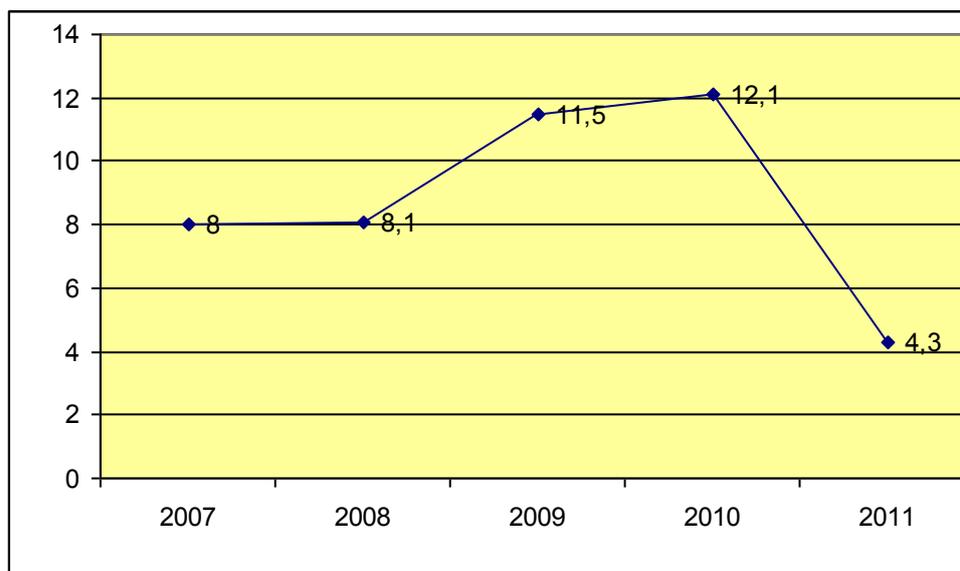
Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011).

5.2 PLAZAS ASIGNADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entre 2007 y 2010, el porcentaje de candidatos con discapacidad que accede a alguno de los Cuerpos estudiados aumenta de forma sostenida, de modo que se pasa de un 8% de aspirantes con discapacidad que acceden a la función pública en 2007 a más del 12% en 2010. El menor porcentaje corresponde al 2,8% de plazas obtenidas por candidatos con discapacidad en 2007 en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática; y el mayor al 12,4% de plazas del Cuerpo General Auxiliar en la convocatoria de 2009, único año en el que algún aspirante (6) con discapacidad intelectual consigue acceder a la Administración.

Sin embargo, a partir de 2010 hay un descenso brusco en las plazas obtenidas por personas con discapacidad que coincide con la fuerte reducción de la oferta de empleo en el conjunto de los Cuerpos. Así, en el año 2011 el porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad se reduce a niveles anteriores a 2007, lo que sugiere que puede haber una correlación entre el volumen de la oferta de empleo público y la oportunidad de empleo para candidatos con discapacidad en la función pública.

Tabla 5.3. Evolución del porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad



Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011) e informes de la Comisión Permanente de Selección (2008-2011).

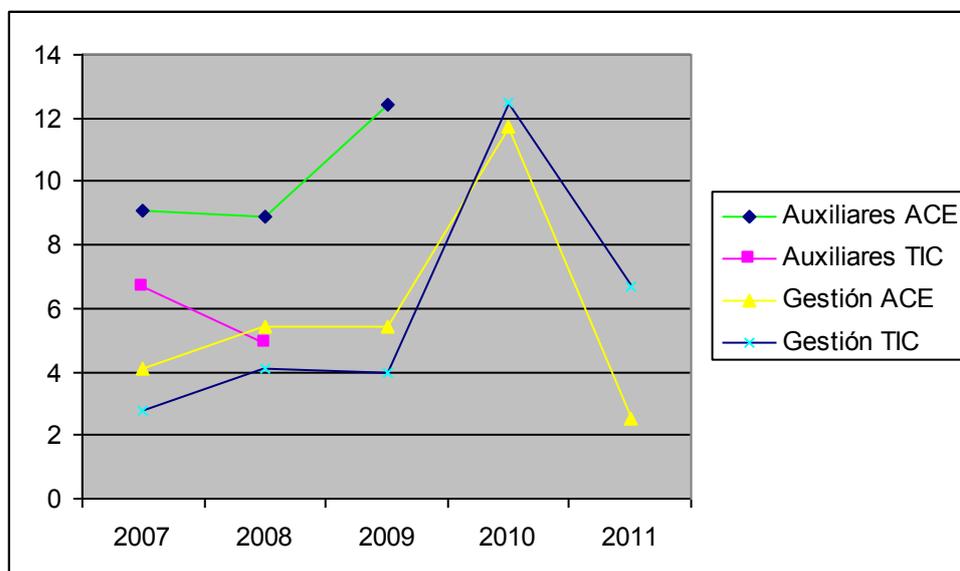
Tabla 5.4. Número y porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad por Cuerpos (2007-2011)

Cuerpos	2007		2008		2009		2010		2011	
	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.	Plazas	Apr.
Auxiliares ACE	1447	131 (9,1%)	1713	152 (8,9%)	1152	143* (12,4%)				
Auxiliares TIC	75	5 (6,7%)	101	5 (4,9%)						
Gestión ACE	268	11 (4,1%)	164	9 (5,4%)	110	6 (5,4%)	17	2 (11,7%)	39	1 (2,5%)
Gestión TIC	71	2 (2,8%)	120	5 (4,1%)	49	2 (4,0%)	24	3 (12,5%)	30	2 (6,7%)
Total	1861	149 (8,0%)	2098	171 (8,1%)	1311	151 (11,5%)	41	5 (12,1%)	69	3 (4,3%)

Fuente: elaboración propia a partir de las resoluciones de nombramiento publicadas en el BOE (2007-2011) e informes de la Comisión Permanente de Selección (2008-2011).

* Además, hay que sumar 6 plazas concedidas a candidatos con discapacidad intelectual.

Tabla 5.5. Evolución del porcentaje de plazas asignadas a candidatos con discapacidad por cuerpos (2007-2011)



5.3 EDAD DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Se han agrupado las edades de los solicitantes y de los aprobados en cuatro tramos para tratar de analizar cuál es el más frecuente de entre los solicitantes y los aprobados en las pruebas de acceso a la función pública. Después se han tenido en

cuenta los distintos cuerpos analizados anualmente por la Comisión Permanente de Selección para ver si hay diferencias significativas entre ellos. Así, en todos los cuerpos el tramo de edad en el que se presentan más solicitudes y hay una tasa mayor de aprobados es el que va de los 26 a los 35 años. Así sucede en los dos cuerpos de Gestión y en el cuerpo General Auxiliar, en los que entre el 51,6% y el 57,3% de todos los solicitantes a lo largo de los tres últimos años están comprendidos en este tramo.

Tabla 5.6. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)

Años	16-25 años		26-35 años		36-45 años		> 45 años	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	4,5	7,1	55,0	69,7	31,5	20,5	8,8	2,7
2010	7,2	25,0	56,4	75,0	28,3	0,0	3,0	0,0
2011	5,0	2,6	50,2	76,9	33,2	17,9	11,4	2,6
Media	5,5	11,5	53,8	73,8	31,0	12,8	7,7	1,7

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Pero, además, son los más jóvenes los que, en términos generales, tienen mayores posibilidades de éxito en el proceso selectivo, toda vez que el porcentaje de aprobados es mayor hasta los 35 años que el porcentaje de solicitantes, como se refleja en los gráficos de barras que presentan los valores medios; mientras que la relación entre edad y éxito es inversamente proporcional a partir de la barrera de los 36 años en todos los cuerpos analizados.

Tabla 5.7. Valores medios (2009-2011)

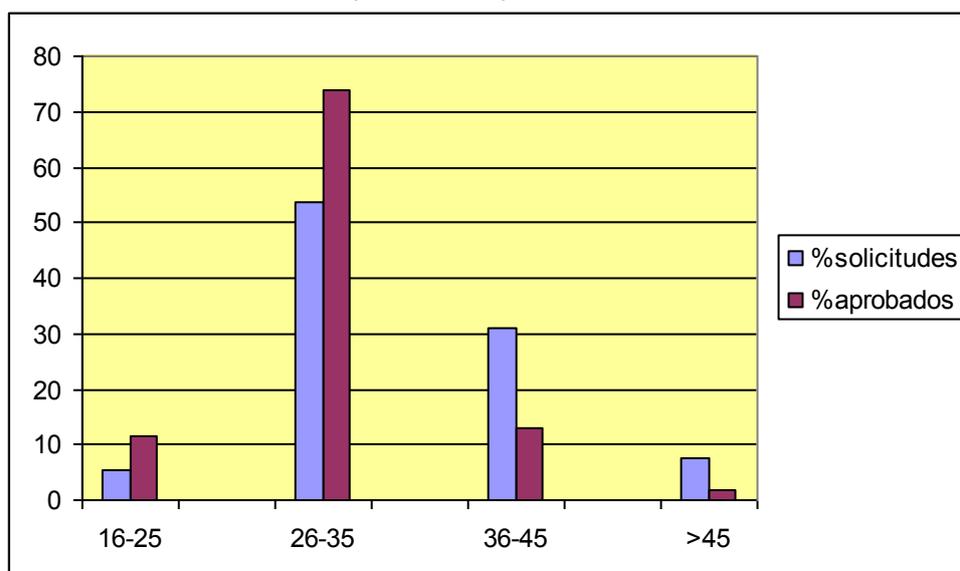


Tabla 5.8. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)

Años	16-25 años		26-35 años		36-45 años		> 45 años	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	4,7	8,3	60,0	55,5	31,3	36,1	4,0	0,0
2010	4,6	6,7	57,8	60,0	31,9	26,7	3,6	6,6
2011	3,0	6,7	54,3	56,7	34,6	30,0	8,3	6,7
Media	4,1	7,2	57,3	57,4	32,6	30,9	5,3	4,4

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Tabla 5.9. Valores medios (2009-2011)

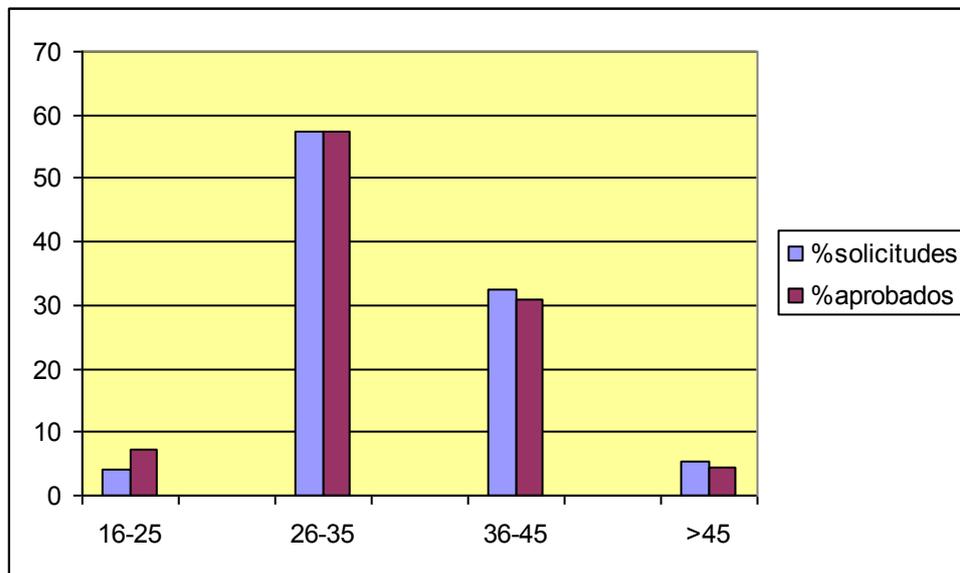
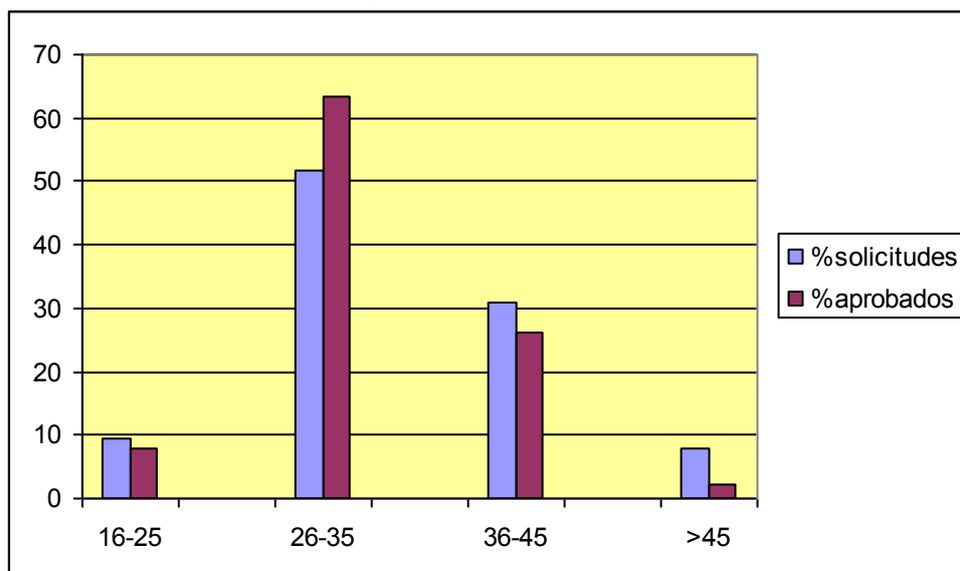


Tabla 5.10. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según tramos de edad en el Cuerpo General Auxiliar (2009)

Años	16-25 años		26-35 años		36-45 años		> 45 años	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	9,6	8,0	51,6	63,5	30,8	26,1	8,0	2,3

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009).

Tabla 5.11. Representación gráfica (2009)



5.4 NIVEL DE TITULACIÓN DE ACCESO

Si se tiene en cuenta el nivel de titulación de los solicitantes y aprobados en los procesos selectivos, es interesante comprobar que en los cuerpos de Gestión, la mayor parte de los solicitantes tiene titulación universitaria superior a pesar de no exigirse este nivel de estudios en la oposición, aunque la sobretitulación de los candidatos es más atenuada en el Cuerpo de Sistemas e Informática (72% en el Cuerpo de Gestión y 51,8% en este último). Además, no solamente la mayoría de los candidatos parten de un nivel de estudios superior al exigido de ello, sino que precisamente los titulados superiores tienen una tasa de éxito mayor a la de los titulados medios, puesto que nada menos que el 89,1% de los que superan el proceso selectivo del Cuerpo de Gestión y casi dos de cada tres de los aprobados en la pruebas del Cuerpo de Sistemas (63,3%) son titulados universitarios superiores.

Tabla 5.12. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2009-2011)

Años	Tit. Media		Tit. Superior		Otra	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	26,3	9,8	73,1	90,1	0,5	0,0
2010	23,1	12,5	69,0	87,5	0,2	0,0
2011	25,7	10,2	74,0	89,7	0,1	0,0
Media	25,0	10,8	72,0	89,1	0,2	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Tabla 5.13. Valores medios (2009-2011)

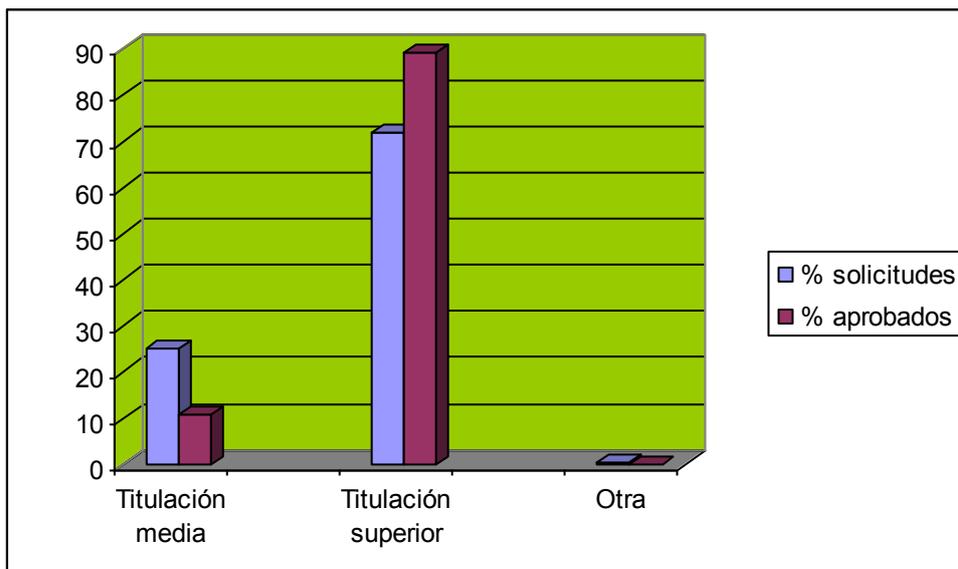
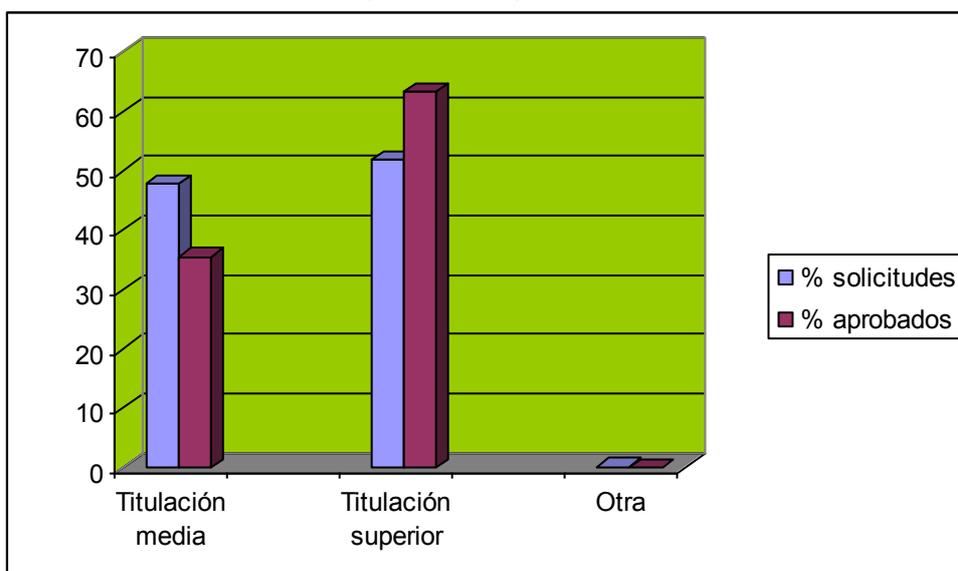


Tabla 5.14. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación de los candidatos en el Cuerpo de Sistemas e Informática (2009-2011)

Años	Tit. Media		Tit. Superior		Otra	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	48,5	33,3	51,0	66,6	0,4	0,0
2010	46,8	36,6	53,0	63,3	0,1	0,0
2011	48,5	36,6	51,3	60,0	0,0	0,0
Media	47,9	35,5	51,8	63,3	0,1	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011).

Tabla 5.15. Valores medios (2009-2011)



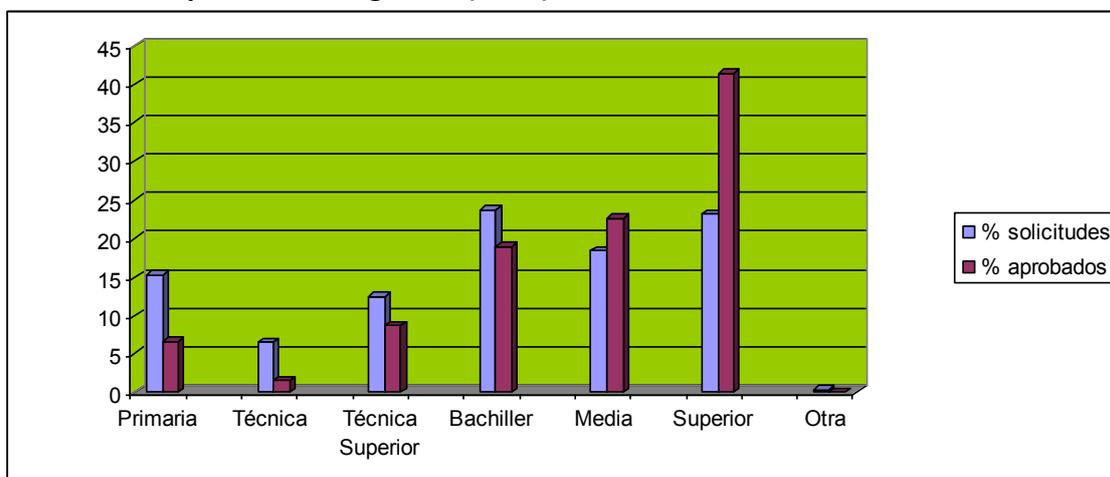
Es más: el fenómeno de la sobretitulación de los candidatos se produce también en el Cuerpo General Auxiliar. Efectivamente, las dos terceras partes de los postulantes a este cuerpo tienen al menos el título de bachiller; y, lo que resulta más llamativo para un cuerpo que exige solo titulación primaria, es que a medida que aumenta el nivel de titulación, también lo hacen las posibilidades de superar el proceso selectivo. Así, como puede verse más abajo para el año 2009 (el último hasta la fecha en que ha habido oposiciones a este cuerpo), el 23% de los solicitantes son titulados superiores, pero más del 41% de los aprobados tienen este grado formativo.

Tabla 5.16. Relación entre solicitudes presentadas y plazas asignadas (en porcentaje) según titulación en el Cuerpo General Auxiliar (2009)

Año	Primaria		Técnica		Técnica Su		Bachiller		Media		Superior		Otra	
	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.	Sol.	Apr.
2009	15,2	6,6	6,5	1,5	12,4	8,7	23,7	18,9	18,4	22,6	23,2	41,4	0,3	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009).

Tabla 5.17. Representación gráfica (2009)



5.5 REPRESENTACIÓN POR SEXOS

Si se atiende al reparto por sexo de las candidaturas presentadas y de las aprobadas para cada uno de los cuerpos analizados a lo largo del período de estudio, puede observarse una clara correlación entre sexos y el carácter general o especializado de los cuerpos. Así, puede verse que la mayoría de los postulantes son mujeres en el Cuerpo de Gestión, el Cuerpo General Auxiliar y el Cuerpo Superior de Administradores Civiles, con porcentajes que se sitúan entre el 55,3 y el 72%. Por su

parte, los hombres son mayoría en los cuerpos de informática, tanto de gestión como superior, con porcentajes que oscilan entre el 68 y el 72,5%.

Si se da un paso más y se analiza la posible sobre o infrarrepresentación de alguno de los sexos mediante la comparación por cuerpos entre solicitantes y aprobados, podría decirse que en los cuerpos de gestión hay un cierto equilibrio entre sexos, puesto que los hombres están ligeramente sobrerrepresentados en 2,6 puntos porcentuales en el Cuerpo de Sistemas e Informática, mientras que las mujeres también lo están en 3,2 puntos en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado. Con todo, el desequilibrio es mayor en los cuerpos superiores: así como la sobrerrepresentación de las mujeres en el Cuerpo Superior de Administraciones Civiles alcanza los 8 puntos porcentuales, en el caso de los hombres superan en 9,3 puntos a las mujeres en el Cuerpo Superior de Sistemas e Informática.

Más llamativo es el caso del Cuerpo General Auxiliar, en el que el 72% de los candidatos son mujeres y, a pesar de ello, solo obtienen el 58% de las plazas a concurso, con lo que el desequilibrio a favor de los hombres alcanza los 14 puntos porcentuales.

Tabla 5.18. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado (2007-2011)

Años	Hombres		Mujeres	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	36	34	64	63
2008	37	31	63	69
2009	31	35	69	65
2010	32	19	68	76
2011	33	25	67	74
Media	33,8	28,8	66,2	69,4

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2007-2011).

Tabla 5.19. Valores medios (2007-2011)

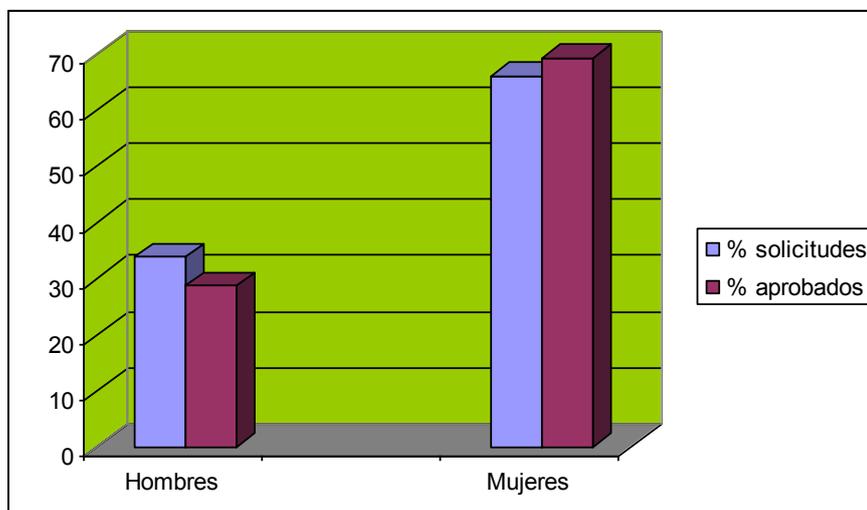


Tabla 5.20. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (2007-2011)

Años	Hombres		Mujeres	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	72	66	28	34
2008	66	67	34	33
2009	68	76	32	24
2010	66	77	34	25
2011	68	67	32	33
Media	68	70,6	32	29,8

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2007-2011).

Tabla 5.21. Valores medios (2007-2011)

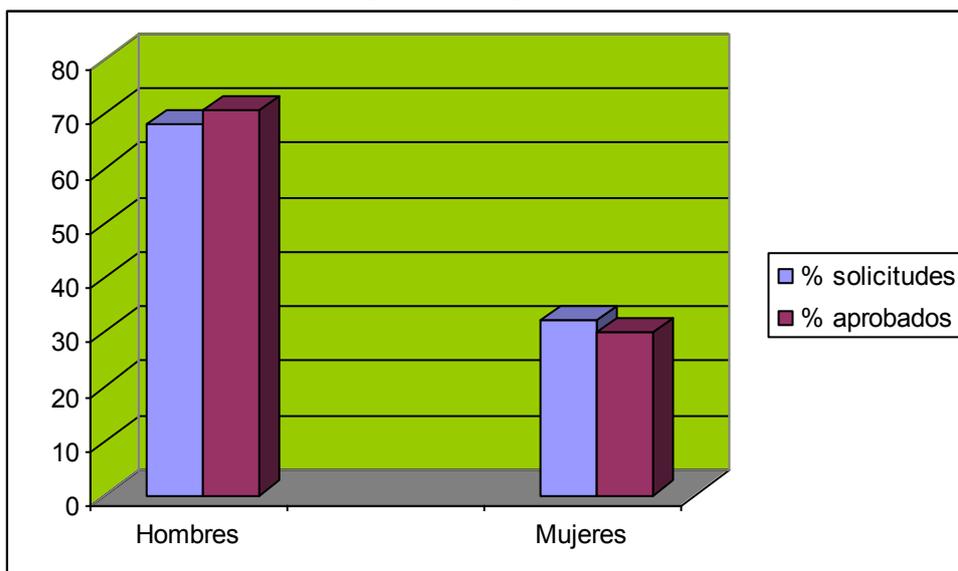


Tabla 5.22. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Auxiliar de la Administración del Estado (2009)

Años	Hombres		Mujeres	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2009	28	42	72	58

Fuente: elaboración propia a partir de los informes anuales de la Comisión Permanente de Selección (2009).

Tabla 5.23. Representación gráfica

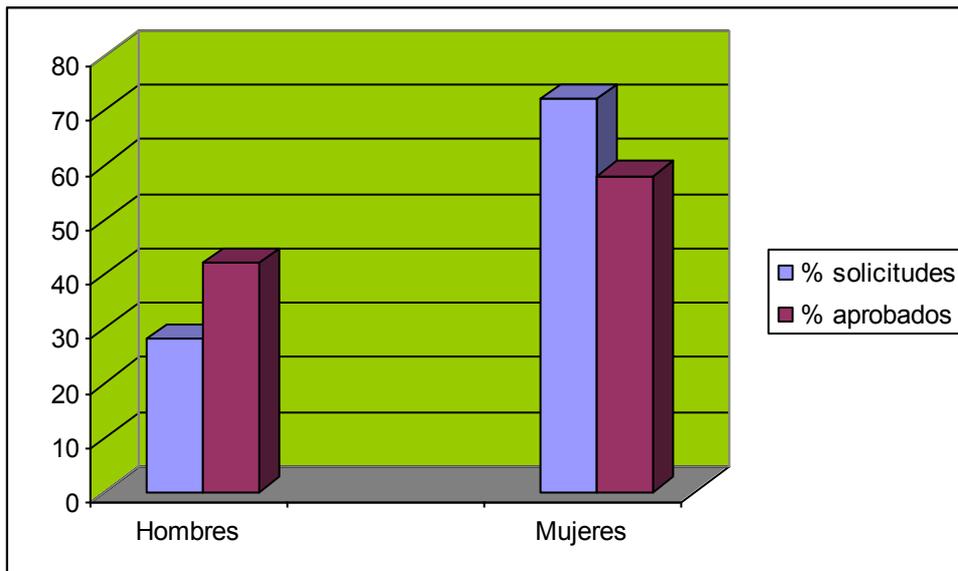


Tabla 5.24. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (2007-2011)

Años	Hombres		Mujeres	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	40	40	60	60
2008	47	38	53	62
2009	47	32	53	68
2010*				
2011	s.d.	47	s.d.	53
Media	44,6	36,6	55,3	63,3

Fuente: Bagues, Manuel (www.manuelbagues.com) para período 2007-2009.

Elaboración propia para 2011.

* No hay proceso selectivo en 2010.

* s.d.: sin datos

Tabla 5.25. Valores medios (2007-2011)

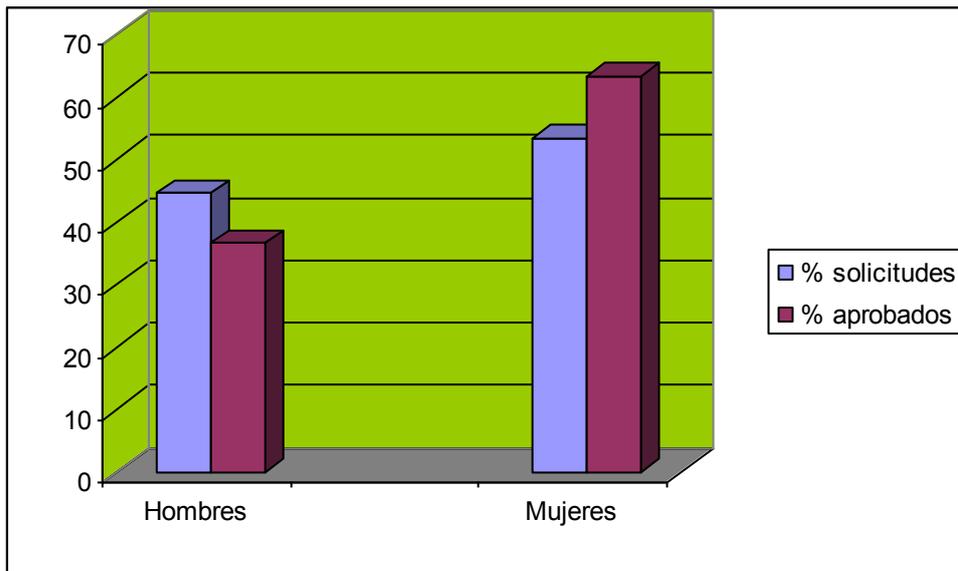


Tabla 5.26. Relación entre solicitudes presentadas y sexo de los candidatos (en porcentaje) en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (2007-2011)

Años	Hombres		Mujeres	
	Solicitudes	Aprobados	Solicitudes	Aprobados
2007	73	52	27	52
2008	75	72	25	28
2009	73	63	27	37
2010*	69	62	31	38
2011	s.d.	67	s.d.	33
Media	72,5	63,2	27,5	37,6

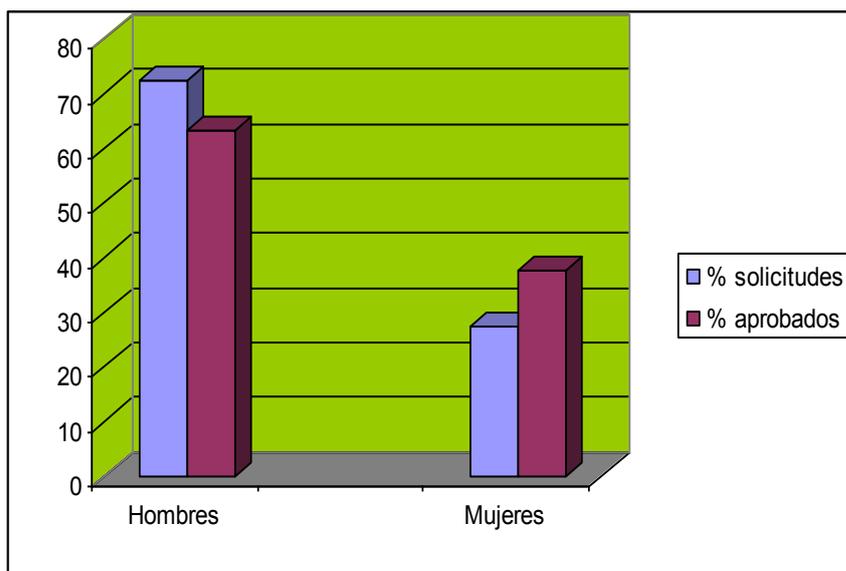
Fuente: Bagues, Manuel (www.manuelbagues.com) para período 2007-2009.

Elaboración propia para período 2010-2011.

* No hay proceso selectivo en 2010.

* s.d.: sin datos

Tabla 5.27. Valores medios (2007-2011)



5.6 PROCEDENCIA TERRITORIAL

Al igual en los epígrafes anteriores, se han analizado los datos de la Comisión Permanente de Selección correspondientes a los cuerpos de gestión y al Cuerpo General Auxiliar y se han tomado en consideración el porcentaje de solicitantes y aprobados por Comunidad Autónoma. Finalmente, para llegar a conclusiones válidas sobre el grado de representatividad territorial se ha tenido en cuenta el peso poblacional de cada región en el conjunto de España.

Tomando las cifras de los dos cuerpos de gestión conjuntamente, la conclusión más evidente es la extraordinaria sobrerrepresentación de Madrid, tanto en lo referido al número de solicitantes presentados como al número final de aprobados. Así, el 45% de todos los candidatos al Cuerpo de Gestión de la ACE y el 58% de los postulantes al Cuerpo de Sistemas e Informática son madrileños, pero, además, obtienen más de las dos terceras partes de las plazas del primer cuerpo (67,8%) y el 72% del segundo.

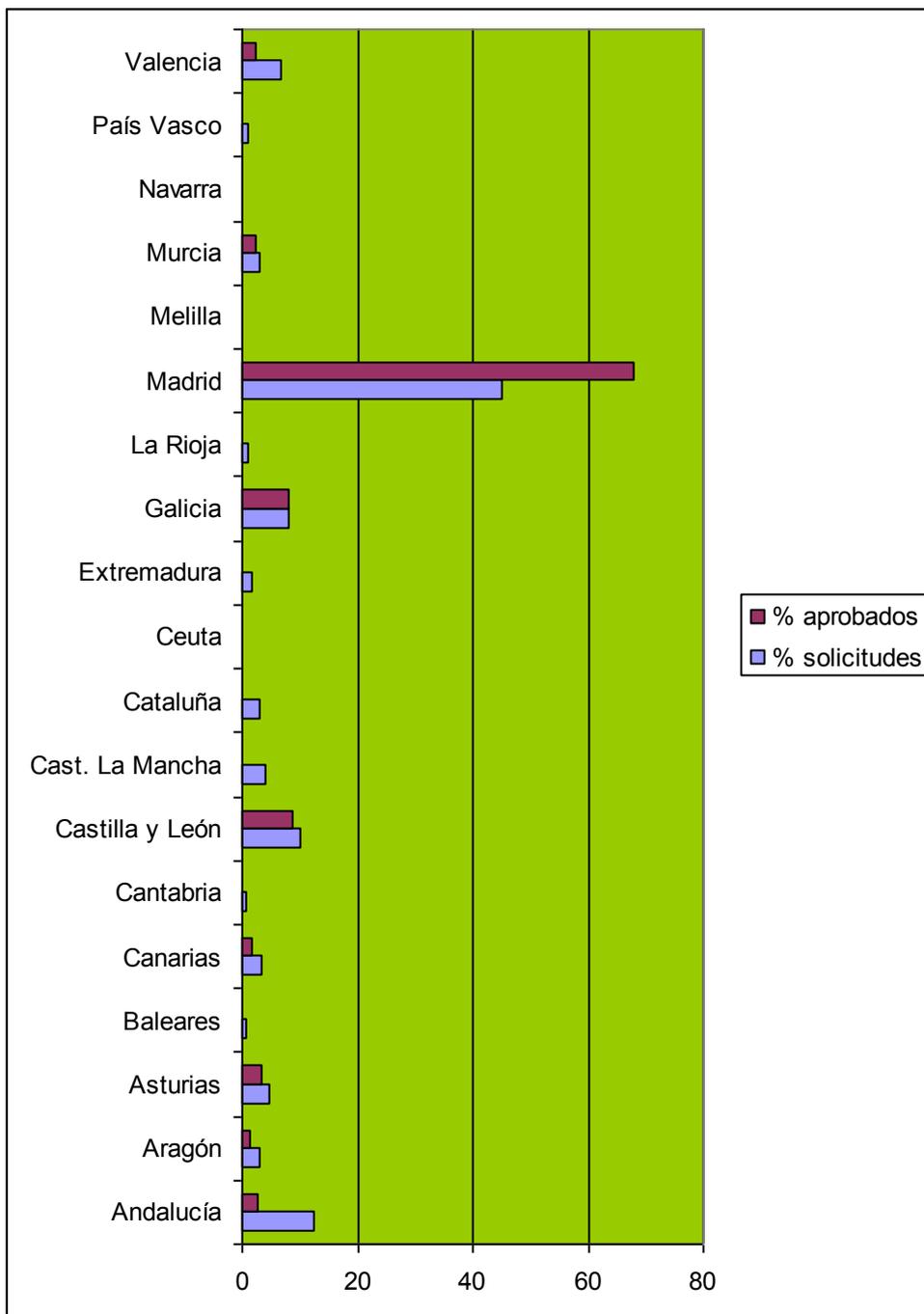
En el caso específico del Cuerpo de Gestión de la ACE, a mucha distancia de Madrid, le siguen los casos de las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Galicia y Asturias, que presentan un porcentaje de solicitantes y aprobados superior a su peso poblacional en el conjunto del país. Concretamente, estas tres regiones logran, respectivamente, el 8,8, 8,2 y el 3,4% de las plazas en este cuerpo, de modo que las cuatro Comunidades mencionadas suman el 88,2% de todas las plazas de este cuerpo.

**Tabla 5.28. Relación entre candidatos y procedencia territorial.
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (2009-2011)**

CC.AA.	% población	2009		2010		2011		Media	
		% sol.	% apr.						
Andalucía	17,88	15,0	5,8	12,8		9,8	2,6	12,5	2,6
Aragón	2,86	2,9	4,4	3,1		2,9		2,9	1,4
Asturias	2,28	4,9	5,3	4,8		4,6	5,1	4,7	3,4
Baleares	2,37	0,6		0,5		0,9	5,1	0,6	0,0
Canarias	4,48	3,7		2,9		3,2		3,2	1,7
Cantabria	1,26	0,7	0,8	1,0		0,8		0,8	0,2
Castilla y León	5,39	8,4	6,2	10,2	12,5	11,7	7,7	10,1	8,8
Cast.-La Mancha	4,49	3,6		2,8		5,8		4,0	0,0
Cataluña	16,02	3,5		2,4		2,9		2,9	0,0
Ceuta	0,18	0,3		0,1		0,0		0,1	0,0
Extremadura	2,34	1,9	0,8	1,3		1,8		1,6	0,2
Galicia	5,88	9,1	8,0	7,6	6,3	7,7	10,3	8,1	8,2
La Rioja	0,68	0,8		1,0		1,1		0,9	0,0
Madrid	13,75	32,1	63,3	38,3	81,3	35,4	59,0	45,1	67,8
Melilla	0,17	0,2		0,2		0,1		0,1	0,0
Murcia	3,12	2,9	2,6	2,9		3,6	5,1	3,1	2,5
Navarra	1,36	0,2		0,2		0,2		0,2	0,0
País Vasco	4,64	1,1		1,1		0,8		1,0	0,0
Valencia	10,85	7,0	2,6	6,7		6,2	5,1	6,6	2,5

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011) e INE: porcentaje de población por Comunidades Autónomas a 01/01/2012

Tabla 5.29. Valores medios (2009-2011)



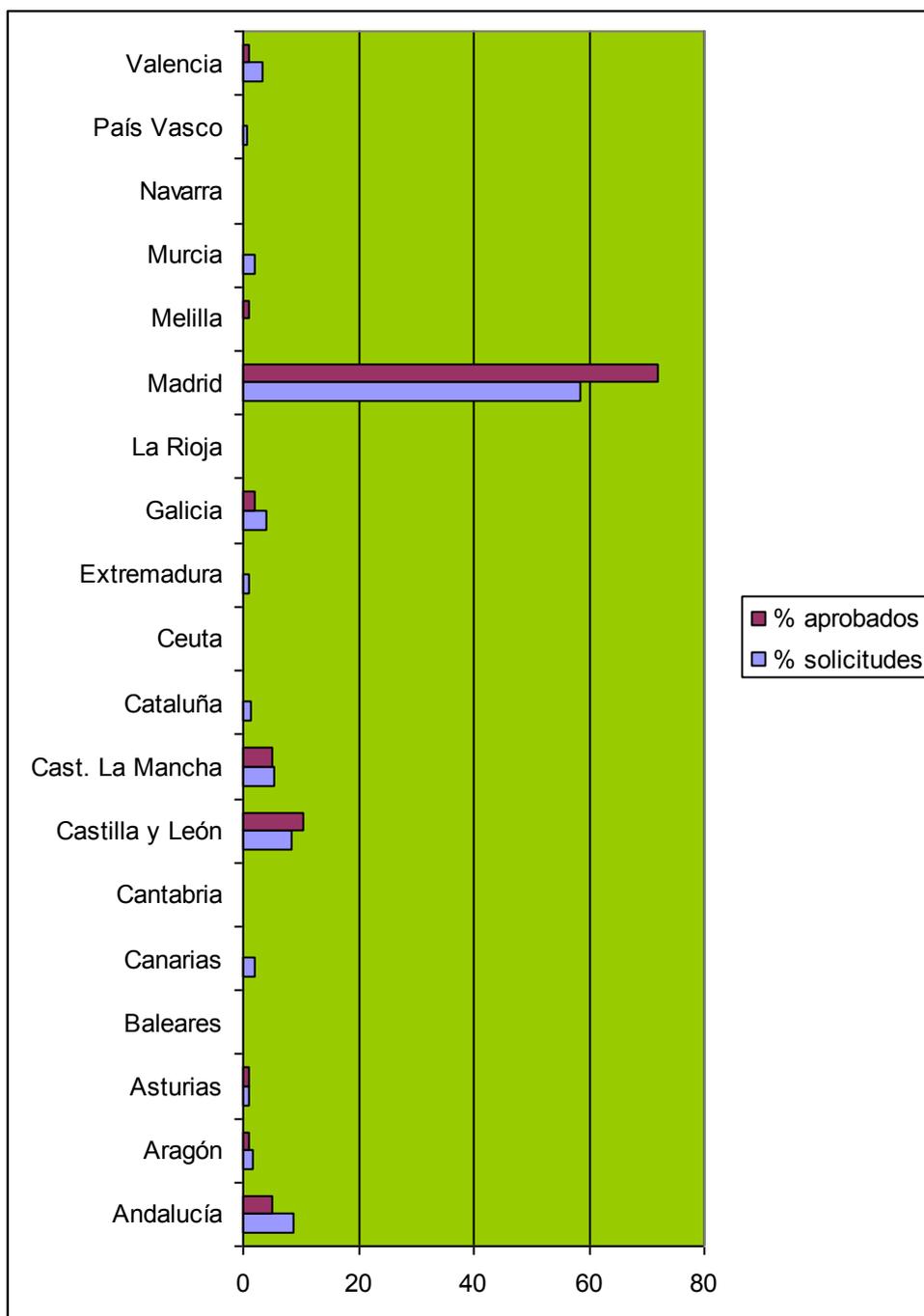
La pauta observada es muy similar en el caso del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática. En este caso concreto, a la extraordinaria sobrerrepresentación madrileña (58,4% de todas las solicitudes y 72% de las plazas logradas), debe añadirse a distancia Castilla y León, que absorbe el 8,5% de todas las solicitudes y el 10,3% de todas las plazas. El resultado es que un abrumador 82,3% de los aprobados en el período analizado procede de una de estas dos Comunidades Autónomas.

**Tabla 5.30. Relación entre candidatos y procedencia territorial.
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (2009-2011)**

CC.AA.	% población	2009		2010		2011		Media	
		% sol.	% apr.						
Andalucía	17,88	10,1	5,5	7,6	3,3	8,8	6,7	8,8	5,1
Aragón	2,86	1,7		1,6		1,8	3,3	1,7	1,1
Asturias	2,28	0,6		1,1	3,3	1,4		1,0	1,1
Baleares	2,37	0,4		0,2		0,5		0,3	0,0
Canarias	4,48	2,3		1,3		2,2		1,9	0,0
Cantabria	1,26	0,7		0,6		0,4		0,5	0,0
Castilla y León	5,39	10,0	11,1	8,8	10,0	6,9	10,0	8,5	10,3
Cast.-La Mancha	4,49	5,6	8,3	4,6	6,7	5,7		5,3	5,0
Cataluña	16,02	1,4		1,4		1,2		1,3	0,0
Ceuta	0,18	0,0		0,0		0,1		0,0	0,0
Extremadura	2,34	1,1		0,9		1,2		1,0	0,0
Galicia	5,88	4,2	2,7	3,2		4,5	3,3	3,9	2,0
La Rioja	0,68	0,3		0,1		0,3		0,2	0,0
Madrid	13,75	53,8	69,4	63,4	76,7	58,0	70,0	58,4	72,0
Melilla	0,17	0,0		0,2		0,4	3,3	0,2	1,1
Murcia	3,12	2,0		1,7		2,3		2,0	0,0
Navarra	1,36	0,2		0,4		0,0		0,2	0,0
País Vasco	4,64	1,0	2,7	0,6		0,4		0,6	0,0
Valencia	10,85	3,6		2,5		3,7	3,3	3,2	1,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Comisión Permanente de Selección (2009-2011) e INE: porcentaje de población por Comunidades Autónomas a 01/01/2012

Tabla 5.31. Valores medios (2009-2011)



Esta pauta de representación territorial, que se mantiene constante durante todo el período para los cuerpos medios y superiores, cambia en relación con el Cuerpo General Auxiliar. En este caso, los candidatos se distribuyen más homogéneamente entre más Comunidades Autónomas, aunque Madrid (19% de solicitudes y 15,6% de los aprobados), Castilla y León (7,7% y 7,2%) y Galicia (7,1% y 15,3%) siguen obteniendo buena parte de las plazas, y regiones como Cataluña y País Vasco siguen infrarrepresentadas tanto en lo referido a las solicitudes presentadas como a los candidatos que obtienen plaza. Las novedades son que la representación de la Comunidad Valenciana es equiparable esta vez a su peso poblacional (10,7% de

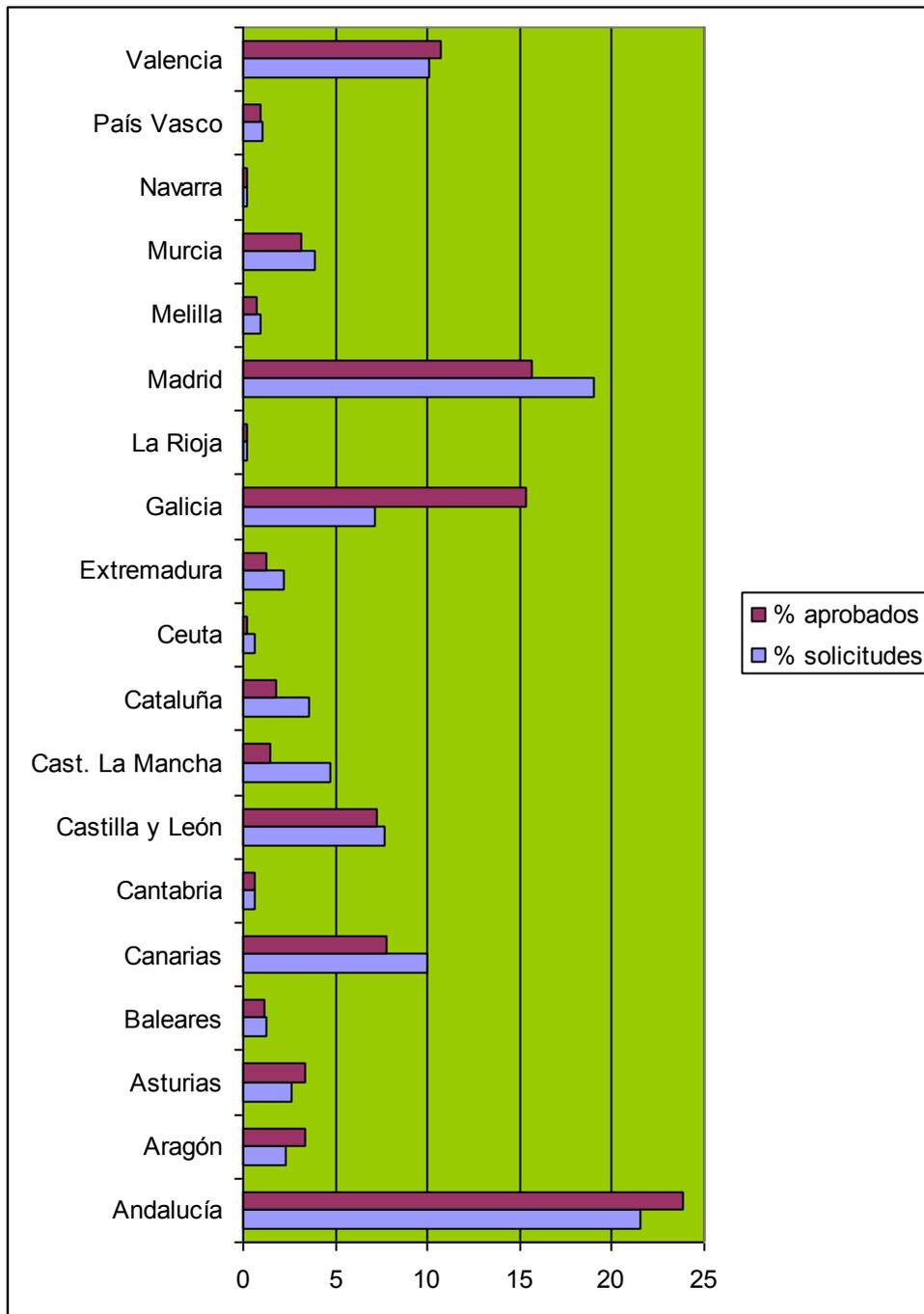
las plazas obtenidas) y Andalucía destaca tanto en porcentaje de solicitudes (21,5%) como en plazas obtenidas por candidatos de esta región (23,8%).

Tabla 5.32. Relación entre candidatos y procedencia territorial. Cuerpo General Auxiliar (2009)

CC.AA.	%	2009	
		% población	% sol. apr.
Andalucía	17,88	21,5	23,8
Aragón	2,86	2,3	3,4
Asturias	2,28	2,6	3,4
Baleares	2,37	1,3	1,2
Canarias	4,48	10,0	7,8
Cantabria	1,26	0,6	0,6
Castilla y León	5,39	7,7	7,2
Cast.-La Mancha	4,49	4,1	1,5
Cataluña	16,02	3,6	1,8
Ceuta	0,18	0,6	0,2
Extremadura	2,34	2,2	1,3
Galicia	5,88	7,1	15,3
La Rioja	0,68	0,2	0,2
Madrid	13,75	19,0	15,6
Melilla	0,17	0,9	0,7
Murcia	3,12	3,9	3,2
Navarra	1,36	0,2	0,2
País Vasco	4,64	1,1	0,9
Valencia	10,85	10,1	10,7

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Comisión Permanente de Selección (2009) e INE: porcentaje de población por Comunidades Autónomas a 01/01/2012

Tabla 5.33. Representación gráfica



6. ANÁLISIS DERIVADO DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS ENCUESTAS

De acuerdo con la metodología aplicada y los objetivos del estudio, a continuación se presentan en este apartado los resultados de la aplicación de la encuesta a los funcionarios en formación y en pleno ejercicio profesional. Concretamente, nos centraremos en los aspectos siguientes:

- La identificación del cuerpo
- La oferta de empleo público
- El perfil general y profesional del opositor y sus motivaciones para el acceso al cuerpo
- Su opinión sobre el proceso selectivo en relación con el cuerpo de entrada
- Sus propuestas de mejora del curso selectivo y del proceso selectivo en su conjunto
- La adecuación del proceso selectivo a los principios y valores constitucionales
- Los datos socioeconómicos y procedencia territorial de los funcionarios
- La ratio de acceso por el cupo de discapacidad

A lo largo del análisis se contrastarán las respuestas de los grupos de funcionarios en formación, esto es, los que en el momento de la aplicación de la encuesta se encontraban en el Curso selectivo de los Cuerpos de gestión y superiores, con las propias de los funcionarios que se encontraban ya en activo por haber accedido a la función pública en convocatorias anteriores entre los años 2007 y 2011.

6.1. IDENTIFICACIÓN DEL CUERPO

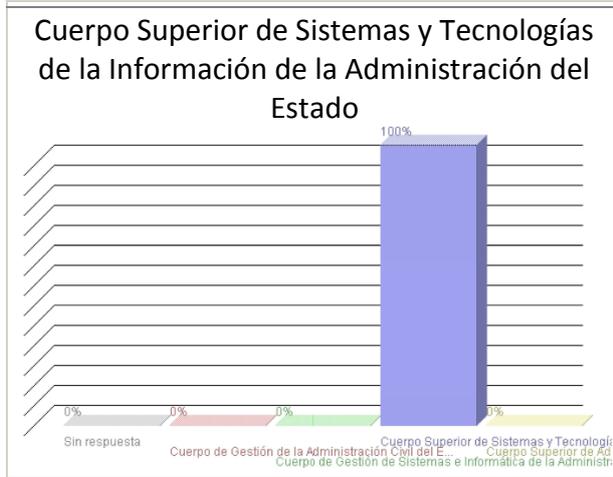
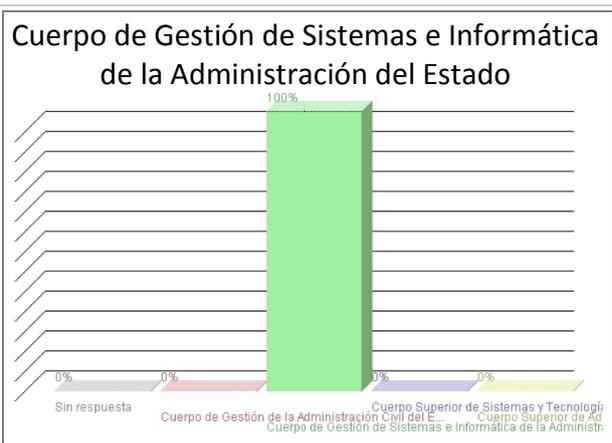
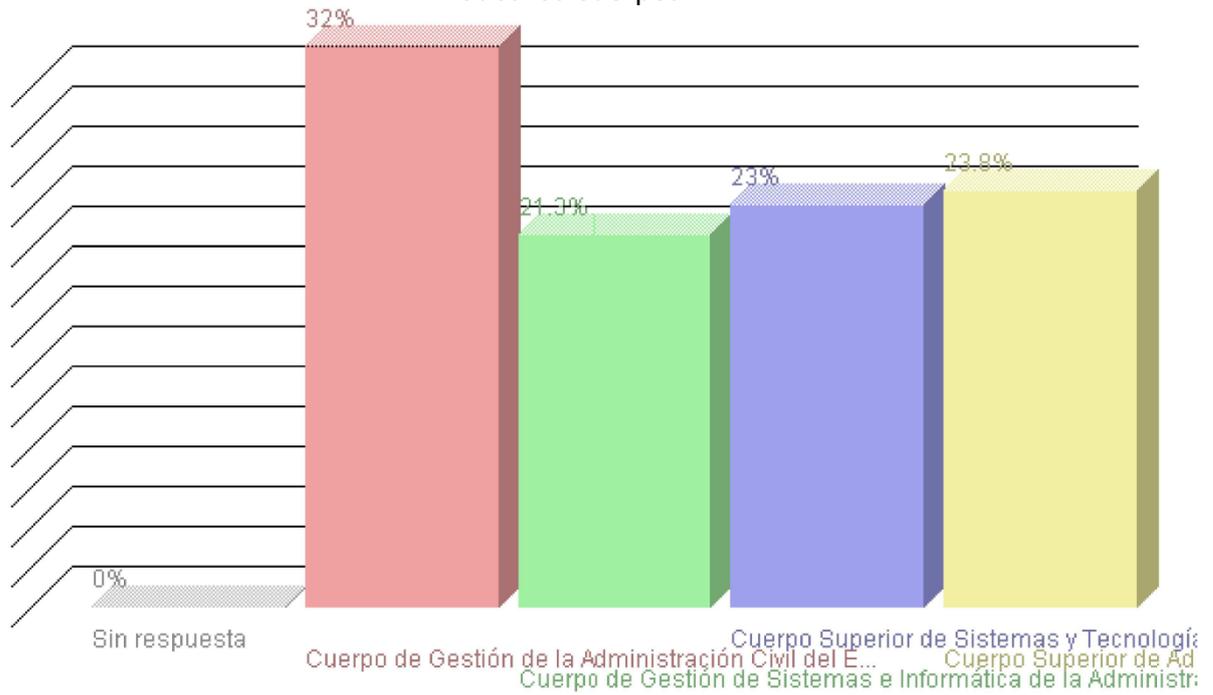
a) Funcionarios en formación

Los funcionarios en formación pertenecen a cuerpos de gestión y superiores, y sus componentes se distribuyen casi homogéneamente en cuatro cuerpos.

0) Señale el Cuerpo al que oposita

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	39	32%	32%
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	26	21.3%	21.3%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	28	23%	23%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	29	23.8%	23.8%

Todos los Cuerpos

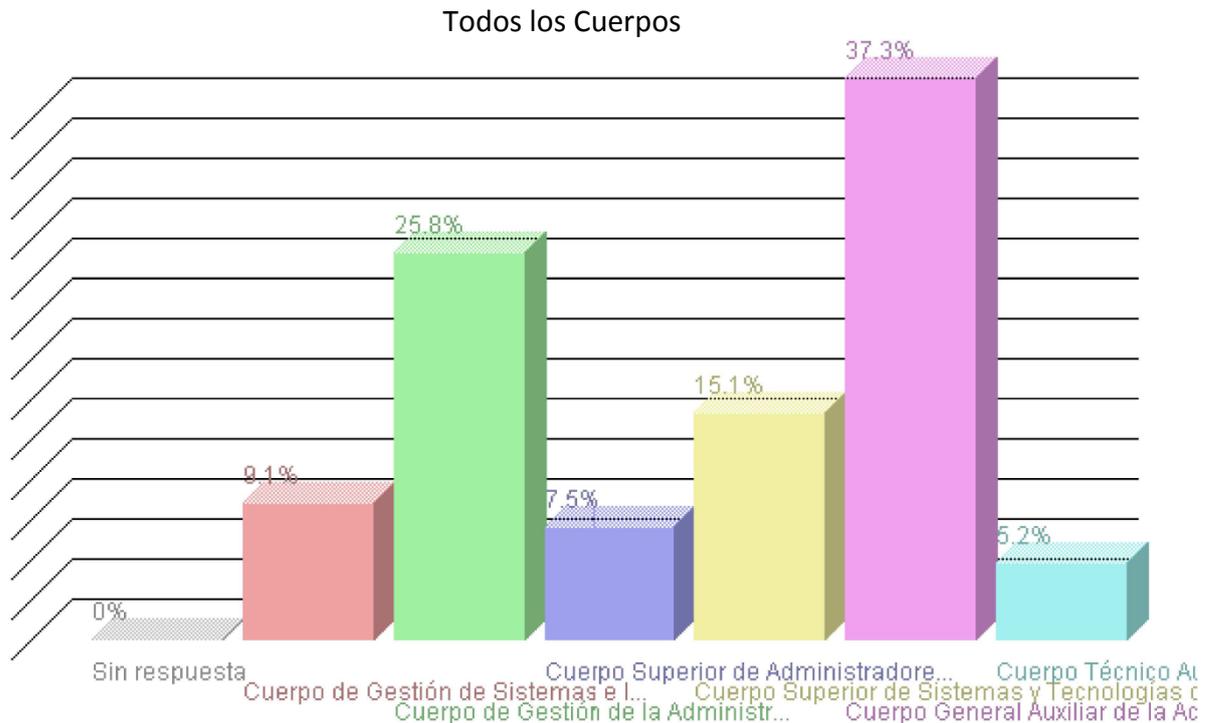


b) Funcionarios en ejercicio

Las respuestas de los funcionarios en ejercicio corresponden en un 34,9% a los cuerpos de gestión; en un 22,6% a funcionarios de cuerpos superiores; y en un 42,5% a los cuerpos auxiliares.

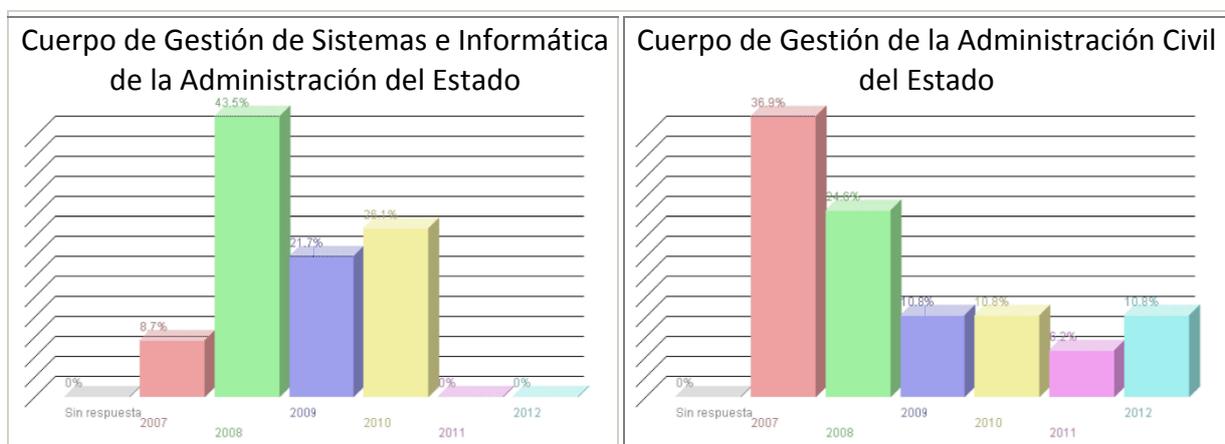
0a) ¿A qué cuerpo pertenece usted?

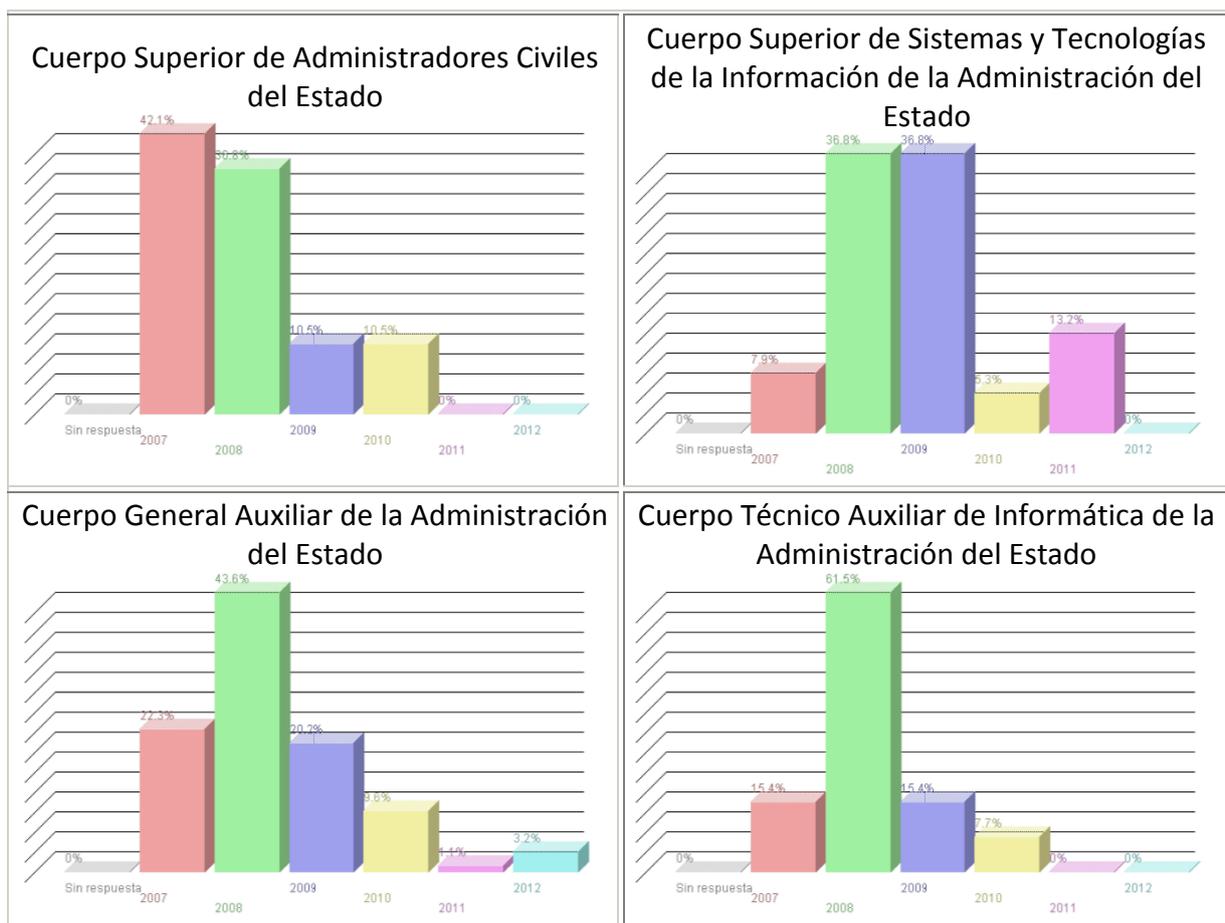
	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	23	9.1%	9.1%
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	65	25.8%	25.8%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	19	7.5%	7.5%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	38	15.1%	15.1%
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	94	37.3%	37.3%
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	13	5.2%	5.2%



0b) ¿En qué año aprobó usted la oposición?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
2007	60	23.8%	23.8%
2008	96	38.1%	38.1%
2009	49	19.4%	19.4%
2010	27	10.7%	10.7%
2011	10	4%	4%
2012	10	4%	4%





6.2. LA OFERTA EMPLEO PÚBLICO

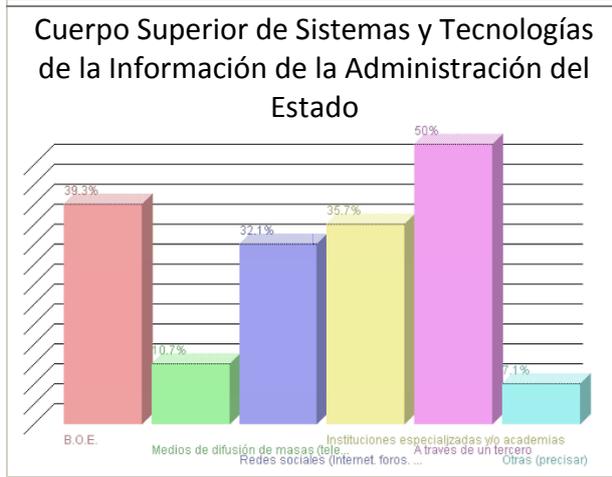
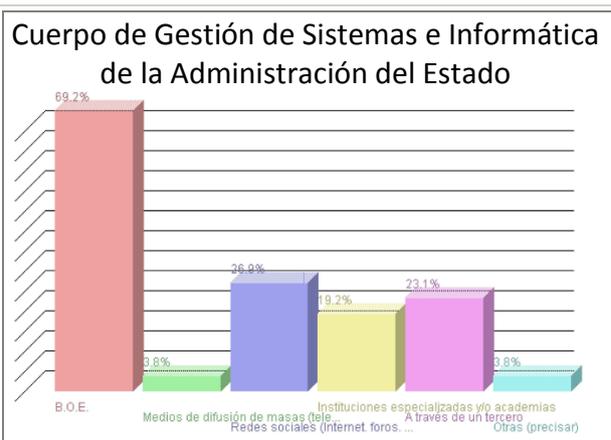
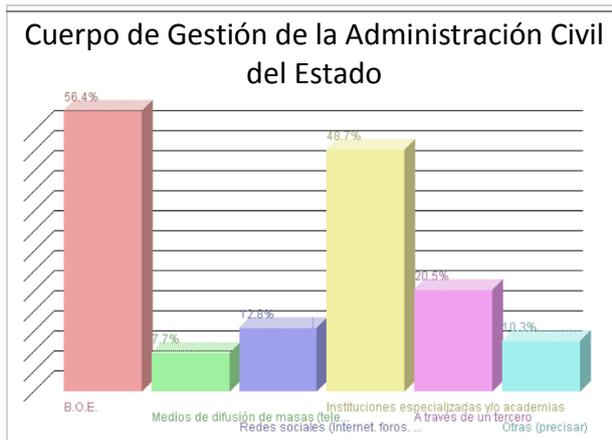
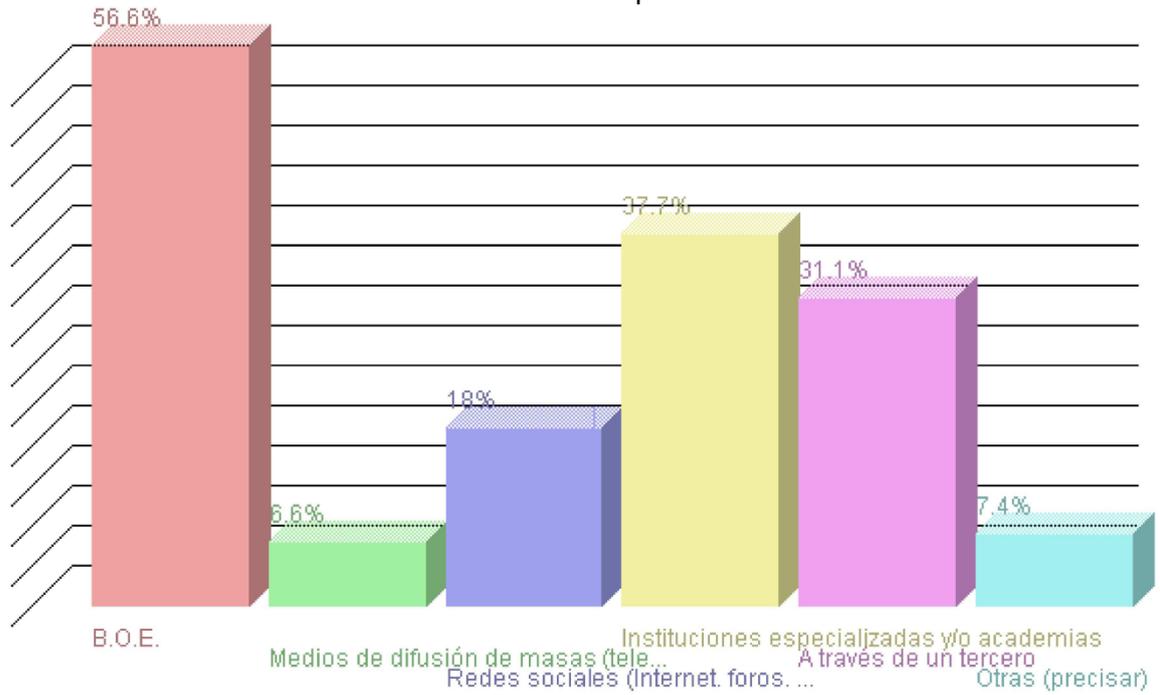
a) Funcionarios en formación:

La mayoría de los funcionarios en período formativo conoció la oferta de empleo a través del BOE.

1) ¿Cómo o por qué medio conoció la Oferta de Empleo Público en la que ha participado? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
B.O.E.	69	56.6%	35.9%
Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)	8	6.6%	4.2%
Redes sociales (Internet, foros, etc.)	22	18%	11.5%
Instituciones especializadas y/o academias	46	37.7%	24%
A través de un tercero	38	31.1%	19.8%
Otras (precisar)	9	7.4%	4.7%

Todos los Cuerpos

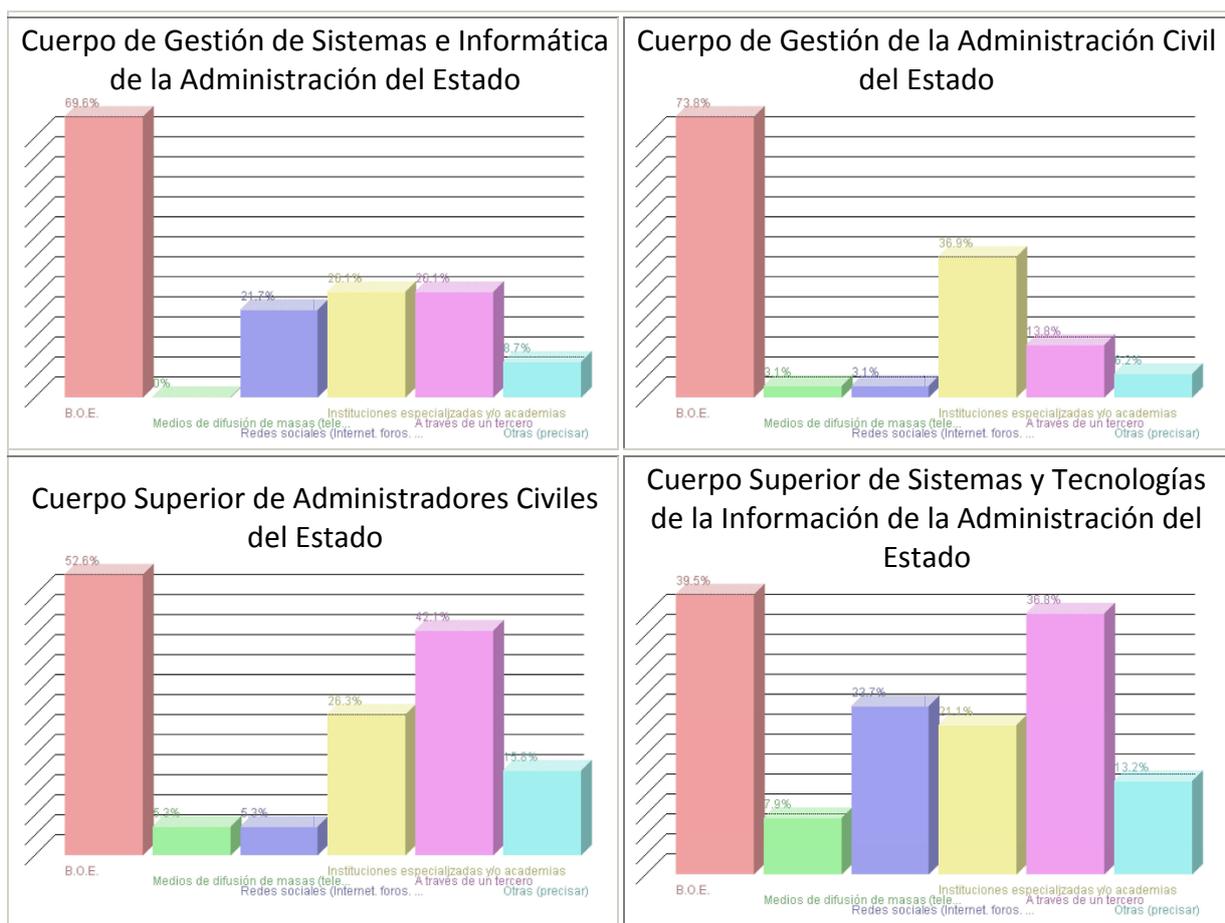


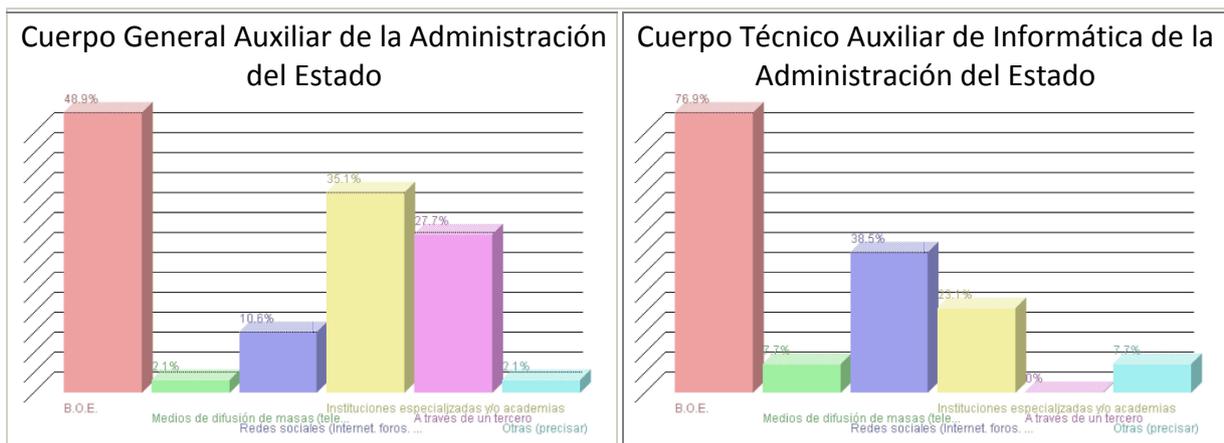
b) Funcionarios en ejercicio:

Igualmente, la mayoría de los funcionarios en ejercicio conoció la oferta de empleo a través del BOE.

1) ¿Cómo conoció la Oferta de Empleo Público en la que participó? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
B.O.E.	145	57.5%	42%
Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)	9	3.6%	2.6%
Redes sociales (Internet, foros, etc.)	32	12.7%	9.3%
Instituciones especializadas y/o academias	79	31.3%	22.9%
A través de un tercero	63	25%	18.3%
Otras (precisar)	17	6.7%	4.9%



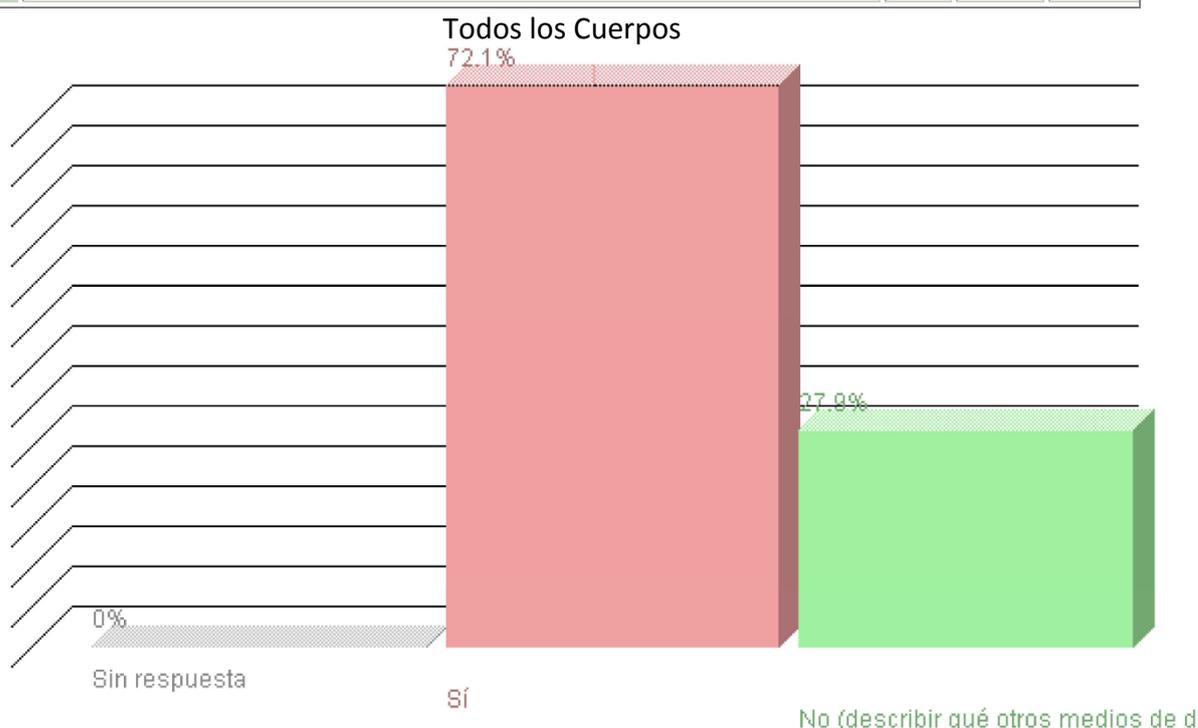


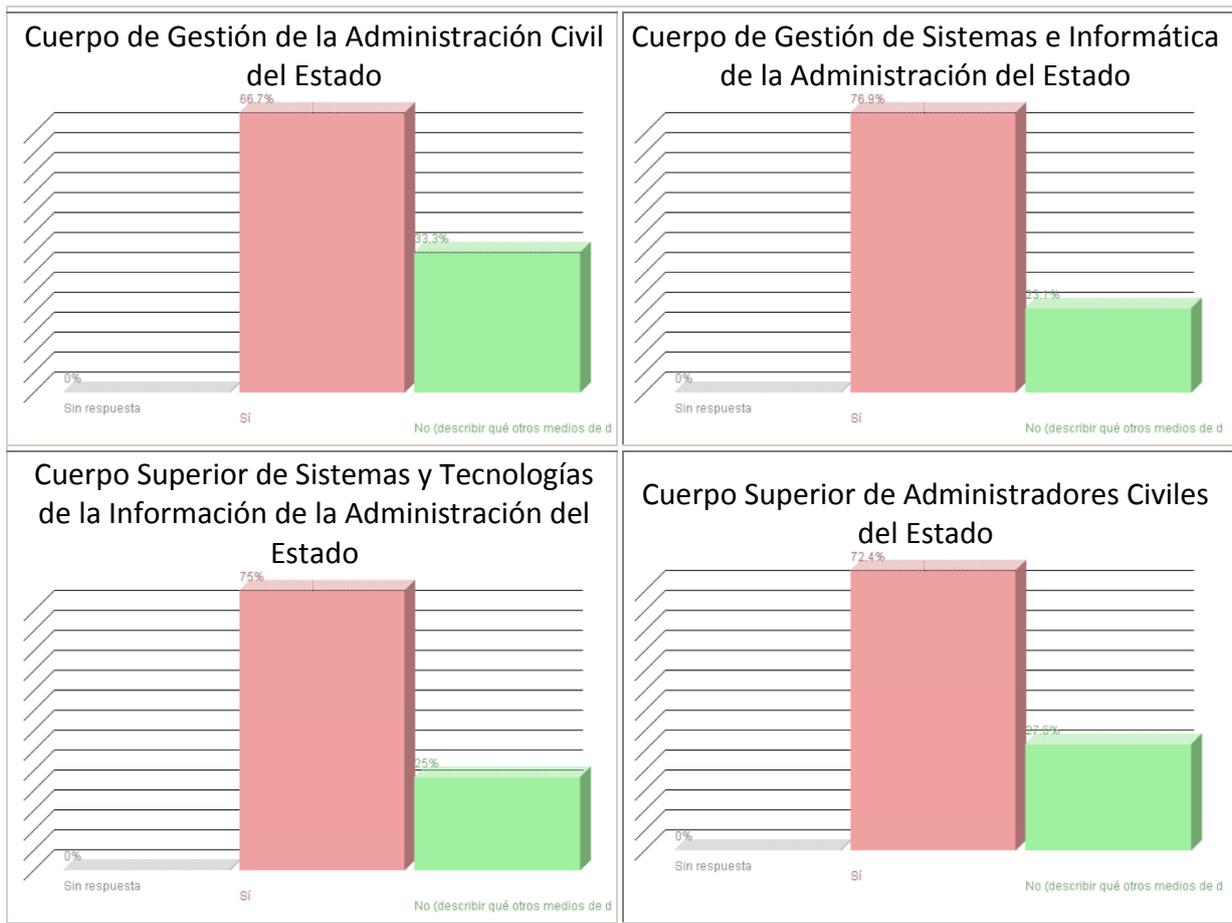
a) Funcionarios en formación:

La mayoría entiende que son suficientes los medios que se utilizan para la difusión, aunque hay un porcentaje importante (27,9%) que cree oportuno utilizar otros medios.

2) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. son los adecuados y suficientes?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Sí	88	72.1%	72.1%
No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)	34	27.9%	27.9%



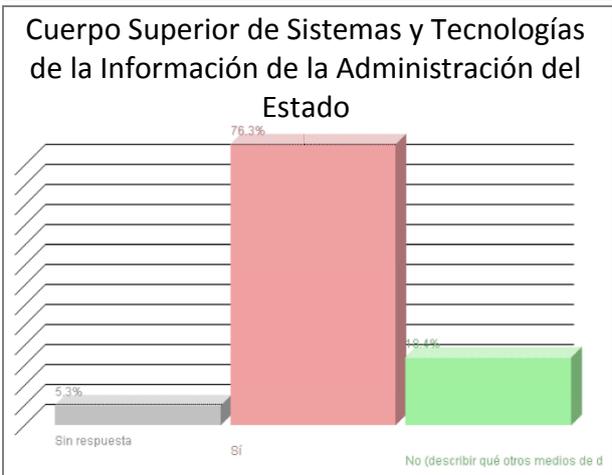
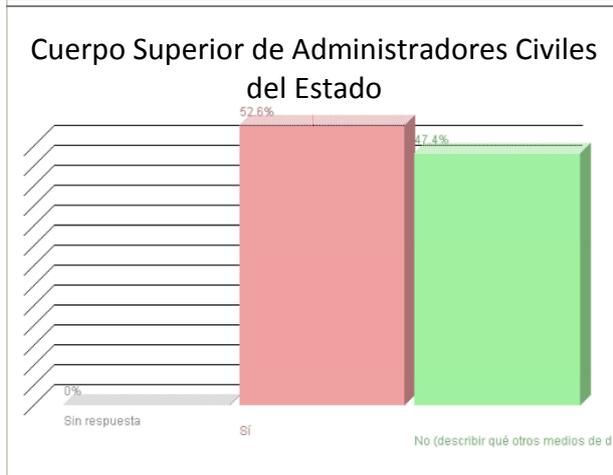
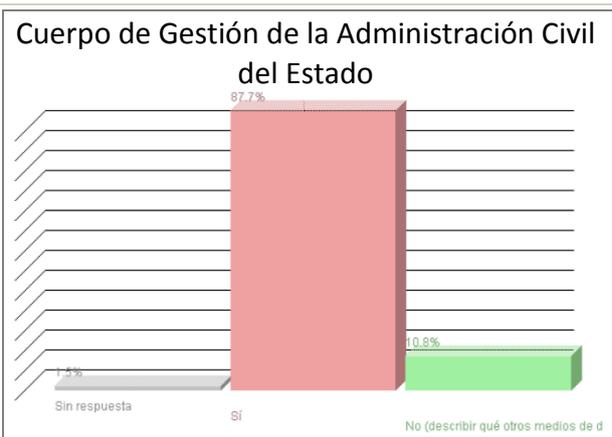
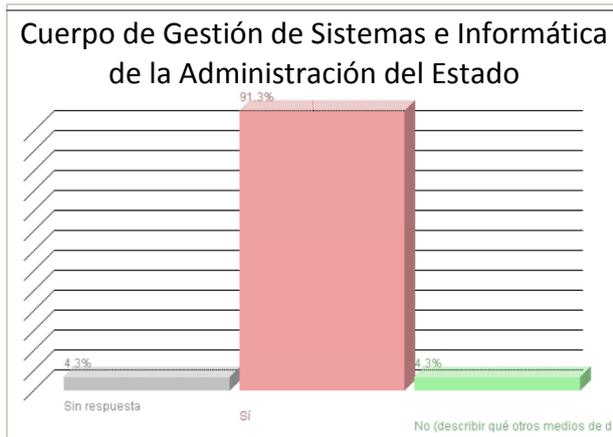


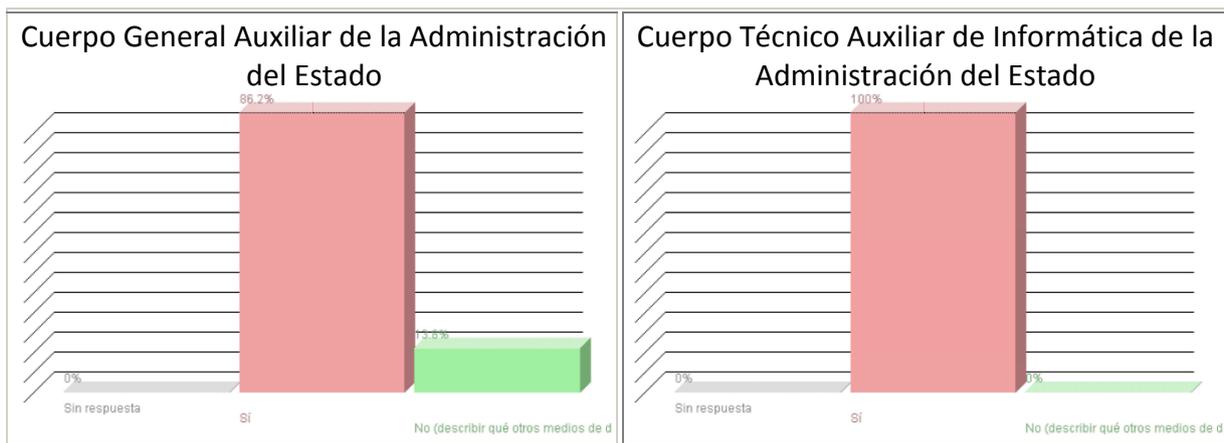
b) Funcionarios en ejercicio:

Los resultados son similares en este grupo, tal como se explica más abajo.

2) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. fueron adecuados y suficientes?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	4	1.6%	
Sí	211	83.7%	85.1%
No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)	37	14.7%	14.9%





En primer lugar, hay que destacar que un porcentaje significativo de los encuestados considera inadecuados e insuficientes los medios a través de los que han conocido la O.E.P., indicando que se debería realizar un esfuerzo para **dar a conocer** su existencia, **ampliar y reforzar** su difusión a través de otros medios y **mejorar** el contenido de la misma.

También hay que señalar que el porcentaje mayor de este grupo (27,9%) se da entre la población encuestada de la O.E.P. 2011 (funcionarios en formación), que es la población que tenía más reciente el proceso selectivo en el momento de serles sometido el cuestionario, mientras que cuando se pregunta a la población general objeto del estudio (funcionarios en ejercicio), este porcentaje cae hasta la mitad (14,7%)

De entre los medios más utilizados para conocer la O.E.P., el B.O.E. figura **en primer** lugar, sin apenas variación en las dos encuestas realizadas (entre el 56,6% y el 57,5%). Y, sin embargo, **y a pesar de su carácter oficial**, parte de los encuestados considera que es claramente insuficiente y, sobre todo, que no es un medio al que accede la población en general³⁹:

“el BOE no se consulta por la población en general, lo que supone que mucha gente no llegue a enterarse de los procesos selectivos que se convocan”

“la gente no suele leer el BOE a menos que sepa lo que está buscando”

“además del BOE sería adecuado publicitarla en medios de difusión de masas para que más gente tuviera conocimiento de la misma”

“considero que, además de difundirse en el BOE, debería existir una plataforma en la que pudiera consultarse de manera fácil cuál es la oferta de empleo público estatal, autonómico y local, que de manera sencilla pudiesen consultarse: cuerpos/puestos; requisitos; plazos reales de la ejecución de la oferta...”

³⁹ A partir de aquí como ejemplos figuraran en cursiva y entrecomillados los comentarios textuales extraídos de las respuestas a los cuestionarios.

“noticia en prensa escrita, pues las publicaciones en el BOE fácilmente pasan desapercibidas para la población”

El análisis por cuerpos tampoco nos revela grandes variaciones, aunque sí es de señalar la caída en la utilización del B.O.E. en el “Cuerpo Superior de Tecnologías de la Información de la Administración General del Estado”, alcanzando un porcentaje inferior al 40%; caída que hay que poner en relación con la intensidad con la que todos los encuestados de este Cuerpo han acudido a otros medios de información, en especial a las opciones “A través de un tercero” (entre el 36,8 y 50%) y “Redes Sociales” (entre el 32,1 y 22,7%)

En segundo lugar, tanto para los funcionarios en formación como en ejercicio, aparece la opción “instituciones especializadas o académicas” (entre el 37,7% y 31,3%) como vía para lograr una información adecuada sobre la O.E.P.

Dentro de esta opción, las “academias de oposiciones” aparentemente desempeñan un papel central en la difusión de la información, lo que viene a coincidir con la tradición española de recurrir a la vía privada para la preparación de las oposiciones, además de indicar que a estas instituciones se acercan los ciudadanos una vez han identificado el “Sector Público” como una opción seria de desarrollo profesional o de inmersión en el mercado laboral.

“Únicamente eres consciente de la OEP si estás interesado en la oferta de empleo, miras el BOE, te metes en foros, academias, etc.”

En este sentido el grupo de “*insatisfechos*” pone de manifiesto el papel que podían jugar otras instituciones, especialmente educativas:

“Creo que debería mostrarse (la O.E.P.) en institutos y en facultades como otra opción de trabajo, a través de internet y redes sociales también.”

“Información adecuada al finalizar la carrera universitaria”

“Resultaría aconsejable que se le diera (a la O.E.P.) mayor publicidad a través de redes sociales, desde la universidad, SEPE, etc.”⁴⁰

“En la Escuela de Teleco (por poner un ejemplo) nadie sabe del tema (alumnos que podrían estar muy interesados)”

“Quizás desde centros de educación o tabloneros de anuncios locales”

“Universidades. Tercer Ciclo. ¿Qué tal fomentar el fichaje de Doctores?...”

“Colegios Profesionales, Escuelas técnicas y Universidades”

La opción “a través de un tercero” aparece como **la tercera** vía más utilizada para acceder a la información sobre la O.E.P. (entre 31,1% y 25%), reforzando así la idea de

⁴⁰ SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

que las características y oportunidades de empleo que ofrece el sector público no son adecuadamente conocidas ni accesibles a la ciudadanía en general.

También llama la atención que los porcentajes mayores se alcancen en los cuerpos superiores, tanto en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (50% y 36,8%) y el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (34,5% y 42,1%)

Es importante relacionar estos datos con algunas de las imágenes y tópicos que la ciudadanía mantiene sobre el sector público, en especial la idea de su carácter cerrado y endogámico y la percepción de que es un sector poco transparente:

“La primera OEP la conocí por mi madre funcionaria...”

“En concreto, fue mi preparador personal el que me mantuvo informada sobre la preparación de la Oferta de Empleo Público y el que me confirmó estos datos.”

“Recomendación de familiares que habían superado oposiciones...”

“A través de un hermano”

“Conocidos que se han presentado”

“Por familiares”

“Familiares y conocidos”

“Mi primo. Ya se sabe, la familia es una de las principales instituciones sociales en España”

“Por un profesor de la universidad”

“Por funcionarios del Organismo Autónomo Jefatura Central de Tráfico”

En cuarto lugar, aparecen como medio más utilizado para conocer la O.E.P. las “redes sociales” (18 y 12,7%), destacando la diferencia de casi 6 puntos porcentuales en la encuesta aplicada a funcionarios en formación con respecto a la aplicada a los funcionarios en ejercicio, lo que puede indicar una tendencia al alza a lo largo del tiempo. Además hay que tener en cuenta que tanto el B.O.E. como la oferta que configuran las academias de oposiciones, y la información que ofrecen o pueden ofrecer otras instituciones y medios de comunicación, son accesibles a través de Internet, lo que da cuenta de su potencial:

“Estamos hablando en mi caso del año 1990, entonces funcionaba el boca a boca, hoy en día sería lo mismo pero a través de las llamadas Redes Sociales”

“Creo que las redes sociales son actualmente un medio de difusión efectivo que debe ser más utilizado por la administración”

“...a través de internet y redes sociales también.”

“...internet, en las páginas principales de los Ministerios.”

“Páginas de empleo más utilizadas en internet: infojobs, tecnoempleo...”

“Resultaría aconsejable que se le diera mayor publicidad a través de redes sociales...”

Llama la atención el escaso papel que desempeñan los “medios de comunicación de masas” (6,6% y 3,6%) en la difusión de información relacionada con el empleo público, y la abundancia de comentarios que demandan una mayor utilización de los mismos:

“Además del BOE sería adecuado publicarla en medios de difusión de masas para que más gente tuviera conocimiento de la misma.”

“Periódicos y programas de televisión”

“Telediarios, periódicos”

“Diarios y medios de comunicación privados”

“Más en prensa nacional más conocida...”

“Creo que se le debería dar más publicidad. En cuanto a los medios, quizá en medio de difusión de masas, pero explicándolo de una manera que sea accesible a más gente, y no sólo a aquel que está interesado en una oposición concreta...”

“La OEP debería publicarse en medios de comunicación social porque es la manera de que se dé auténtica publicidad a la misma.”

“Deberían publicarse a través de televisión y prensa escrita, para una mayor difusión”

“No todo el mundo lee el BOE, ni utiliza las páginas de internet o no sabe buscarlas”

Del mismo modo, y aunque en las dos encuestas sólo aparece un comentario al respecto, es importante tener en cuenta el impacto que las informaciones difundidas a través de estos medios puede causar en la ciudadanía, ya que inciden directamente sobre las percepciones que tienen los ciudadanos de la Administración y el empleo público:

“Los medios de comunicación apenas hacen aprecio positivo al empleo público, si se hace mención a la OEP es para decir cuestiones negativas.”

Finalmente, resulta igualmente relevante señalar que la multiplicidad de vías a través de las que la ciudadanía conoce la información sobre el empleo público plantea diversos interrogantes, entre los que destacamos los siguientes:

- a) la facilidad para acceder a dicha información;
- b) la precisión, fiabilidad y claridad de la misma;

- c) la organización de los contenidos;
- d) los formatos que soportan su presentación; y
- e) la coordinación de su difusión.

“Actualmente existe un servicio en la página web 060.es pero a mí personalmente no me ha funcionado. Me inscribí para que me dieran aviso de las convocatorias y no he recibido aviso alguno. Considero que los medios deberían ser más concretos y darse a conocer de forma clara a los ciudadanos y que ofrezcan una información más actualizada y ajustada a la realidad de la Oferta. Así mismo, creo necesario que la información de las distintas AA.PP. se ofrezca desde un solo canal para que puedan barajarse fácilmente las distintas posibilidades existentes en cuanto a oferta pública se refiere en función del perfil de quien consulta.”

“Debería poder realizarse una suscripción para que nos avise cada vez que se publique la OEP.”

“Existe el portal 060 pero tiene poca difusión y no contempla todas las convocatorias que salen en todas las administraciones públicas.”

“Más centralizado, e inteligible para las personas no iniciadas en este mundo”

“A través de correo electrónico con los datos de otros años”

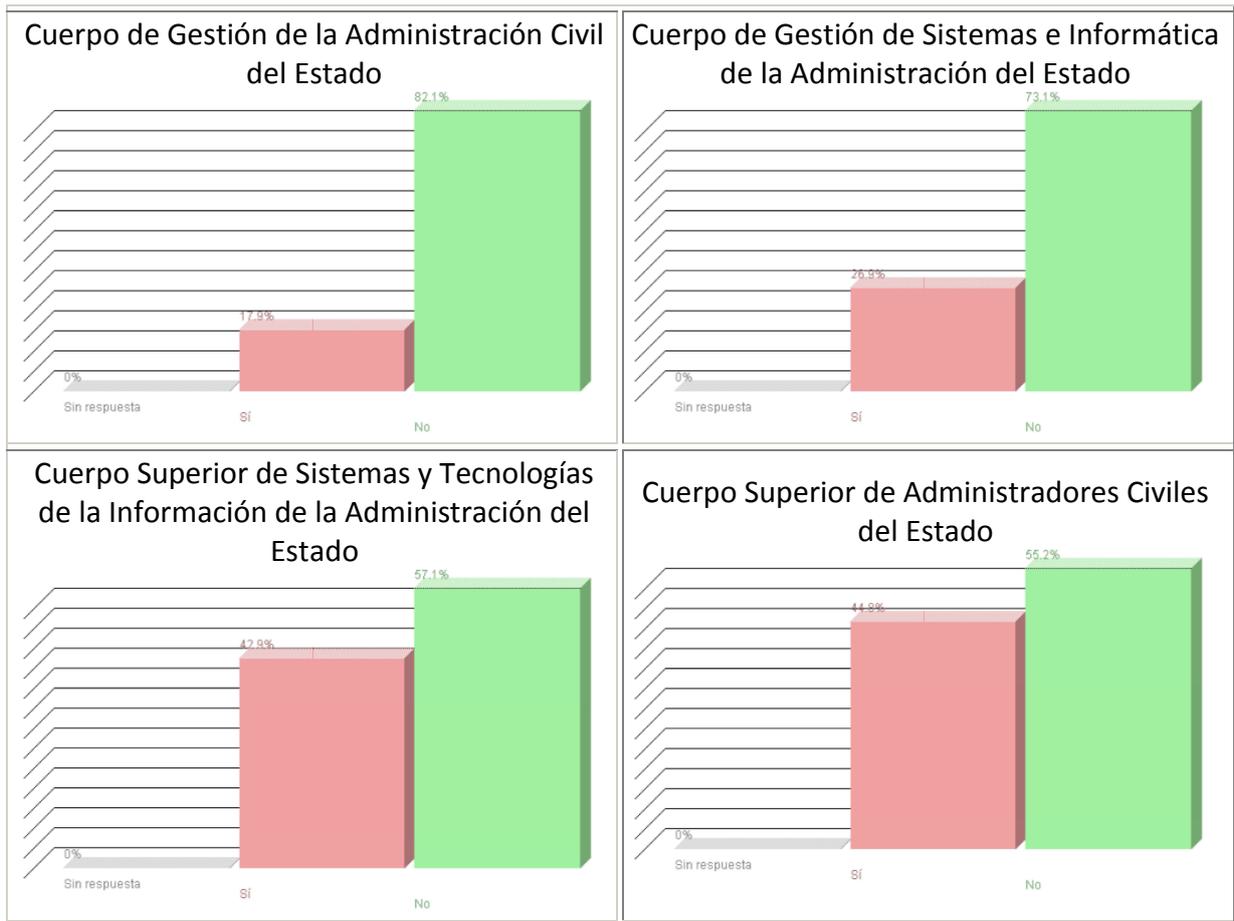
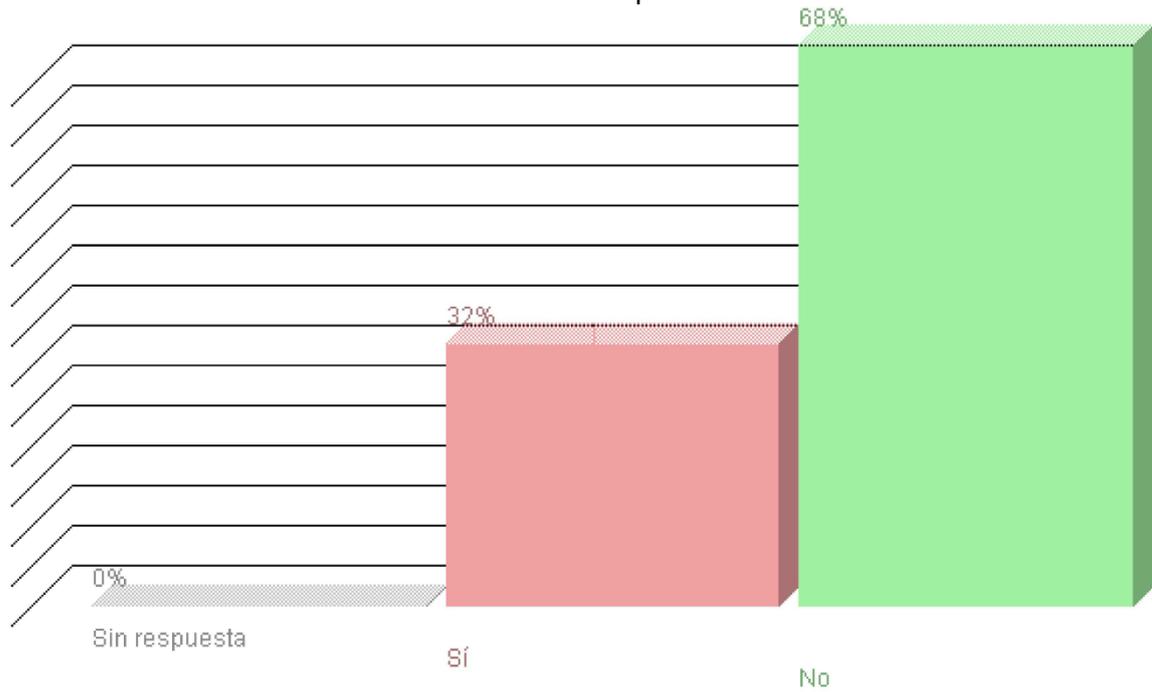
6.3. PERFIL GENERAL Y PROFESIONAL DEL OPOSITOR Y MOTIVACIONES PARA EL ACCESO AL CUERPO

a) Funcionarios en formación:

3) ¿Es la primera vez que se presenta a un proceso selectivo de la Administración Pública?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	Sí	39	32%	32%
	No	83	68%	68%

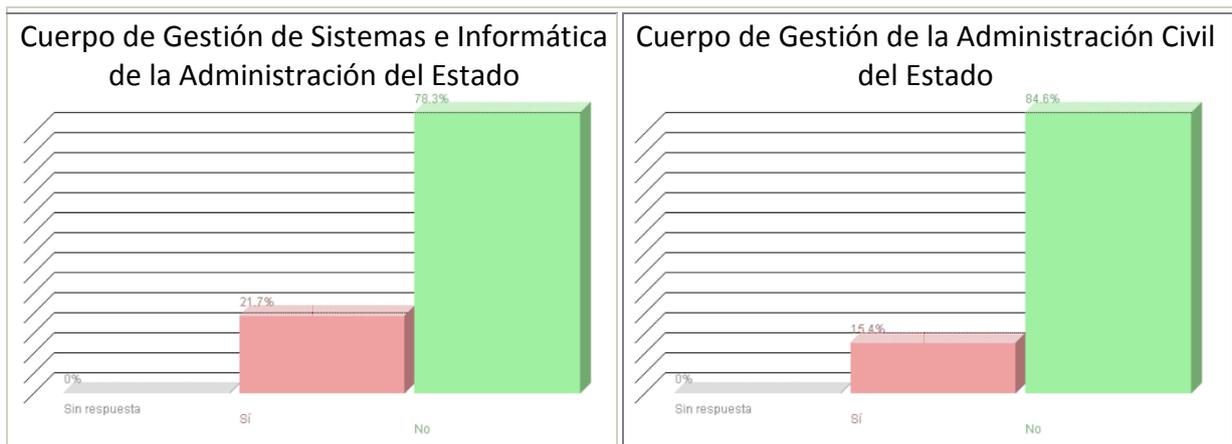
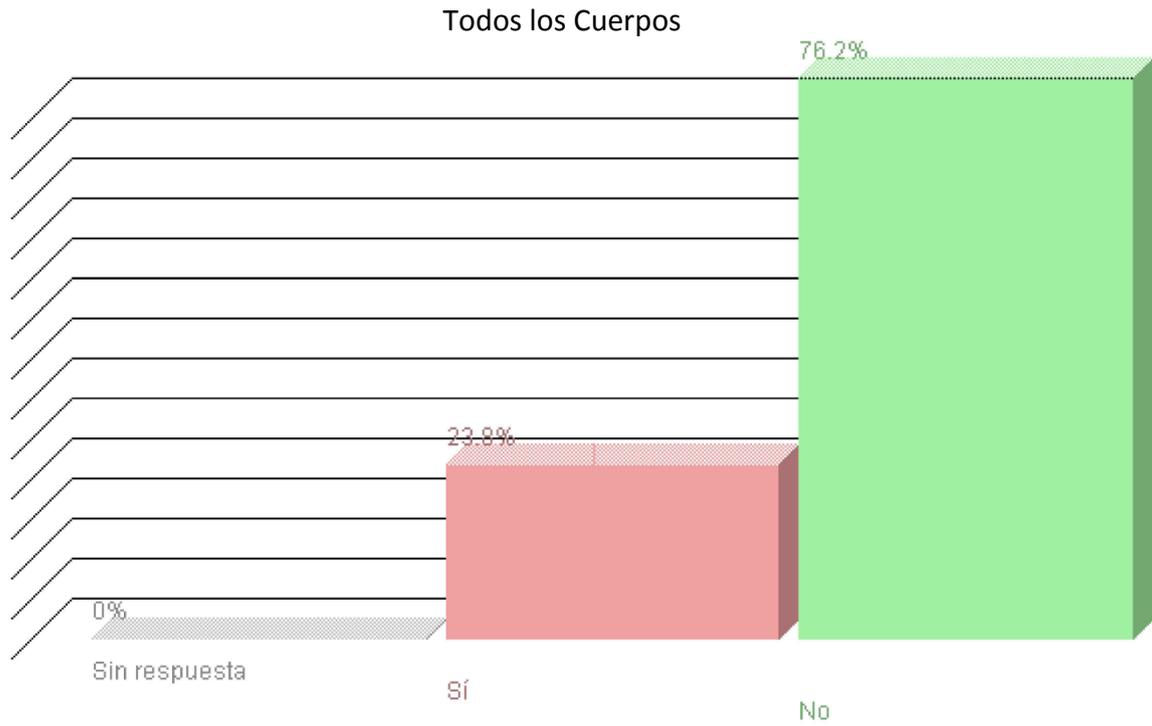
Todos los Cuerpos



b) Funcionarios en ejercicio:

3) ¿Era la primera vez que se presentaba a un proceso selectivo de la Administración Pública?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Sí	60	23.8%	23.8%
No	192	76.2%	76.2%





El porcentaje de encuestados que con anterioridad a la superación del proceso selectivo del Cuerpo de referencia ya había transitado por el mundo de las oposiciones es altísimo (68% y 76,2%), superando en las encuestas el 80% para el caso del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, y alcanzando el 100% en el del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (funcionarios en ejercicio).

No obstante, los porcentajes más altos de aprobados en el primer proceso al que se presentaban los candidatos se ubican en los cuerpos superiores, tanto en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (42,9 y 34,2%), como en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (44,8 y 42,1%)

Estos datos parecen indicar que las posibilidades de éxito en la primera convocatoria son inversamente proporcionales a la naturaleza del cuerpo y a la teórica exigencia y dificultad del proceso de selección y las pruebas para su acceso, de acuerdo con el grupo de titulación al que se adscribe. Es decir, se da un mayor éxito en los cuerpos superiores donde se presume que la dificultad es máxima.

No obstante, parece también que estos datos de éxito tienen que ver con la determinación con la que se selecciona el cuerpo al que se aspira, como así ponen de manifiesto los datos de la siguiente pregunta:

b) Funcionarios en formación:

Si se ha presentado en otras ocasiones

3.1) ¿A qué Cuerpo (Plaza)?

	frec.	total
Sin respuesta	37	30.3%
Respuestas	85	69.7%

En esta primera encuesta, la pregunta quedaba abierta y los encuestados debían citar el cuerpo o los cuerpos a los que se habían presentado.

En la siguiente tabla se reflejan algunos de los cuerpos a los que han opositado los encuestados, con la intención de reflejar la diversidad de opciones utilizadas y poner igualmente en evidencia que, a excepción de los cuerpos superiores (como veremos en los datos de la misma pregunta del cuestionario para Funcionarios en ejercicio), la preferencia principal es acceder al empleo público con independencia del cuerpo de inmersión⁴¹.

Tabla 6.1. Cuerpos a los que se han presentado en anteriores ocasiones

CUERPOS
Cuerpo superior de administradores civiles del estado
Cuerpo superior de sistemas y tecnologías de la información del estado
Corpo Superior da Administración da Xunta de Galicia
Cuerpo Técnico Superior de la Comunidad de Madrid
Cuerpo Técnico Superior de Castilla la Mancha
Cuerpo de gestión de la administración civil del estado
Cuerpo de gestión de hacienda
Cuerpo de gestión de sistemas e informática age
Corpo de xestión da administración da xunta de galicia.
Cuerpo de gestión de castilla la mancha
Cuerpo técnico administrativo de las cortes generales
Cuerpo Administrativo de la AGE
Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática
Administración de la Xunta de Galicia
Cuerpo Auxiliar de la Administración General del Estado
Corpo Auxiliar da Administración da Xunta de Galicia.
Cuerpo de Auxiliar Administrativo de Castilla la Mancha
Cuerpo de Auxiliar Administrativo del Ayuntamiento de Madrid

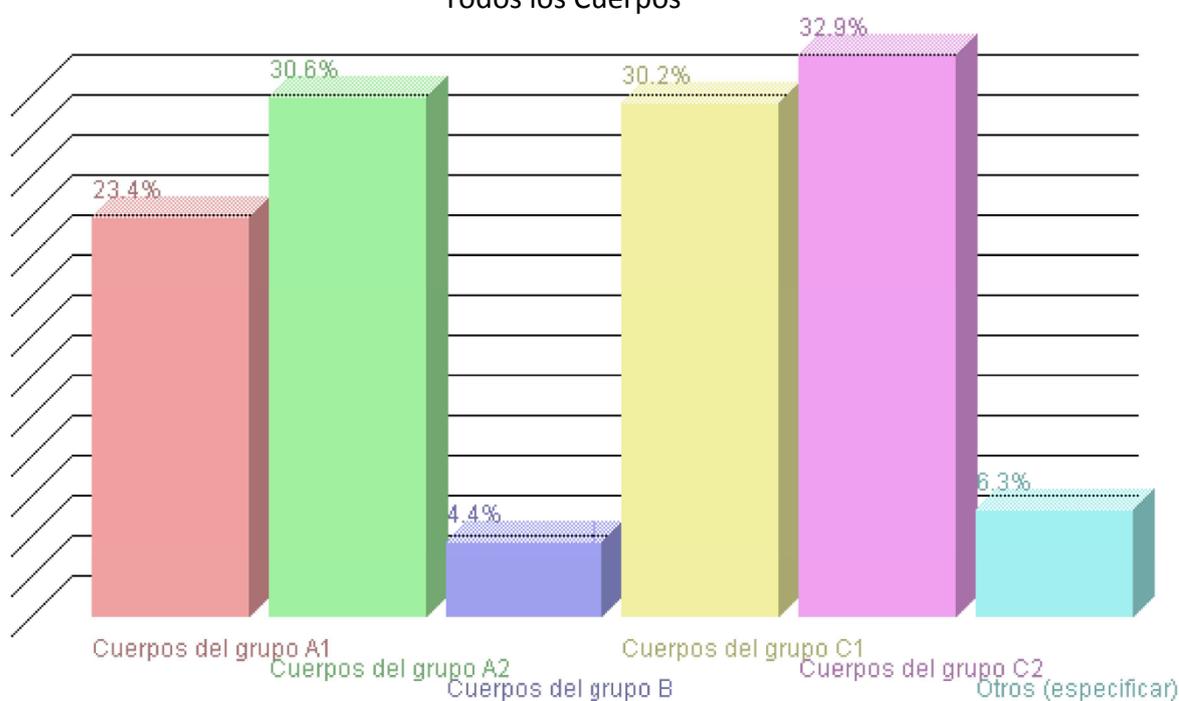
⁴¹ La pregunta 4 de las encuestas analiza las motivaciones de los candidatos para trabajar en el Sector Público.

b) Funcionarios en ejercicio:

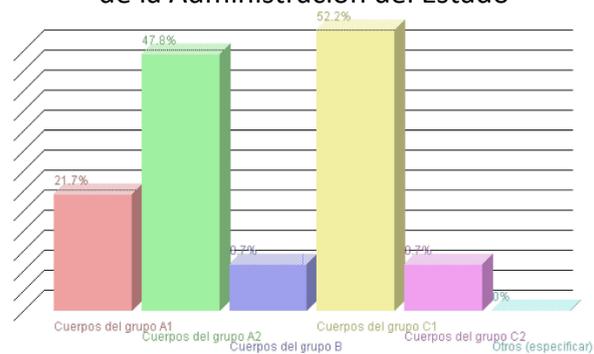
3.1) ¿A qué tipo de Cuerpo? (puede indicar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Cuerpos del grupo A1	59	23.4%	18.3%
Cuerpos del grupo A2	77	30.6%	23.9%
Cuerpos del grupo B	11	4.4%	3.4%
Cuerpos del grupo C1	76	30.2%	23.6%
Cuerpos del grupo C2	83	32.9%	25.8%
Otros (especificar)	16	6.3%	5%

Todos los Cuerpos

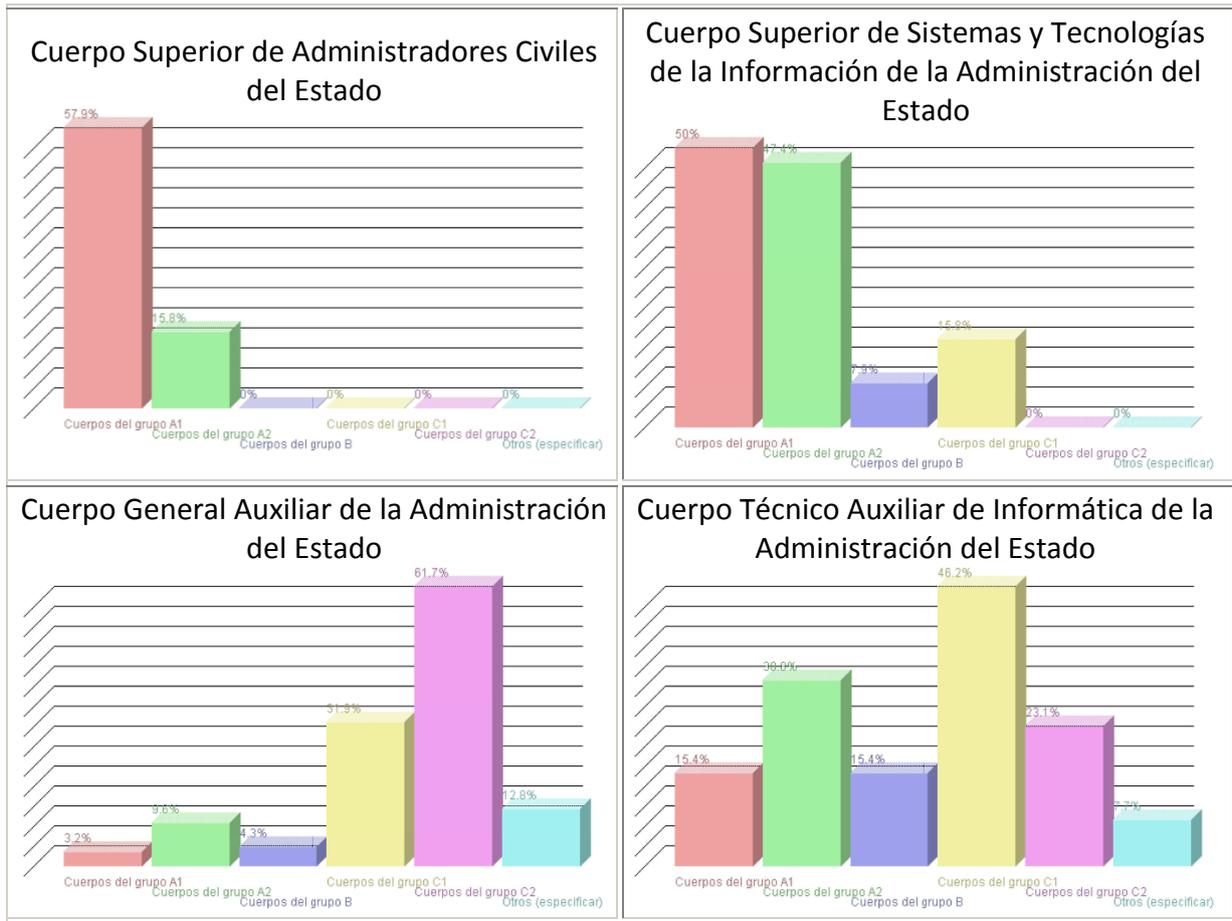


Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado





En el caso de los funcionarios en ejercicio, y basándonos en las experiencias de los cuestionarios anteriores, se prefirió cerrar la pregunta aportando un abanico de opciones que se corresponde plenamente con los grupos de clasificación profesional de los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado⁴²

Los datos nos muestran que los funcionarios de los cuerpos superiores preferentemente han opositado a cuerpos del grupo A, mostrando una inclinación selectiva en el acceso al empleo del sector público.

También cabe comentar la escasa concurrencia general a las oposiciones del grupo B (4,4%); porcentaje que se construye fundamentalmente con la aportación de los opositores de los siguientes tres cuerpos: Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (15,4), Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información de la Administración del Estado (7,9%) y Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (4,3%); siendo en el resto de cuerpos prácticamente despreciable.

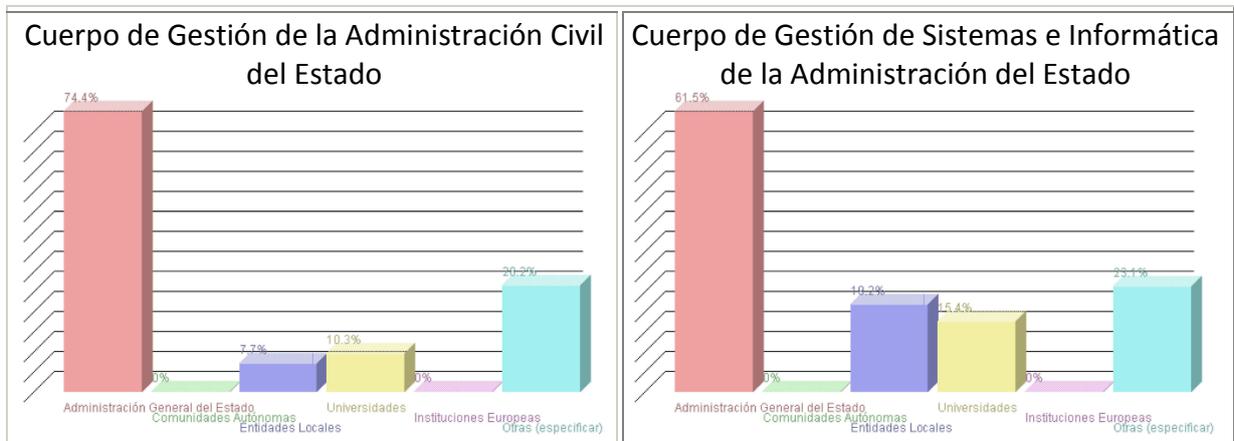
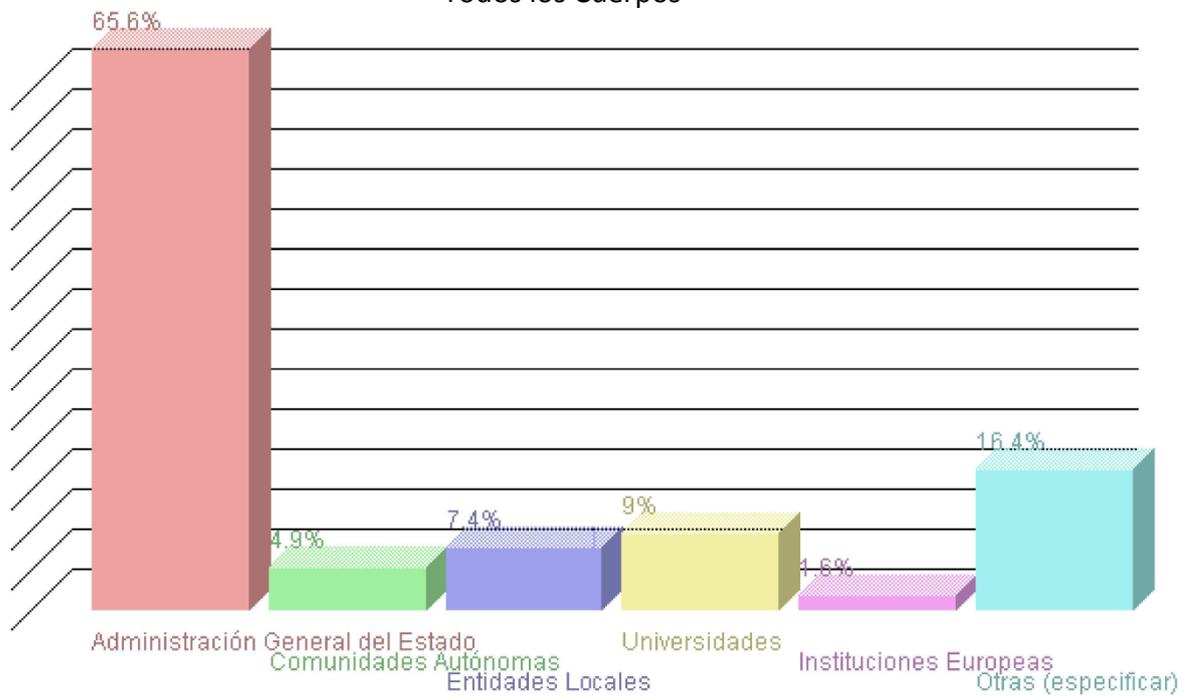
⁴² Los Grupos de titulación son los regulados en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 76)

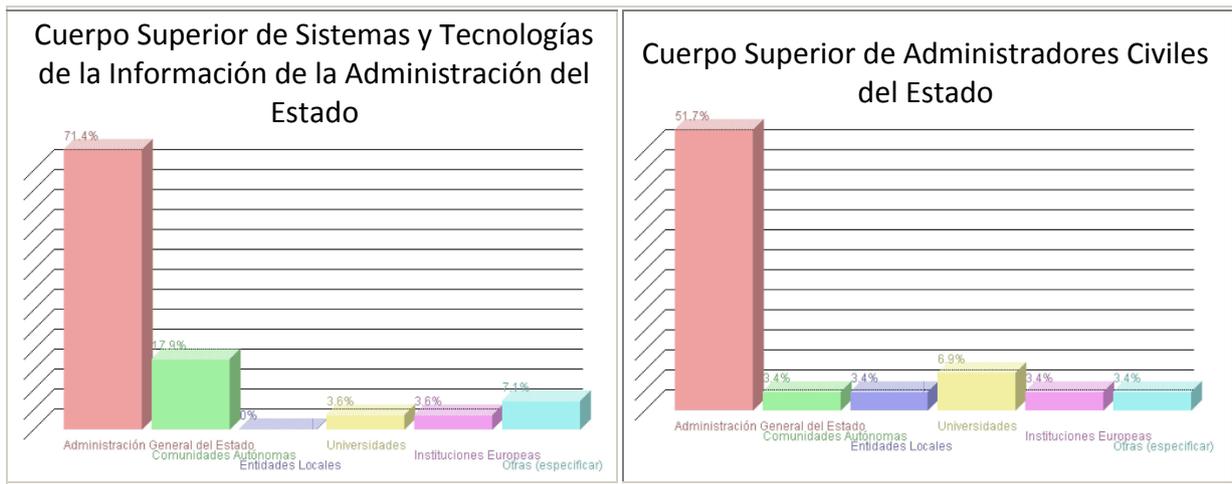
a) Funcionarios en formación:

3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Administración General del Estado	80	65.6%	62.5%
Comunidades Autónomas	6	4.9%	4.7%
Entidades Locales	9	7.4%	7%
Universidades	11	9%	8.6%
Instituciones Europeas	2	1.6%	1.6%
Otras (especificar)	20	16.4%	15.6%

Todos los Cuerpos

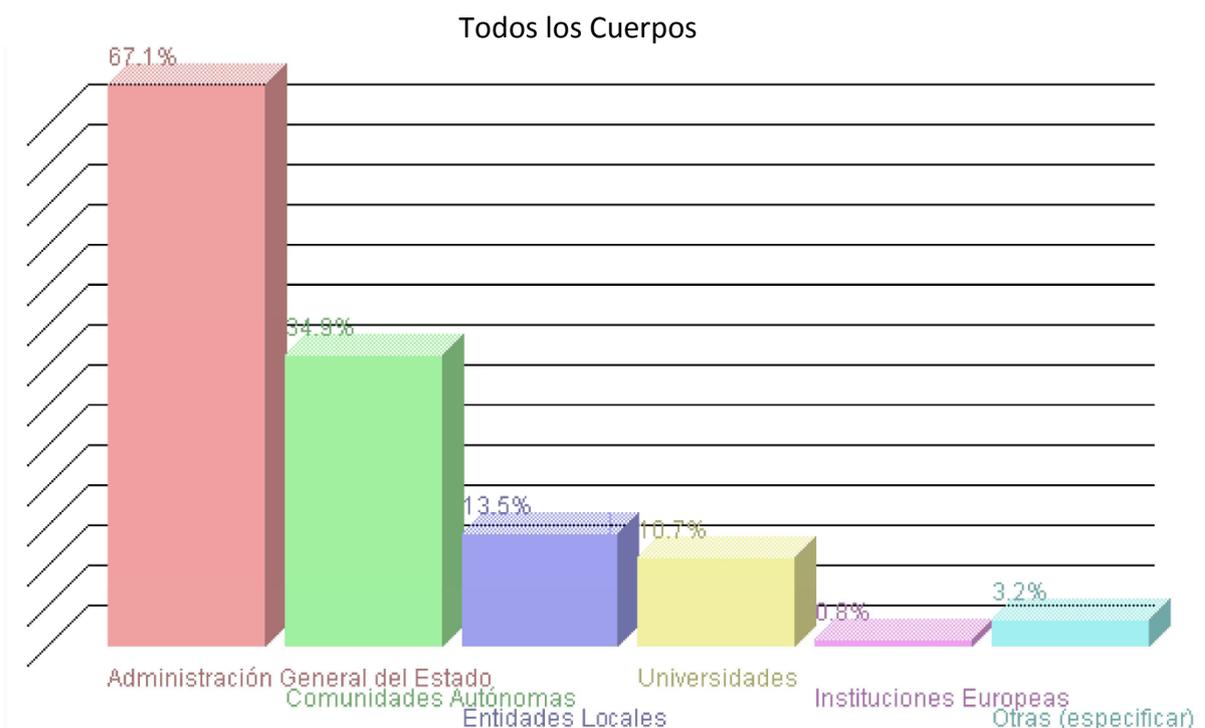


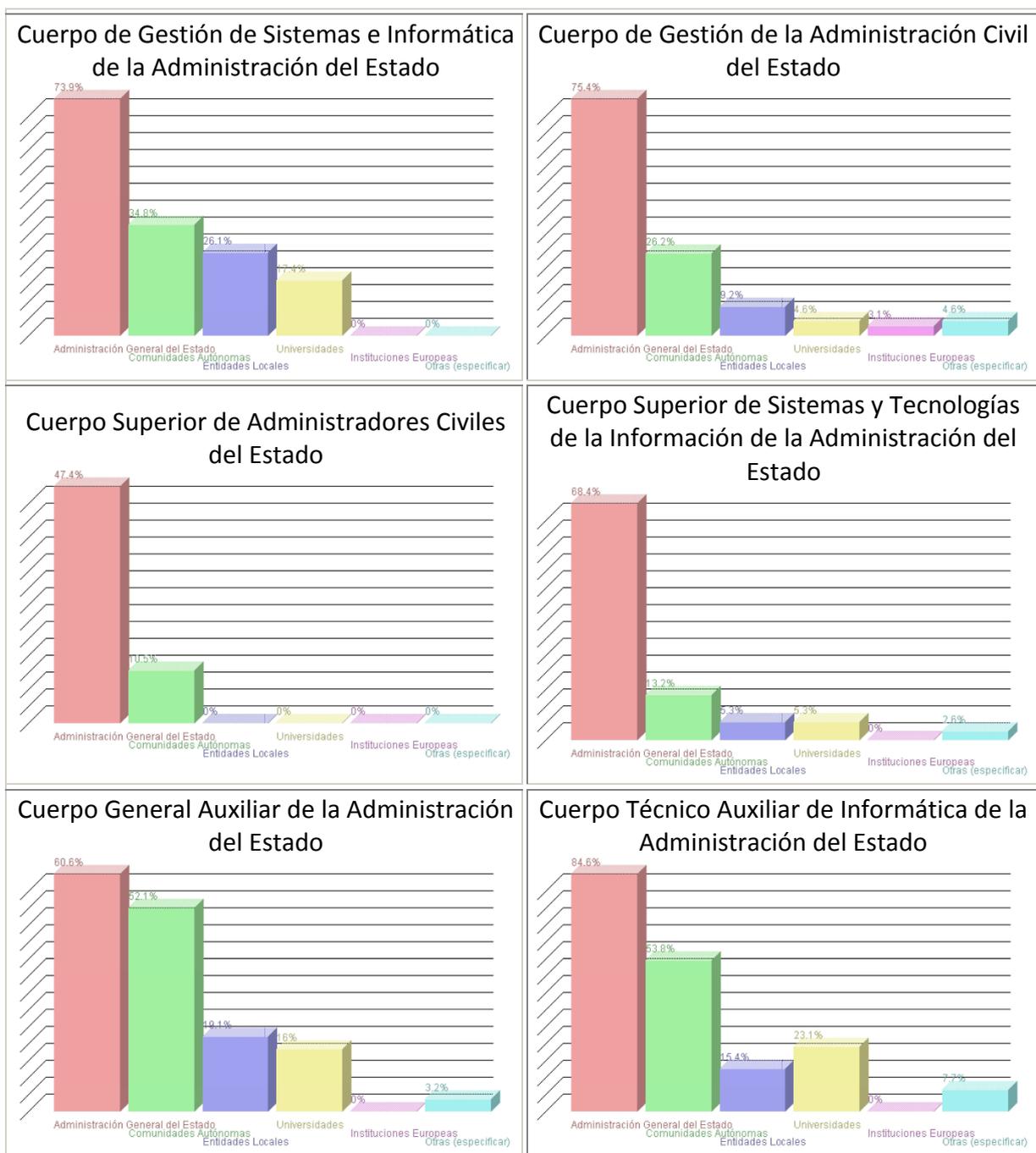


b) Funcionarios en ejercicio:

3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Administración General del Estado	169	67.1%	51.5%
Comunidades Autónomas	88	34.9%	26.8%
Entidades Locales	34	13.5%	10.4%
Universidades	27	10.7%	8.2%
Instituciones Europeas	2	0.8%	0.6%
Otras (especificar)	8	3.2%	2.4%





Esta pregunta está relacionada con las preguntas 4 y 5, en las que se interroga por las motivaciones para trabajar en la Administración Pública y en la AGE, respectivamente.

En las dos encuestas las Administraciones territoriales son las preferidas por todos los funcionarios de los distintos Cuerpos, destacando la AGE (65,6% y 67,1%) sobre las CC.AA. (4,9% y 34,9%) y los Entes Locales (7,4% y 13,5%). Les siguen las Universidades (9% y 10,7 %). Las respuestas ponen en evidencia el escaso atractivo que ejercen las Administraciones de las Instituciones Europeas (1,6% y 0,8%).

3.3) Considerando los procesos selectivos a los que se presentó, incluyendo el último en que obtuvo la plaza, ¿cuánto tiempo en total invirtió en preparar procesos selectivos para la Administración pública?

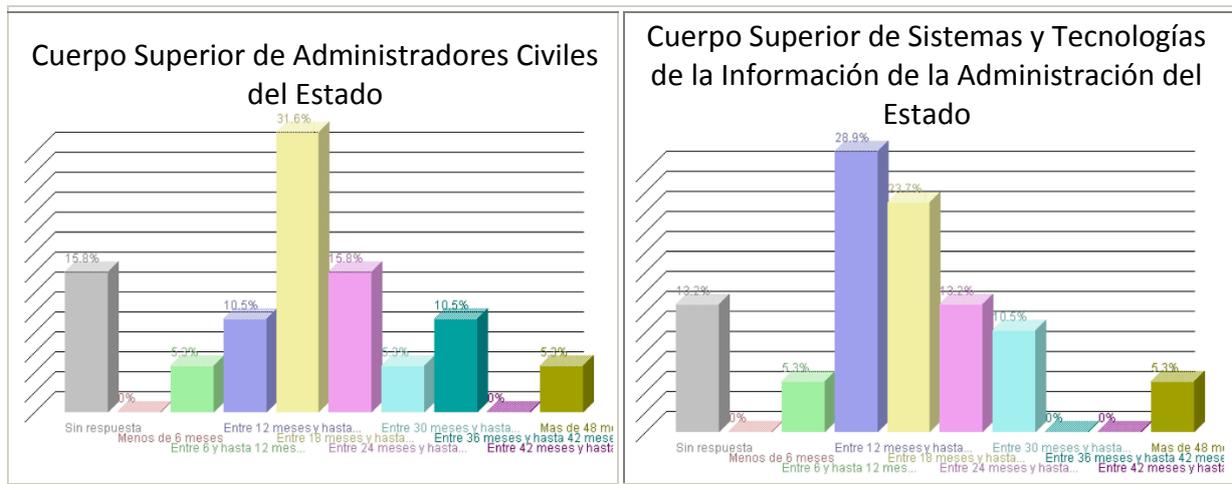
	frec.	total	resp.
Sin respuesta	17	6.7%	
Menos de 6 meses	8	3.2%	3.4%
Entre 6 y hasta 12 meses	38	15.1%	16.2%
Entre 12 meses y hasta 18 meses	48	19%	20.4%
Entre 18 meses y hasta 24 meses	50	19.8%	21.3%
Entre 24 meses y hasta 30 meses	27	10.7%	11.5%
Entre 30 meses y hasta 36 meses	23	9.1%	9.8%
Entre 36 meses y hasta 42 meses	13	5.2%	5.5%
Entre 42 meses y hasta 48 meses	2	0.8%	0.9%
Mas de 48 meses	26	10.3%	11.1%



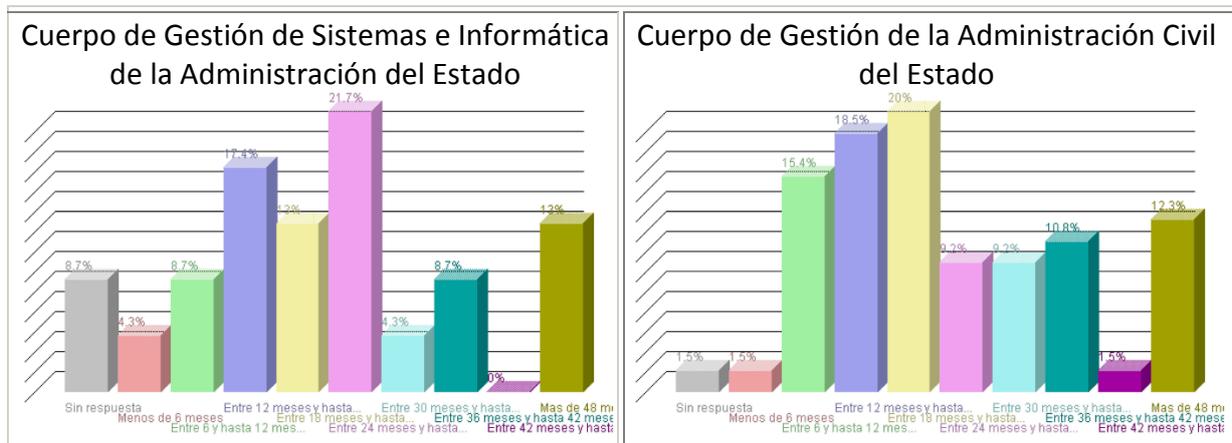
Más de la mitad de los encuestados (58,6%) invirtió entre 12 y hasta 36 meses en preparar procesos selectivos. Destaca igualmente el alto porcentaje de opositores (18,3%) que sólo invirtió hasta 12 meses en la preparación de oposiciones. Así mismo, señalar que a partir de los 36 meses el porcentaje cae notablemente (6%) para volver a repuntar a partir de los 48 meses (10,3%).

En los cuerpos superiores cabe destacar que no hubo ninguna respuesta para el periodo menor a 6 meses, concentrándose el mayor porcentaje entre los 18 y los 30 meses (47,4% en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y 52,6% en

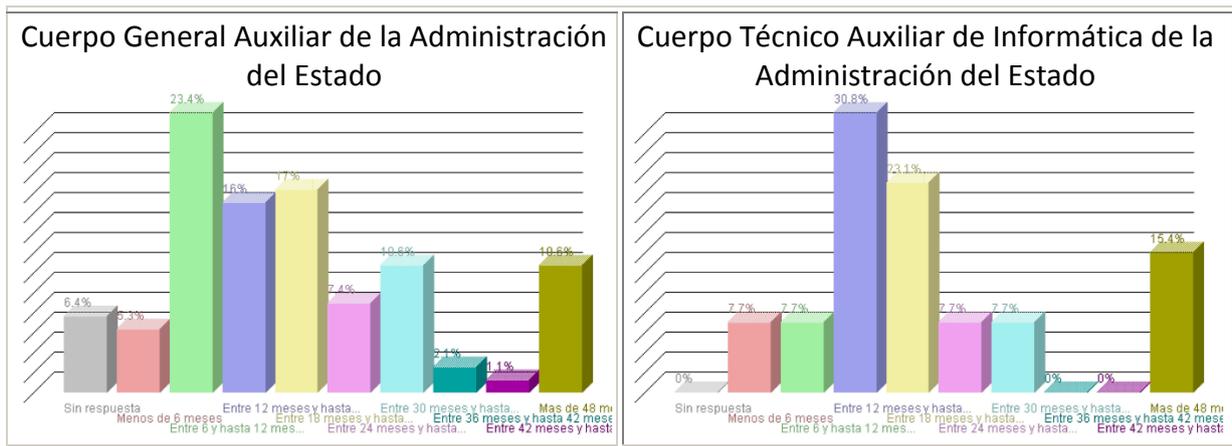
el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado).



Por otro lado, en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, el mayor número de respuestas se concentra en el periodo entre 6 meses y hasta 30 meses (53,9%); mientras que en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado el periodo mayor transcurre entre 12 meses y hasta 30 meses (52,1%)



Finalmente, el periodo de concentración de respuestas para el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado es el comprendido entre 6 y hasta 24 meses (57%), siendo el comprendido entre 12 y hasta 24 meses el de mayor porcentaje para el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (53,9%).

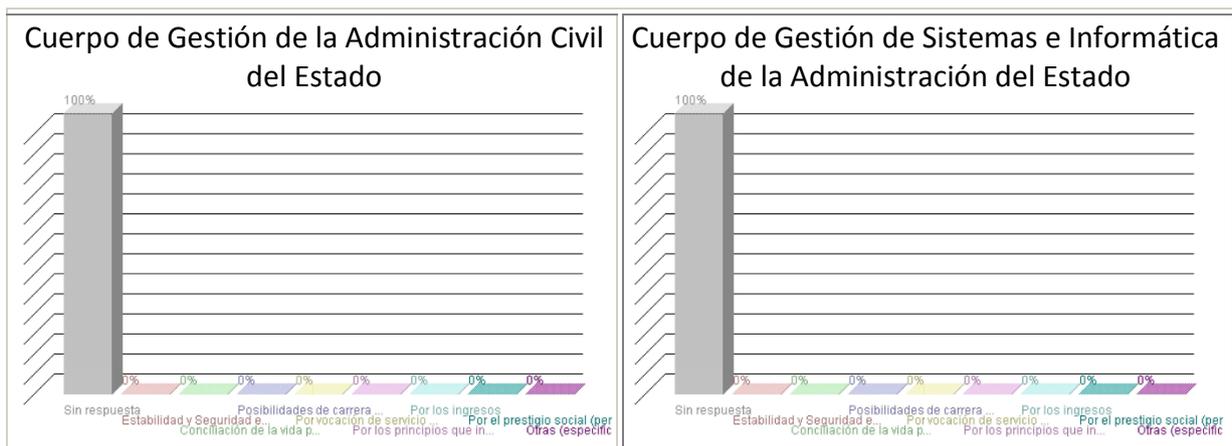
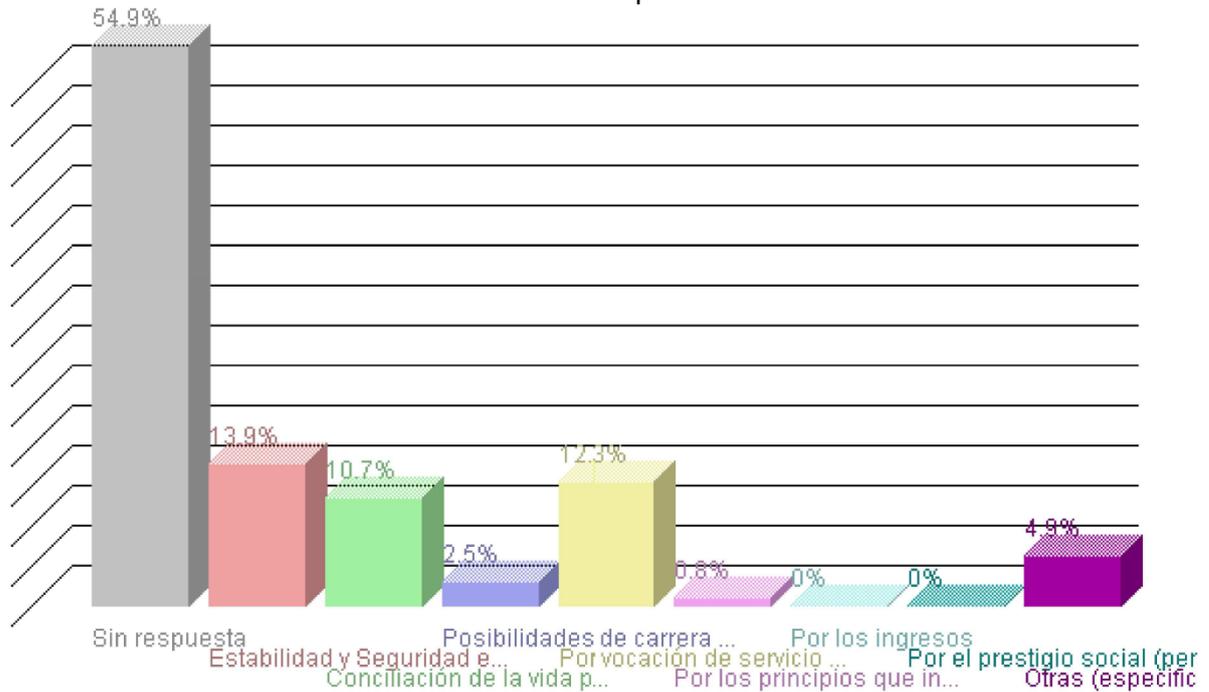


a) Funcionarios en formación

4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública?

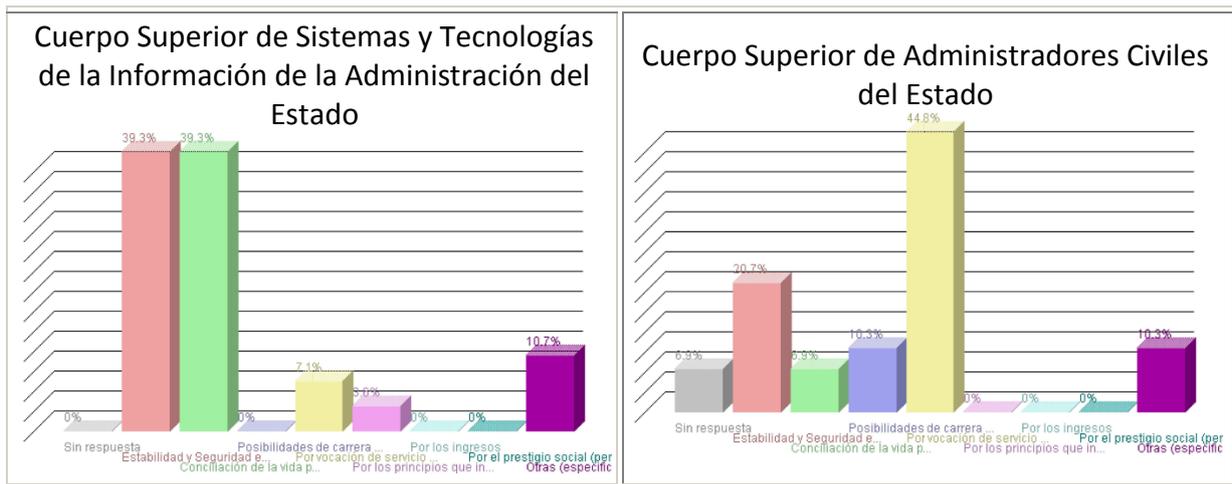
	frec.	total	resp.
Sin respuesta	67	54.9%	
Estabilidad y Seguridad en el empleo	17	13.9%	30.9%
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	13	10.7%	23.6%
Posibilidades de carrera y desarrollo profesional	3	2.5%	5.5%
Por vocación de servicio público	15	12.3%	27.3%
Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)	1	0.8%	1.8%
Por los ingresos	0	0%	0%
Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)	0	0%	0%
Otras (especificar)	6	4.9%	10.9%

Todos los Cuerpos



Del análisis de las respuestas de la encuesta aplicada a los funcionarios en formación de los cuerpos superiores, hay que destacar que las preferencias en los dos cuerpos obedecen a motivaciones de carácter personal, siendo preeminentes la estabilidad y seguridad en el empleo junto con la conciliación de la vida personal y familiar, frente al escaso peso que parecen jugar motivaciones de un orden más material, como las retribuciones (0%).

No obstante, se observan diferencias que pueden atribuirse al carácter (general o especial) de los cuerpos. Así, los funcionarios del Cuerpo de Administradores Civiles del Estado (cuerpo general), señalan como motivación principal para trabajar en el Administración Pública la vocación de servicio público (44,8%), y también un 10,3% encuentra motivación en las posibilidades de carrera, frente a los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información (cuerpo especial), que se posicionan con un escaso 7,1 % y 0% respectivamente en las mismas motivaciones.



b) Funcionarios en ejercicio

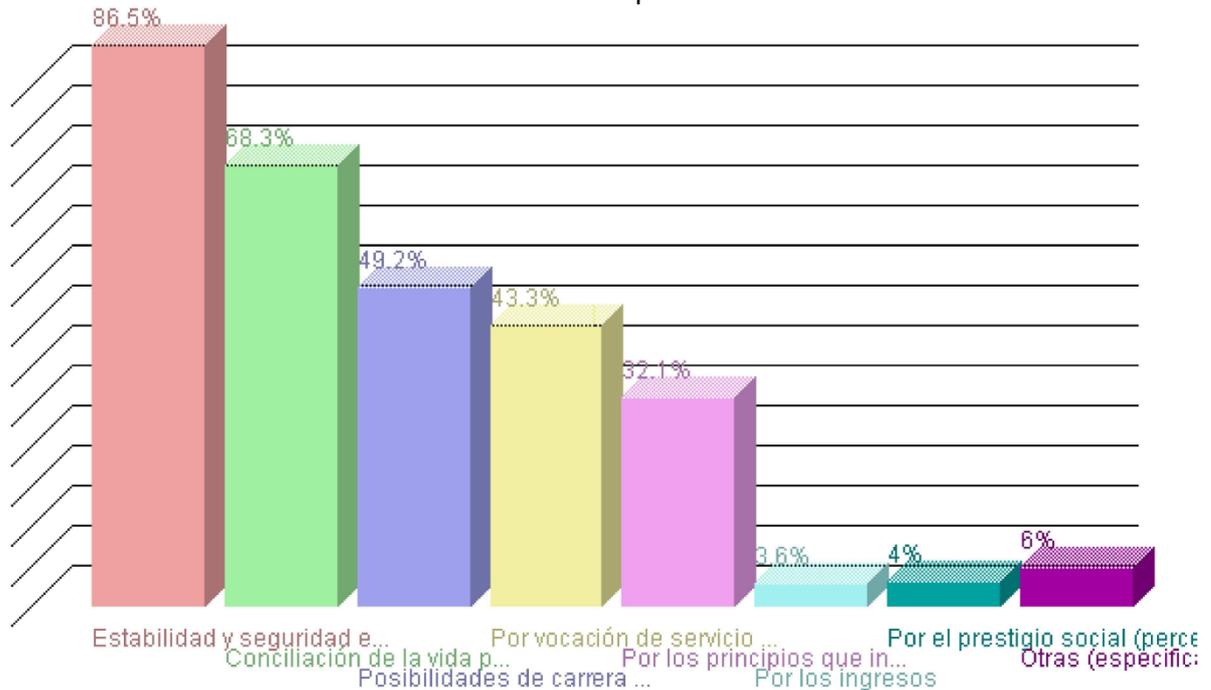
En esta encuesta se mantiene la tendencia apuntada anteriormente sobre las motivaciones de carácter personal como las principales para acceder al empleo público, y quedan igualmente relegadas al último lugar las retribuciones.

Además, en este caso adquiere una mayor relevancia las motivaciones ligadas a la carrera profesional (49,2%) y a los principios de igualdad, mérito y capacidad (32,1%)

4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública? (puede marcar más de una opción)

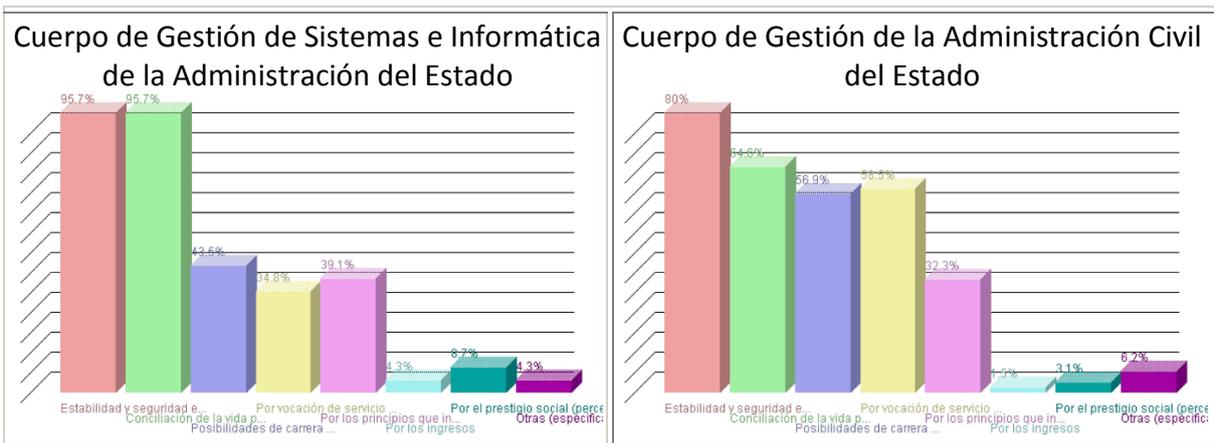
	frec.	total	resp.
Estabilidad y seguridad en el empleo	218	86.5%	29.5%
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	172	68.3%	23.3%
Posibilidades de carrera y desarrollo profesional	124	49.2%	16.8%
Por vocación de servicio público	109	43.3%	14.8%
Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)	81	32.1%	11%
Por los ingresos	9	3.6%	1.2%
Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)	10	4%	1.4%
Otras (especificar)	15	6%	2%

Todos los Cuerpos



El análisis por cuerpos tampoco se desvía demasiado de la tendencia que marcaba la encuesta del personal en formación. En el caso de los cuerpos de gestión, sobre los que no se tenían datos cuantitativos, las motivaciones personales como la seguridad en el empleo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las principales.

Cabe, sin embargo, hacer mención al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, que incorpora como motivaciones importantes tanto las posibilidades de carrera (56,9%), como la vocación de servicio público (58,5%).



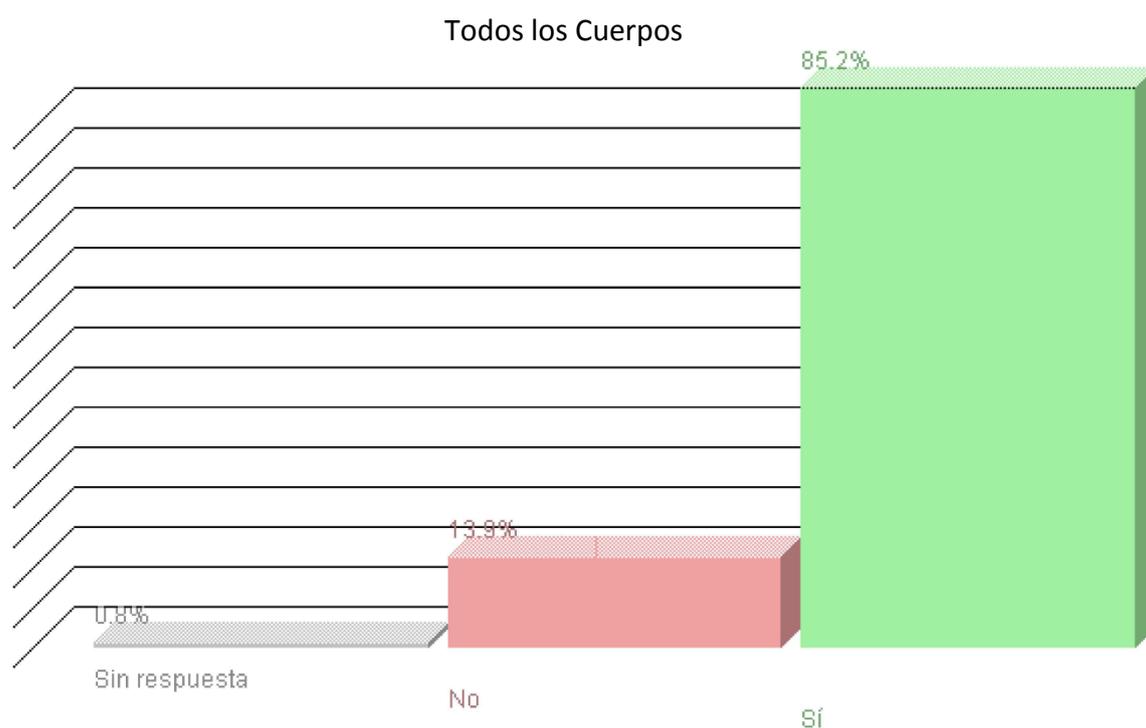
Un porcentaje muy alto de los funcionarios en práctica declara tener experiencia laboral previa (85,2%).

Hay que tener en cuenta la edad de entrada a la Administración, que es relativamente elevada si atendemos a los datos recogidos en la pregunta 17:

El 10,6% tiene más de 40 años (nacidos antes de 1971), el 36,1% tiene entre 30 y 40 años (nacidos antes de 1981) y el 53,2% restante tiene entre 24 y 29 años (nacidos antes de 1988).

20) ¿Tenía Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

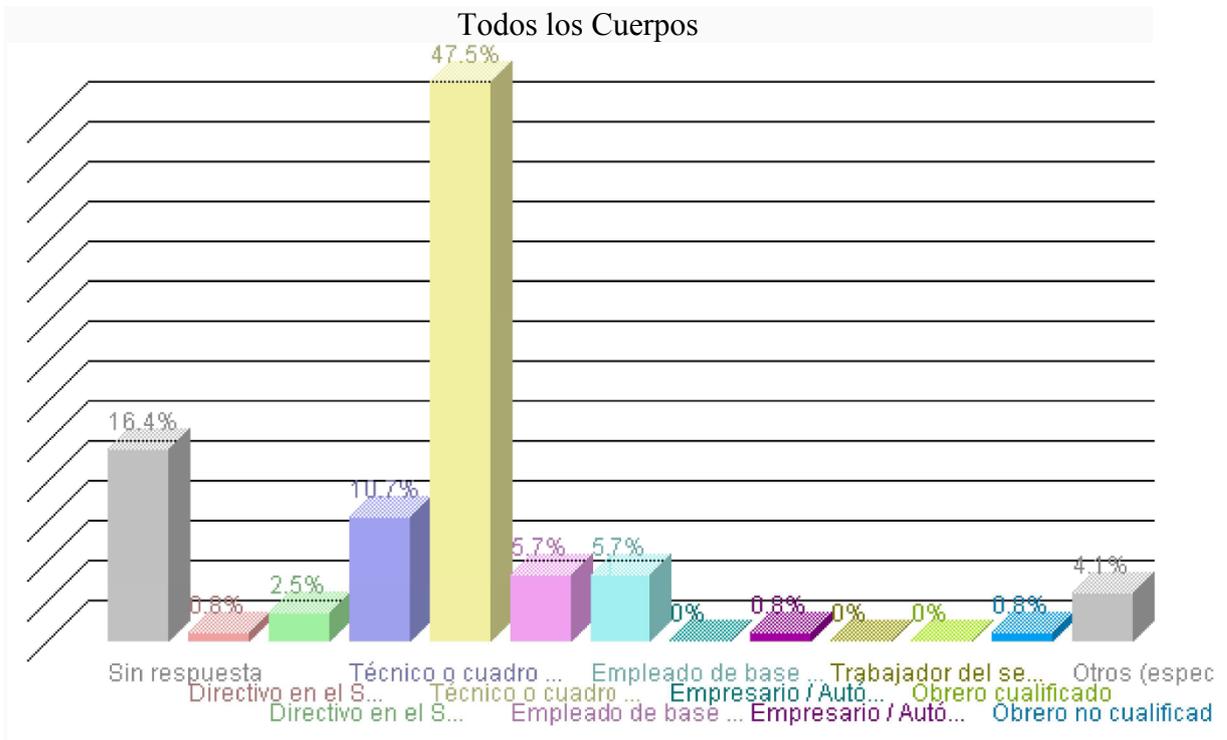
	frec.	total	resp.
Sin respuesta	1	0.8%	
No	17	13.9%	14%
Sí	104	85.2%	86%



20.1) Si tenía Vd. experiencia especifique cuál

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	20	16.4%	
Directivo en el Sector Público	1	0.8%	1%
Directivo en el Sector Privado	3	2.5%	3.1%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	13	10.7%	13.5%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	58	47.5%	60.4%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	7	5.7%	7.3%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	7	5.7%	7.3%
Empresario / Autónomo sin asalariados	0	0%	0%
Empresario / Autónomo con asalariados	1	0.8%	1%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	0	0%	0%

Obrero cualificado	0	0%	0%
Obrero no cualificado	1	0.8%	1%
Otros (especificar)	5	4.1%	5.2%



En la siguiente tabla presentamos estos datos desagregados por cuerpos, en la que se puede observar que las profesiones ejercidas antes de la oposición son las de técnicos medios del sector privado y del sector público. Resulta interesante señalar que entre el 19,2% y el 20,5% de los miembros de los cuerpos de gestión proceden del sector público.

b) Funcionarios en formación

Tabla 6.2. Experiencia laboral previa al proceso de selección en todos los cuerpos

CUERPOS	PROFESIONES											
	Directivo Sector Público.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv.	Autón sin Asalar	Autón. con Asalar.	Trabajado r. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	2,6%	7,7	38,5%	12,8%	7,7%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	3,8%	19,2%	61,5%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	3,4%	0,0%	10,3%	20,7%	6,9%	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	17,2%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	3,6%	7,1%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

(*) En la opción "Otros" se reiterar algunas de las opciones ofrecidas, junto a profesiones como Profesor Universitario, camarero, mozo de almacén, abogado e, incluso, funcionario.

b) Funcionarios en ejercicio

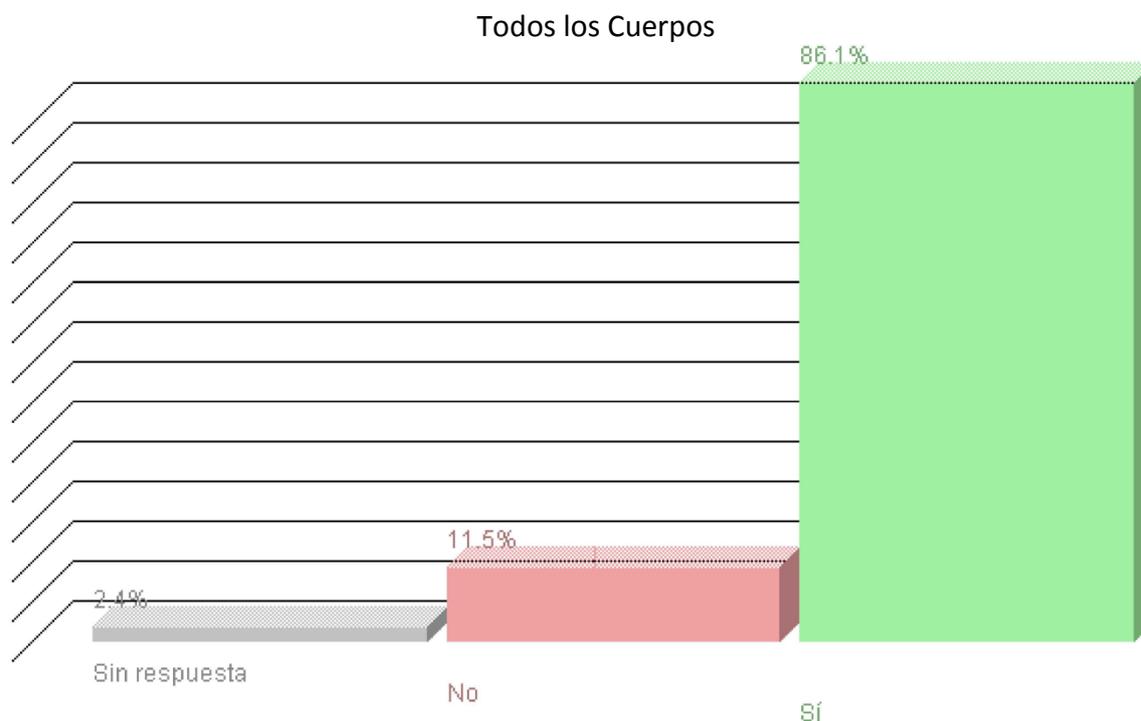
Al igual que en la encuesta anterior, la mayor parte de la población cuenta con experiencia laboral previa (86,1%). Con esta pregunta se pretendía recoger información relativa a la idoneidad y experiencia de los candidatos en puestos similares a los que ocuparon de primer ingreso.

Los valores superiores se dan en los **funcionarios de los tres Cuerpos Especiales**, y también en el Cuerpo **General Auxiliar de la Administración del Estado**.

Del mismo modo, los porcentajes caen de forma importante en el **Cuerpo de Gestión de la Administración Civil el Estado (27,7%)** y en el Cuerpo Superior de Administradores civiles del Estado **(36,8%)**.

29) ¿Tenía Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	2.4%	
No	29	11.5%	11.8%
Sí	217	86.1%	88.2%



29.1) Si tenía Vd. experiencia especifique cuál

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	36	14.3%	
Directivo en el Sector Público	1	0.4%	0.5%
Directivo en el Sector Privado	5	2%	2.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	16	6.3%	7.4%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	90	35.7%	41.7%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	27	10.7%	12.5%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	45	17.9%	20.8%
Empresario / Autónomo sin asalariados	2	0.8%	0.9%
Empresario / Autónomo con asalariados	2	0.8%	0.9%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	0	0%	0%
Obrero cualificado	2	0.8%	0.9%
Obrero no cualificado	7	2.8%	3.2%
Otros (especificar)	19	7.5%	8.8%

En la siguiente tabla que presenta los datos desagregados por Cuerpos, se puede observar como las profesiones ejercidas previamente a la oposición son las de técnicos medios del sector privado y del sector público, y empleados de base del sector público y privado. Destaca el hecho de que en el Cuerpo de Gestión de la ACE el 20% procede del sector público, e incluso casi la cuarta parte (24,4%) del Cuerpo General Auxiliar.

b) Funcionarios en ejercicio

Tabla 6.3. Experiencia laboral previa al proceso de selección en todos los cuerpos

CUERPOS	PROFESIONES											
	Directivo Sector Publico.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv.	Autón sin Asalar	Autón. con Asalar.	Trabajado r. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Otros
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	0,0%	6,2%	30,8%	13,8%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	12,3%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	0,0%	69,6%	4,3%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	0,0%	10,5%	15,8%	10,5%	0,0%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2,6%	5,3%	5,3%	76,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	5,3%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	1,1%	7,4%	16,0%	17,0%	29,8%	2,1%	2,1%	0,0%	2,1%	4,3%	6,4%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	0,0%	61,5%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%

(*) En la opción "Otros" se reiterar algunas de las opciones ofrecidas, junto a profesiones como Profesor Universitario, camarero, mozo de almacén, abogado e, incluso, funcionario.

3.4) En concreto, ¿cuánto tiempo invirtió en preparar el proceso selectivo en el que obtuvo su plaza?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	16	6.3%	
Menos de 6 meses	32	12.7%	13.6%
Entre 6 y hasta 12 meses	61	24.2%	25.8%
Entre 12 meses y hasta 18 meses	57	22.6%	24.2%
Entre 18 meses y hasta 24 meses	43	17.1%	18.2%
Entre 24 meses y hasta 30 meses	18	7.1%	7.6%
Entre 30 meses y hasta 36 meses	9	3.6%	3.8%
Entre 36 meses y hasta 42 meses	7	2.8%	3%
Entre 42 meses y hasta 48 meses	0	0%	0%
Más de 48 meses.	9	3.6%	3.8%

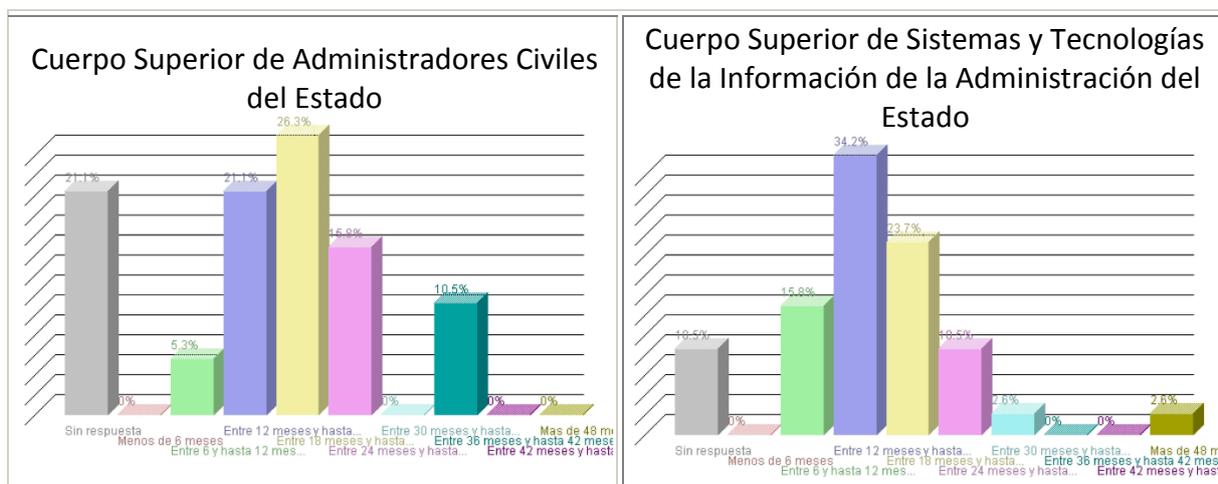


Los porcentajes varían respecto de la cuestión anterior, retrayéndose el intervalo mayor de preparación al periodo comprendido entre 6 y hasta 24 meses (63,9%).

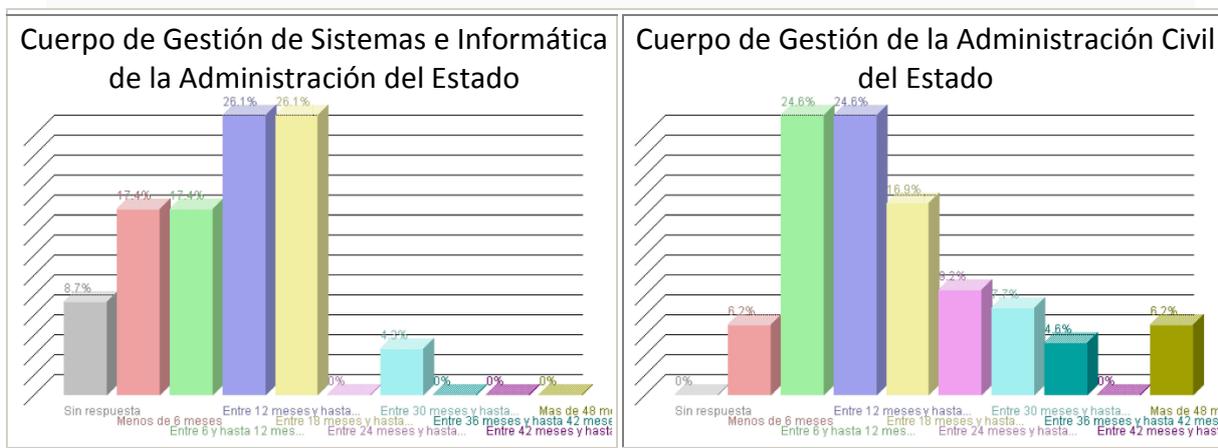
Esto evidencia el peso que juega la experiencia y los conocimientos adquiridos previamente en la preparación de otros procesos selectivos.

El análisis detallado por cuerpos nos muestra que los periodos de preparación también se reducen, siendo para el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado entre

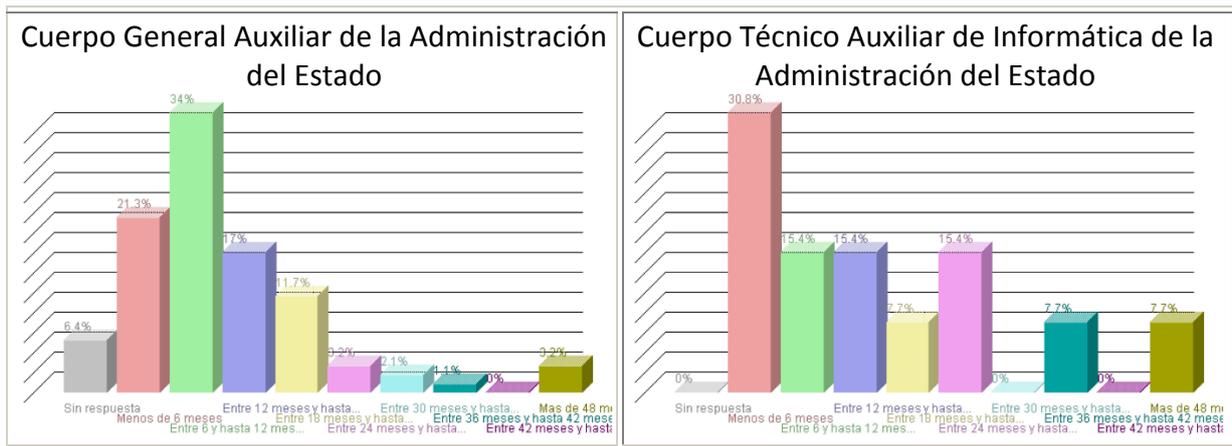
12 y hasta 30 meses (64,2%), bajando al periodo entre 6 y hasta 24 meses para el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (73,7%).



Así mismo, para el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, el mayor número de aprobados se concentra en el periodo entre 6 meses y hasta 24 meses (66,8%); y en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado el periodo de mayor número de aprobados transcurre entre menos de 6 meses y hasta 24 meses (87%).

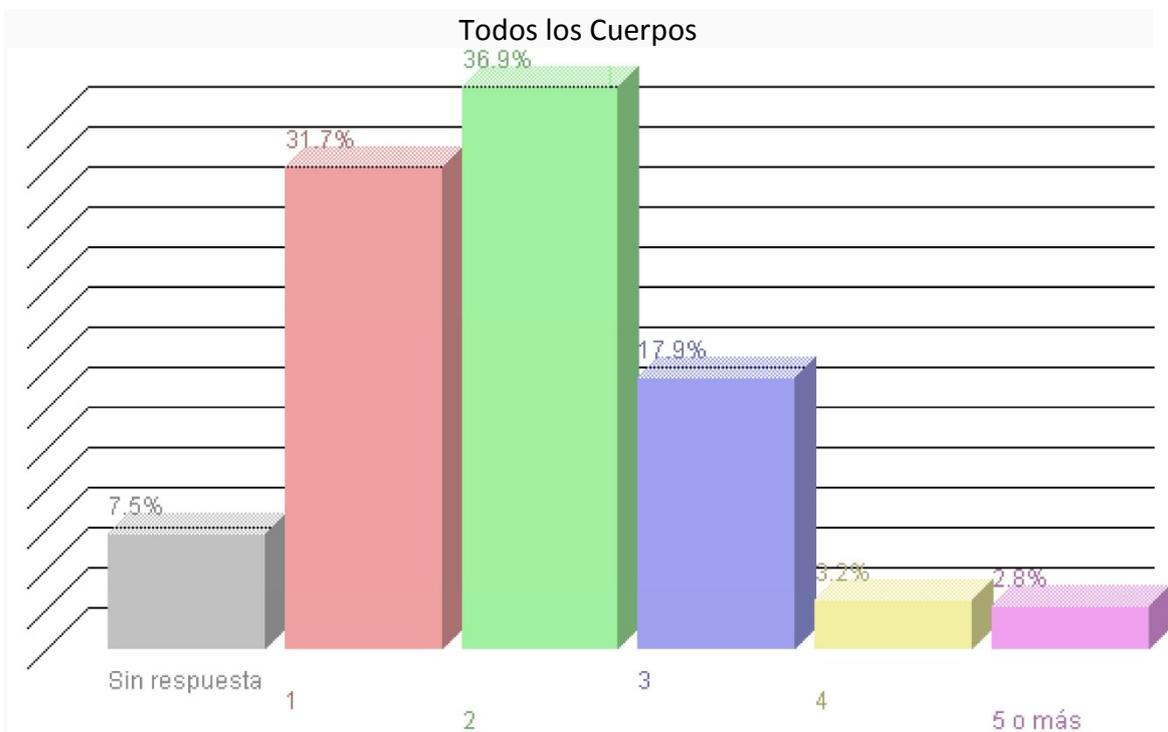


Para terminar, el periodo de mayor aprobados para el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado también disminuye, siendo el comprendido entre menos de 6 y hasta 18 meses (72,3%), el mismo que para el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado (61,6%), en este último caso con un fuerte crecimiento del intervalo menos de 6 meses (30,8% de aprobados).



3.5) ¿Cuántas veces opusió al cuerpo al que actualmente pertenece?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	19	7.5%	
1	80	31.7%	34.3%
2	93	36.9%	39.9%
3	45	17.9%	19.3%
4	8	3.2%	3.4%
5 o más	7	2.8%	3%



El mayor número de respuestas se concentra en dos veces (36,9%), aunque muy cerca de los que sólo requirieron un intento (31,7%). En cualquier caso, debemos tener presente el alto porcentaje de encuestados que con anterioridad ya habían participado

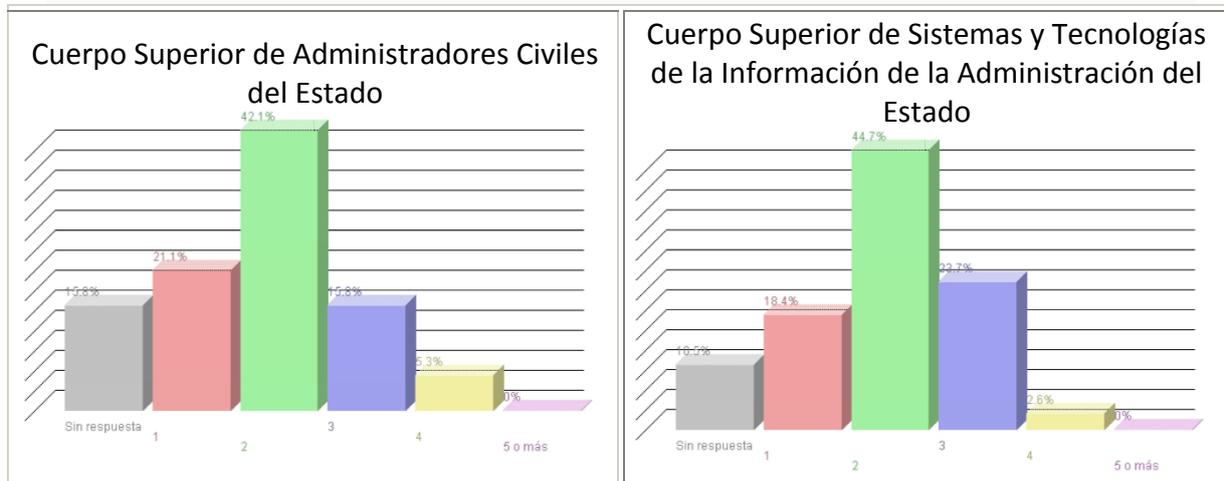
en procesos selectivos de las Administraciones Públicas (76,2%) y, en concreto, a la Administración General del Estado (67,1%).

El análisis en detalle cuerpo a cuerpo, no altera significativamente los resultados, aunque sí hay que tener en cuenta el grupo de titulación al que se adscriben y la naturaleza de los mismos (cuerpos de Administración General o Especial) y, en consecuencia, la exigencia y dificultad presumibles del proceso selectivo, de las pruebas específicas para el acceso y del número de candidatos.

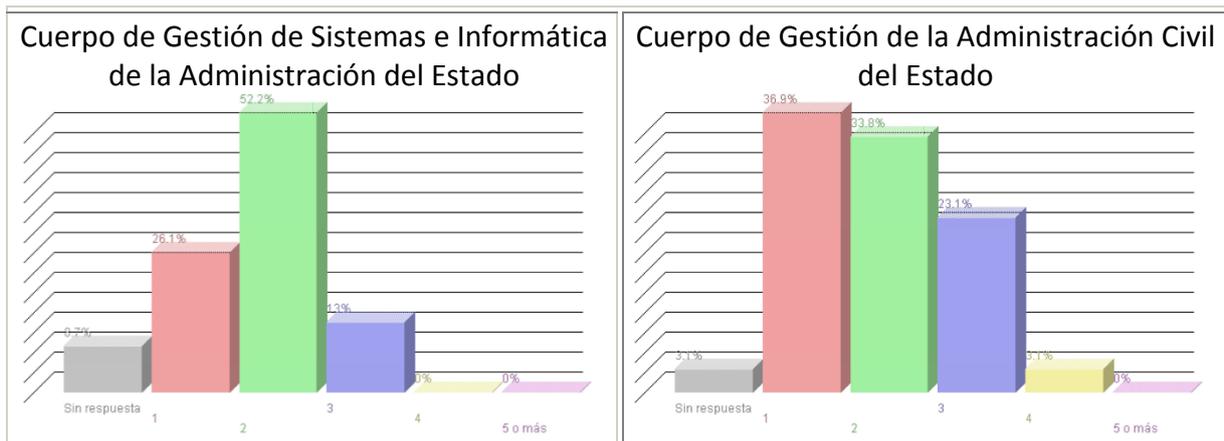
De esta forma, en los cuerpos superiores el número de intentos para aprobar el proceso selectivo se concentra sobre todo en dos: 42,1% de la población del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, y 44,7% los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

Por otro lado, el porcentaje de aprobados en el primer intento cae prácticamente a la mitad, tanto para el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (21,1%), como para el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (18,4%).

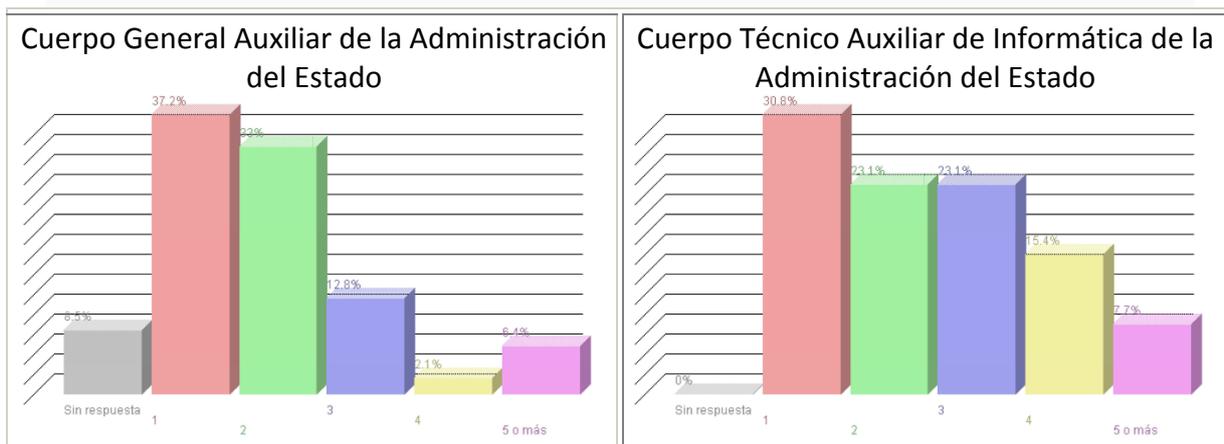
De esta forma, los aprobados en el primer y segundo intentos integran al mayor número de la población, alcanzando en ambos Cuerpos prácticamente el mismo porcentaje: 63,2% en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, y 63,1% en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.



En los cuerpos de gestión, fundamentalmente se mantiene la tendencia a requerir dos intentos para superar las pruebas de acceso; aunque esta tendencia es más clara en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (52,2%) que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado en el que se da una distribución escalonada, con el mayor número de aprobados concentrado en el primer intento (36,9%), seguido por los que aprueban en el segundo (33,8%) y los que requieren 3 intentos (23,1%).



Finalmente, hay que apuntar la misma tendencia en los cuerpos del grupo “C” en los que, aun presentando un alto porcentaje de aprobados en el primer intento (37,2% para el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, y del 30,8% en el caso del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado), es significativo el porcentaje de los que requirieron dos intentos (33% y 23,1% respectivamente).



a) Funcionarios en formación

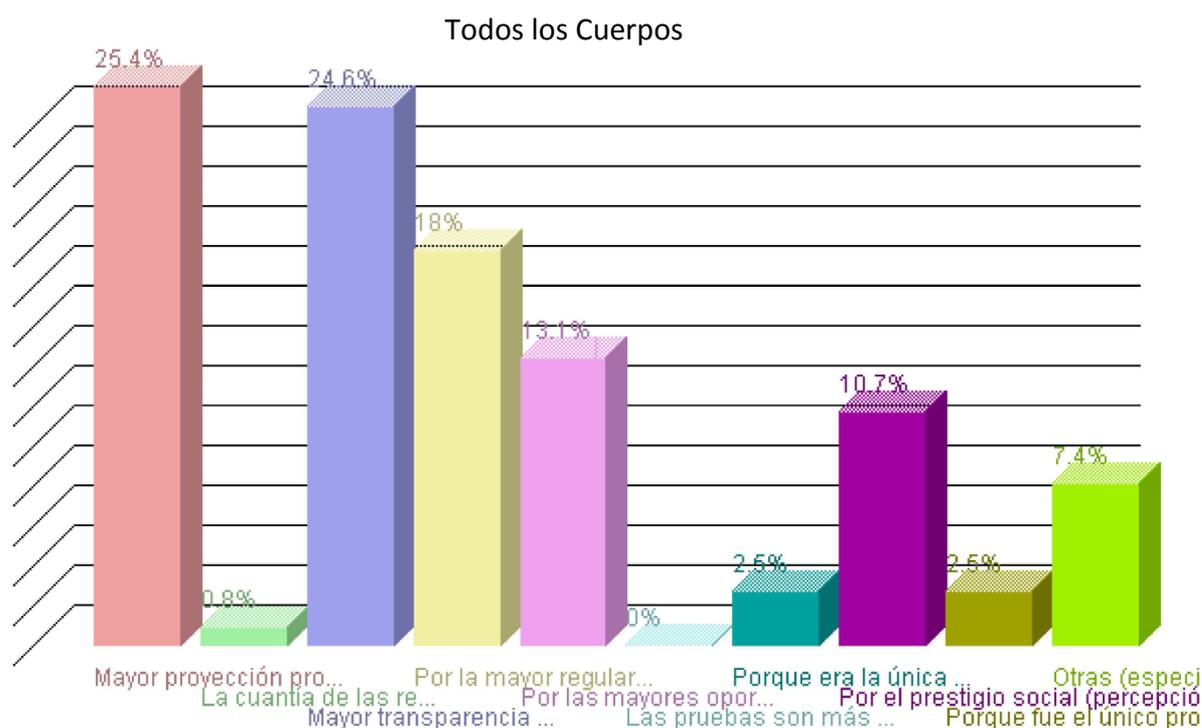
Los resultados de la encuesta apuntan a ciertas características de la AGE que son fuertemente valoradas por los candidatos respecto de otras Administraciones Públicas. Entre ellas, destacar la mayor proyección profesional (25,4%), las mayores oportunidades de movilidad geográfica (13,1%) y el prestigio Social (10,7%).

Otro aspecto llamativo está referido a las características propias de los procesos selectivos en la Administración General del Estado, de los que se valora su regularidad (18%) y además son identificados como “transparentes y equitativos” (24,6%).

En cualquier caso, sí es pertinente resaltar el escaso peso que los encuestados otorgan a las retribuciones (0,8%), en consonancia con las contestaciones vertidas en la pregunta anterior.

5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	31	25.4%	24.2%
La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas	1	0.8%	0.8%
Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos	30	24.6%	23.4%
Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.	22	18%	17.2%
Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional)	16	13.1%	12.5%
Las pruebas son más sencillas	0	0%	0%
Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento	3	2.5%	2.3%
Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)	13	10.7%	10.2%
Porque fue el único proceso selectivo que aprobé	3	2.5%	2.3%
Otras (especificar)	9	7.4%	7%

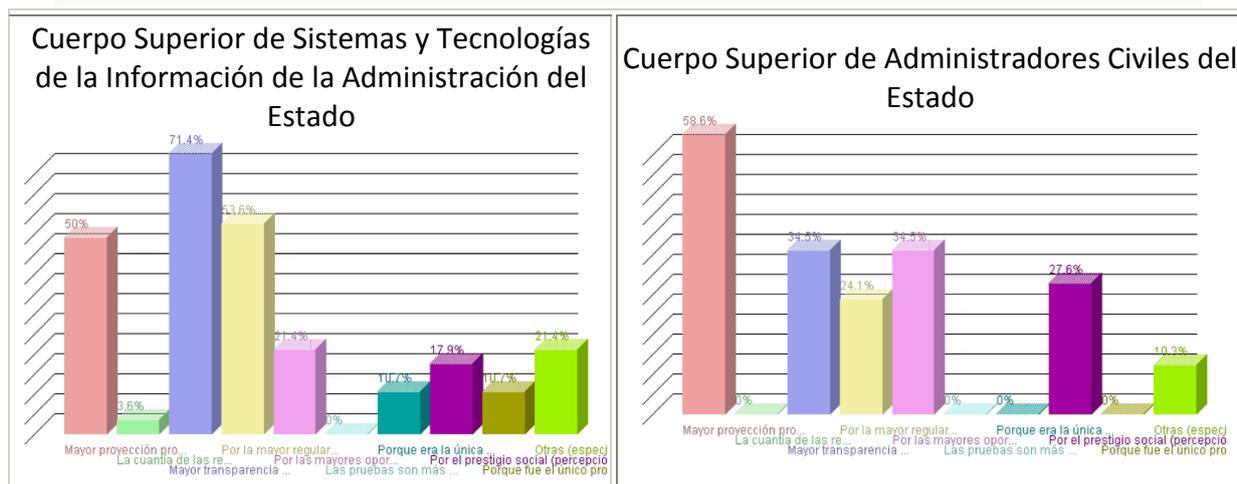


Los miembros de los dos cuerpos superiores en formación mantienen la tendencia señalada, aunque con variaciones importantes en algunas motivaciones.

Así, por ejemplo, los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado valoran más que los del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información las posibilidades de proyección profesional (58,6% / 50%), las oportunidades de movilidad geográfica (34,5 / 21,4%), y el prestigio social (27,6% / 17,9%)

Por el contrario, los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información valoran más que los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado la transparencia y equidad (71,4% / 34,5%) y la regularidad en la convocatoria (53,6% / 24,1%) de los procesos selectivos.

Finalmente, las retribuciones sólo son determinantes para un 3% de los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información, no alcanzando ninguna valoración en los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.



b) Funcionarios en ejercicio

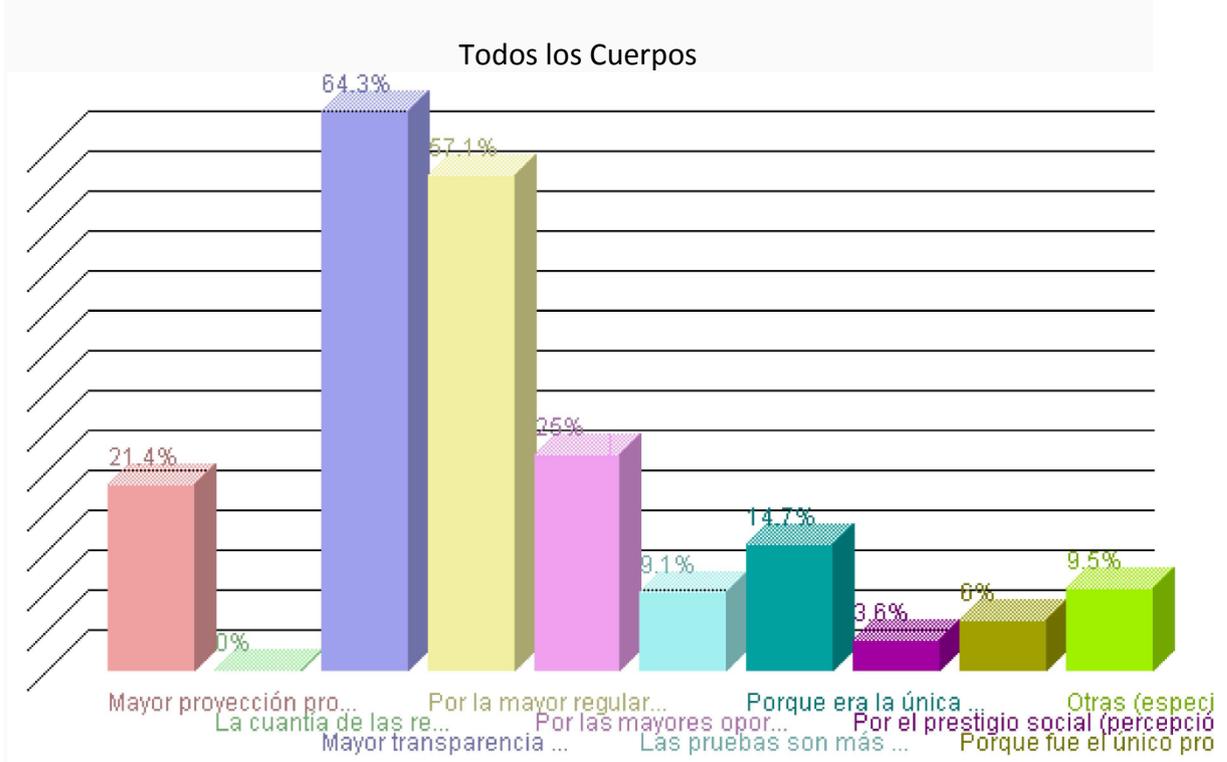
En esta encuesta se mantienen las motivaciones señaladas en la anterior, aunque cambian las prioridades.

Es así como la transparencia y equidad (64,3%) y la regularidad de las convocatorias (57,1%) de los procesos selectivos son las más valoradas, seguidas de las oportunidades de movilidad geográfica (25%) y la proyección profesional (21,4%). Sin embargo, el prestigio social baja al 3,6%, tan sólo sostenido por las aportaciones de los encuestado de los cuerpos superiores, sobre todo los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, como veremos en el análisis de los datos cuerpo a cuerpo.

Por otro lado, aparece un porcentaje importante de encuestados que simplemente se presentaron a la oposición “porque era la única convocatoria a la que podían acceder en ese momento” (14,7%). Finalmente, hay que volver a resaltar el nulo incentivo que tienen las retribuciones (0%)

5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	54	21.4%	10.2%
La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas	0	0%	0%
Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos	162	64.3%	30.5%
Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.	144	57.1%	27.1%
Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional)	63	25%	11.9%
Las pruebas son más sencillas	23	9.1%	4.3%
Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento	37	14.7%	7%
Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)	9	3.6%	1.7%
Porque fue el único proceso selectivo que aprobé	15	6%	2.8%
Otras (especificar)	24	9.5%	4.5%

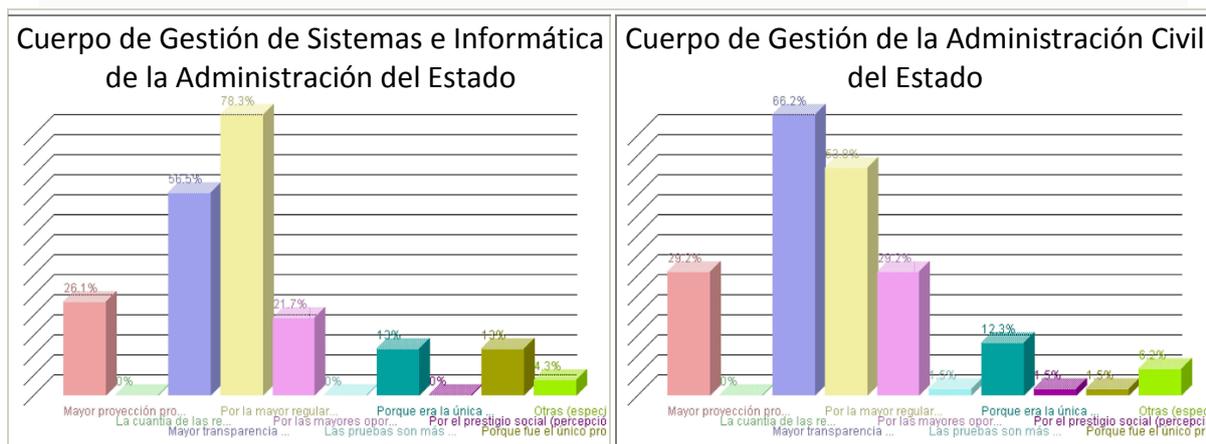


Si atendemos al análisis cuerpo a cuerpo, se puede observar cómo destacan las motivaciones ya apuntadas, aunque varían en intensidad según los cuerpos.

De esta forma, en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, la regularidad de las convocatorias incentiva a un mayor número de encuestados (78,3%) que el resto de motivaciones, seguida de la transparencia y equidad (56,5%). Mientras que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado ocurre lo contrario, la transparencia y equidad es la motivación preferente (66,2%) seguida de la regularidad de las convocatorias (53,8%)

Igualmente, tanto en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática como en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, la proyección profesional (26,1% / 29,2%) y las oportunidades de movilidad geográfica (21,7% / 29,2%) siguen a las anteriores como las motivaciones más valoradas.

Finalmente, los que se sometieron al proceso selectivo “porque era la única convocatoria a la que **podían acceder en ese momento**” alcanzan un **13% y 12,3% de los encuestados.**



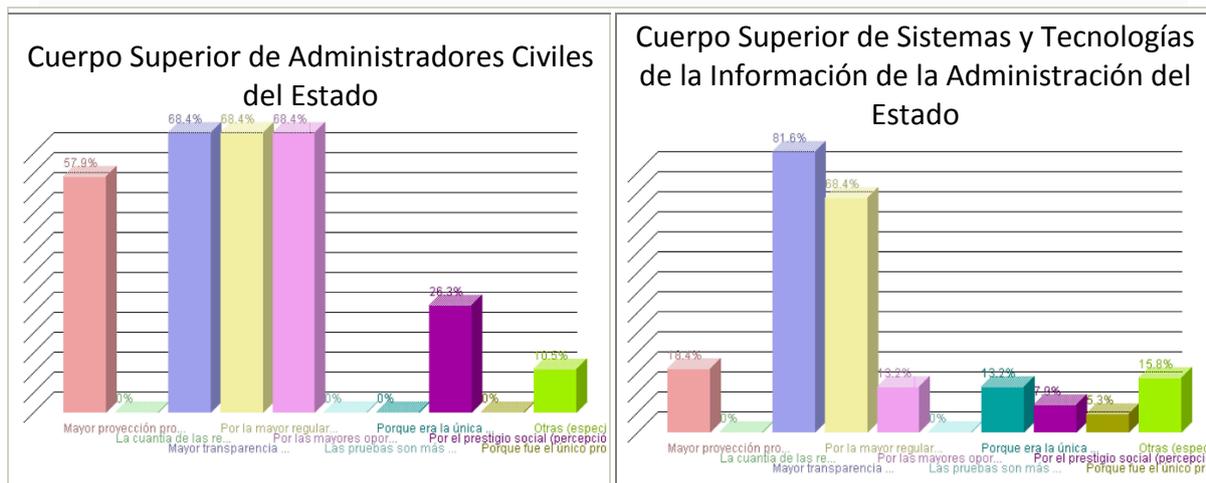
En lo que concierne a los cuerpos superiores, hay que confirmar la tendencia ya apuntada para el personal en formación.

De esta forma, los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado dan, al igual que los funcionarios en formación, una valoración mayor que la que otorgan los miembros del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información a las posibilidades de proyección profesional (57,9% / 18,4%), a las oportunidades de movilidad geográfica (68,4 / 13,2%), y al prestigio social (26,3% / 7,9%)

Así mismo, los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información siguen valorando más que los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado la transparencia y equidad (81,6% / 68,4%), y mantienen como segunda motivación más destacada la regularidad de los procesos selectivos, que alcanza el mismo porcentaje en los dos cuerpos (68,4%).

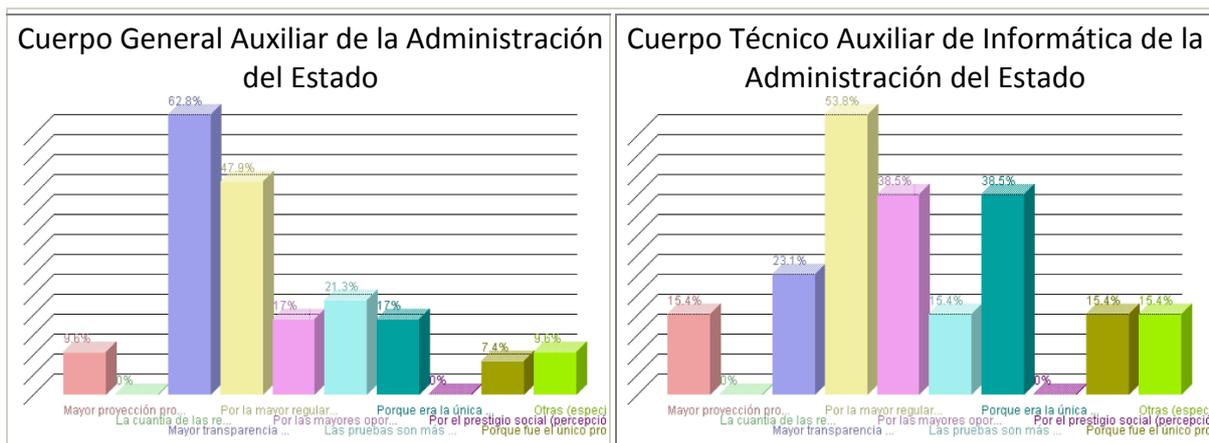
Y, del mismo modo que en el caso de los funcionarios en formación, las retribuciones sólo son determinantes para un 5,3% de los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información.

Finalmente, merece la pena constatar que un 13,2% de entrevistados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información apunta como motivación que “era la única convocatoria a la que podían acceder en ese momento”.



El análisis de las respuestas de los cuerpos del grupo “C” nos señala algunas variaciones importantes: en primer lugar, mientras que las motivaciones más valoradas en el Cuerpo General Auxiliar son la transparencia y equidad (62,8%), y se mantiene como segunda motivación más valorada la regularidad de los procesos selectivos (47,9%); en el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática se identifica en primer lugar la regularidad de los procesos selectivos (53,8%), y en segundo lugar y con el mismo porcentaje de respuestas (38,5%), las mayores oportunidades de movilidad geográfica y el hecho de que “era la única convocatoria a la que podían acceder los encuestados en ese momento”.

Resulta igualmente relevante que en estos cuerpos haya constituido una motivación apreciable para los encuestados la percepción de que “las pruebas son más sencillas”, ocupando el tercer lugar en el caso del Cuerpo General Auxiliar (21,3%), y el cuarto para los encuestados del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (15,4%).

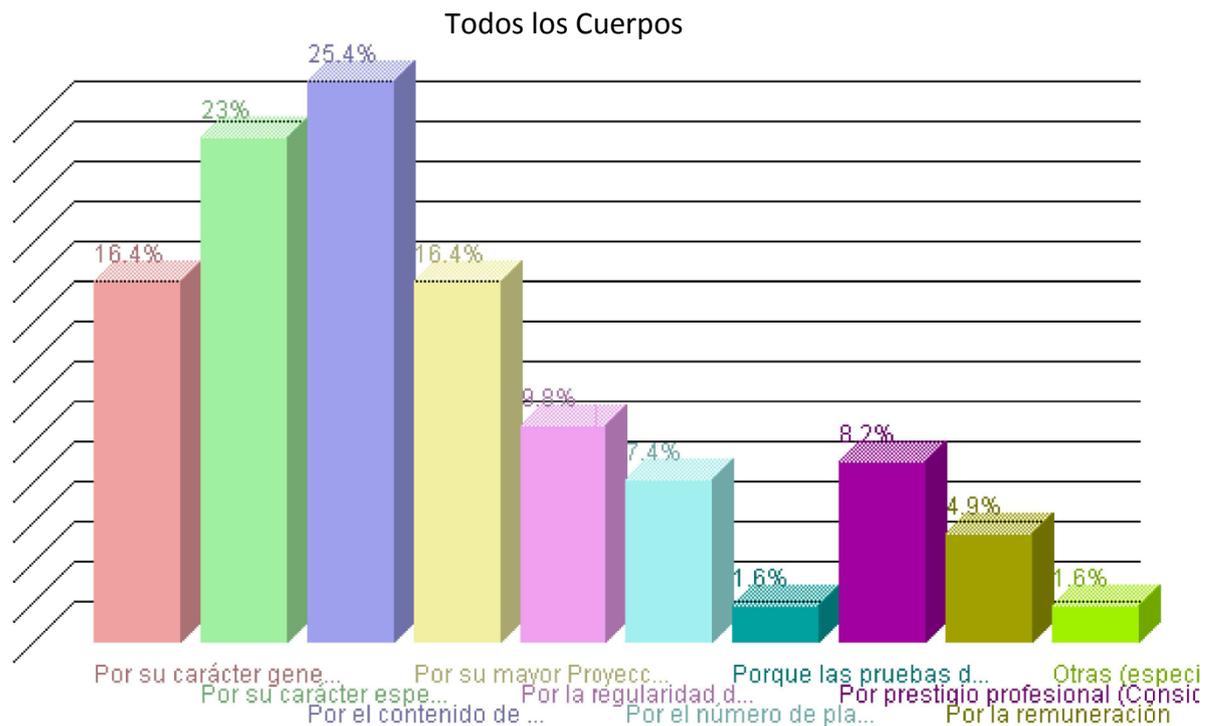


a) Funcionarios en formación

6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira? (puede marcar más de una opción)

El análisis global de las respuestas nos señala que las categorías más importantes para los encuestados son, en primer lugar, “por el contenido de las funciones adscritas al cuerpo” (25,4%), seguida del “carácter del cuerpo” (específico 23% y general 16,4%) y de la “proyección profesional del mismo” (16,4%).

		frec.	total	resp.
	Por su carácter general	20	16.4%	14.3%
	Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional	28	23%	20%
	Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo	31	25.4%	22.1%
	Por su mayor Proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	20	16.4%	14.3%
	Por la regularidad de la oferta	12	9.8%	8.6%
	Por el número de plazas ofertadas	9	7.4%	6.4%
	Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación	2	1.6%	1.4%
	Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)	10	8.2%	7.1%
	Por la remuneración	6	4.9%	4.3%
	Otras (especificar)	2	1.6%	1.4%

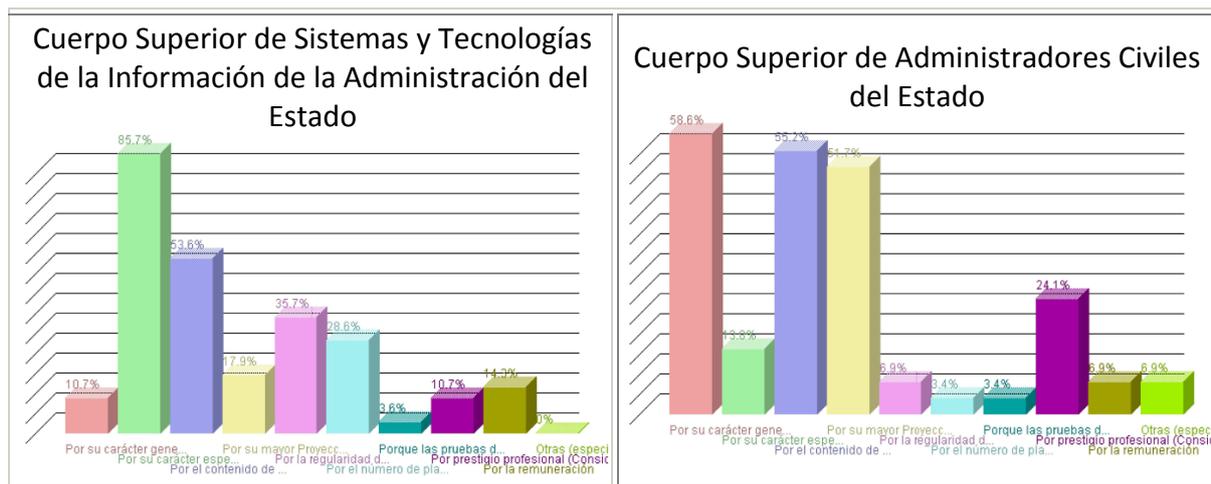


El análisis individualizado por cuerpos mantiene, en lo esencial, la tendencia ya apuntada. Cabe mencionar que un porcentaje de los candidatos no tiene claro el carácter específico o general de la plaza del Cuerpo al que aspira: es el caso del 10.7% de los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información y del 13,8% de los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles⁴³.

No obstante, tanto para los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información como para los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, se mantienen como primera y segunda motivaciones el “carácter” (específico o general) del cuerpo (85,7% / 58,6%) y el contenido de las funciones adscritas al mismo (53,6% / 55,2%)

Sin embargo, los candidatos del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, parecen ser portadores de una mayor identidad corporativa, valorando en tercer y cuarto lugar las categorías “proyección profesional y el prestigio del Cuerpo” (51,7% y 24,1% respectivamente), mientras que los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, se inclinan más por la regularidad de la oferta y el número de plazas ofertadas del cuerpo (35,7% y 28,6% respectivamente), seguidos de la proyección profesional (17,9%), las remuneraciones (14,3%) y el prestigio del Cuerpo (10,7%).

⁴³ Es posible que la descripción de la categoría pueda generar confusión ya que se alude al “carácter específico” del Cuerpo y no se utiliza el término concreto de “especial” o “cuerpo especial”, que es el comúnmente empleado para diferenciar estos cuerpos de los cuerpos generales.



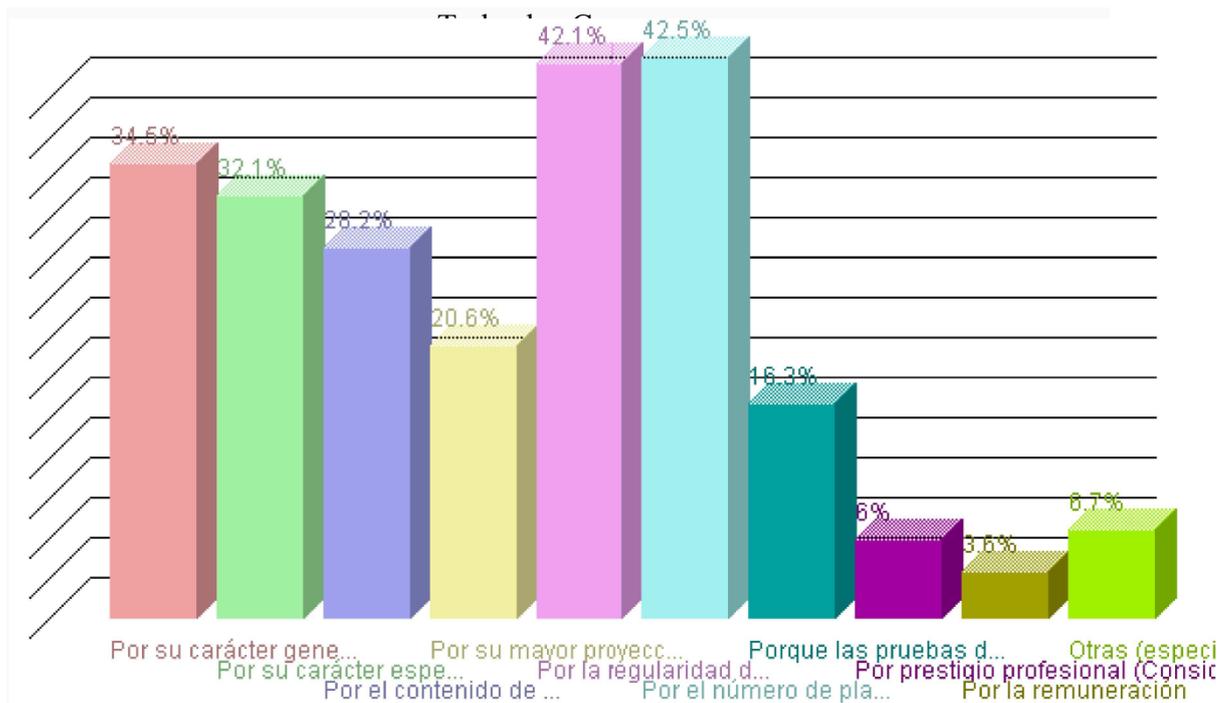
b) Funcionarios en ejercicio.

En este caso, las categorías más valoradas son las que señalan las posibilidades de acceso al empleo público, es decir, el número de plazas ofertadas (42,5%) y la regularidad de la oferta (42,1%), quedando en un segundo plano las características esenciales de los cuerpos de pertenencia, tales como el carácter general o específico del cuerpo (34,5% y 32,1% respectivamente), el contenido de las funciones (28,2%) y la proyección profesional (20,6%).

Del mismo modo, hay que señalar que un porcentaje estimable de los encuestados valora la sencillez de las pruebas de selección (16,3%) como incentivo para opositar al cuerpo de adscripción.

6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que accedió? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Por su carácter general	87	34.5%	14.8%
Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional	81	32.1%	13.8%
Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo	71	28.2%	12.1%
Por su mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)	52	20.6%	8.9%
Por la regularidad de la oferta	106	42.1%	18.1%
Por el número de plazas ofertadas	107	42.5%	18.3%
Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación	41	16.3%	7%
Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)	15	6%	2.6%
Por la remuneración	9	3.6%	1.5%
Otras (especificar)	17	6.7%	2.9%



El análisis cuerpo a cuerpo nos muestra importantes diferencias en los incentivos para opositar al cuerpo donde se adscribe la plaza, aunque se mantienen las cuatro motivaciones ya apuntadas en el análisis global de las respuestas, es decir, la regularidad de la oferta y el número de plazas, y el carácter y contenido del cuerpo.

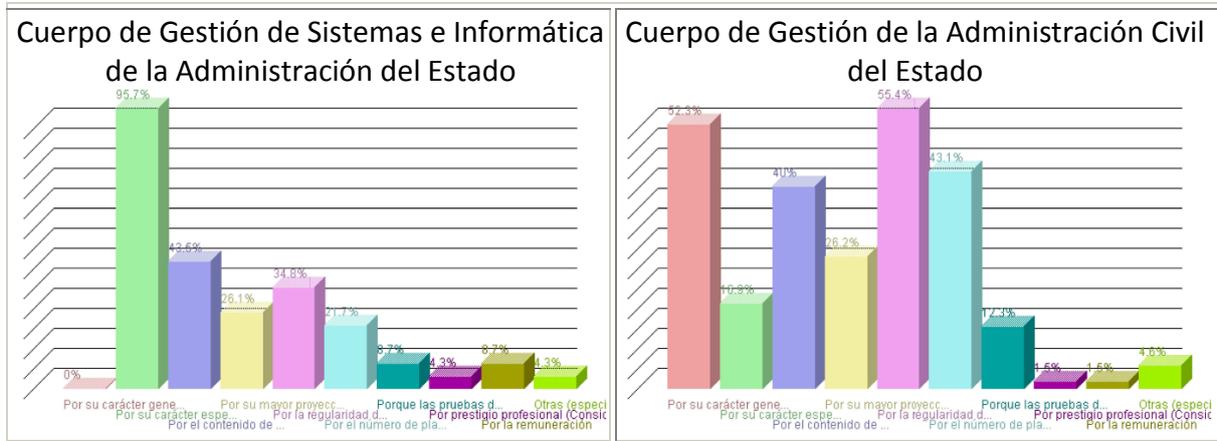
Del mismo modo, aunque con diferencias significativas en todos los cuerpos, excepto en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, un porcentaje de encuestados ignora o confunde el carácter (general o especial) del cuerpo al que se adscribe su plaza.

En los cuerpos de gestión, la primera nota distintiva en las motivaciones señaladas para elegir el cuerpo al que se oposita, radica precisamente en el carácter (especial o general) y las funciones que llevan adscritas. Es así como en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado constituyen las categorías más valoradas (96% y 40% respectivamente); mientras que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado ocupan el segundo y cuarto lugar (52,1% y 41,1%).

Los otros dos valores más destacados siguen siendo la regularidad de la oferta el número de plazas ofertadas y la proyección profesional del cuerpo, que se sitúan como el primer, tercer y quinto incentivos para los encuestados del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (53,4%, 41,1% y 26%), y el tercer, quinto y cuarto respectivamente para los del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado.

Por otro lado, las retribuciones mantienen su baja capacidad de estímulo, sólo apreciables para un 1,4% de los encuestados del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, y para un 8% del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado. Y, del mismo modo, tampoco parece

ser determinante la sencillez de las pruebas y el menor tiempo de preparación de la oposición, categoría en la que sólo se posiciona el 11% y 8% de los encuestados en los mismos Cuerpos.



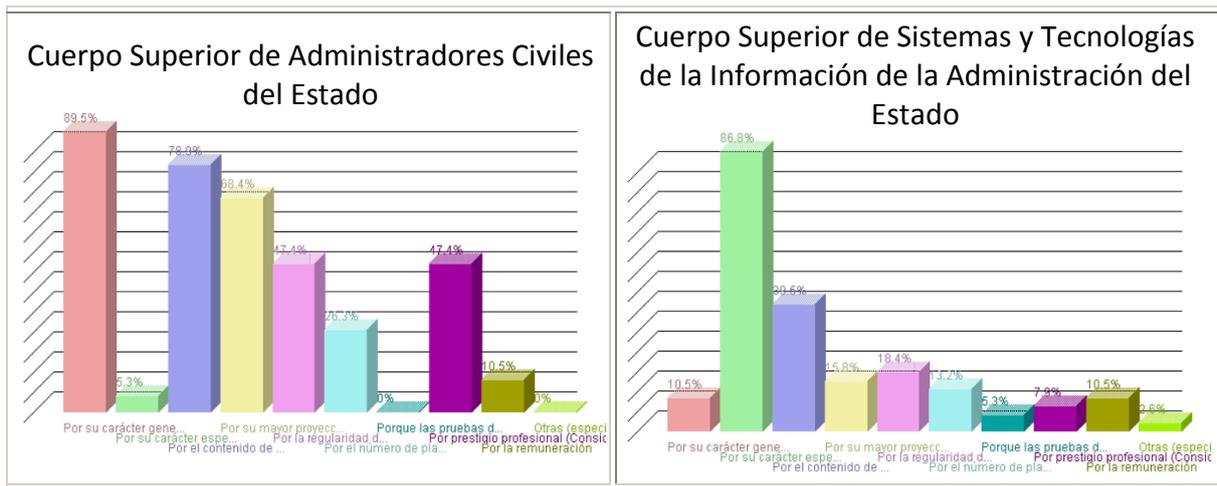
Si tomamos como referencia el “carácter” (general o especial) de los cuerpos superiores, las respuestas siguen pautas muy similares a las de sus homólogos de los cuerpos de gestión, tal y como puede apreciarse a simple vista en los histogramas.

Igualmente, y si comparamos las respuestas con las ya apuntadas para los funcionarios en formación, los resultados son parecidos.

Así, tanto en el Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información como en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, se mantienen como primera y segunda motivaciones el “carácter” (específico o general) del cuerpo (85,4% / 82,6%) y el contenido de las funciones adscritas al mismo (36,6% / 69,6%).

Y, del mismo modo, los candidatos del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado siguen posicionándose fuertemente en las categorías “proyección profesional y el prestigio del Cuerpo” (60,9% y 39,1), aunque en esta encuesta también obtiene una fuerte puntuación la regularidad de la oferta (47,8%), y suben significativamente el número de plazas ofertadas y las remuneraciones (21,7% y 13%.

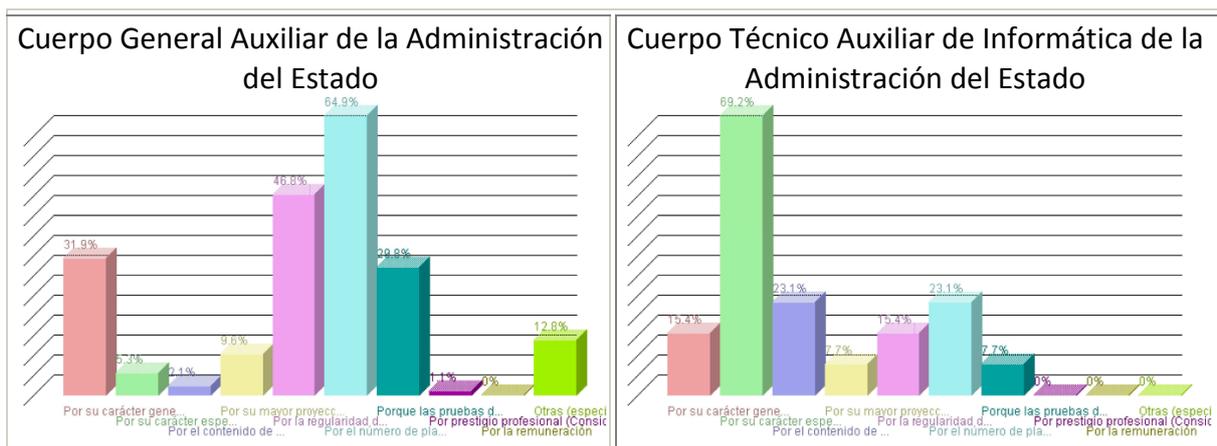
Así mismo, los candidatos del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, siguen valorando en tercer y cuarto lugar la regularidad de la oferta y el número de plazas ofertadas (17,1% y 14,6%), seguidos, igualmente que en el caso del personal en formación, de la proyección profesional (14,6%), las remuneraciones (9,8%) y el prestigio del cuerpo (7,3%).



Del mismo modo, si atendemos a los cuerpos del grupo “C” podemos observar cómo se mantiene cierta correlación en las respuestas si tomamos como referencia el carácter del Cuerpo; sobre todo en el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática respecto del Cuerpo Superior y de Cuerpo de Gestión homólogos.

Así, al “carácter” (específico) del cuerpo (72,2%) le sigue el contenido de las funciones adscritas al mismo (22,2%) como categorías más valoradas, seguidas por el número de plazas ofertadas (16,7%), la regularidad de la oferta (11,1%), la proyección profesional (11,1%) y las remuneraciones (5,6%); aunque en este caso no puntúa el prestigio del cuerpo (0,0%).

Sin embargo, para los encuestados del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, los mayores incentivos para opositar al cuerpo son el número de plazas ofertadas (65,9%), la regularidad de la oferta (43,7%) y la sencillez de las pruebas y el menor tiempo de preparación de la oposición (26,2%).



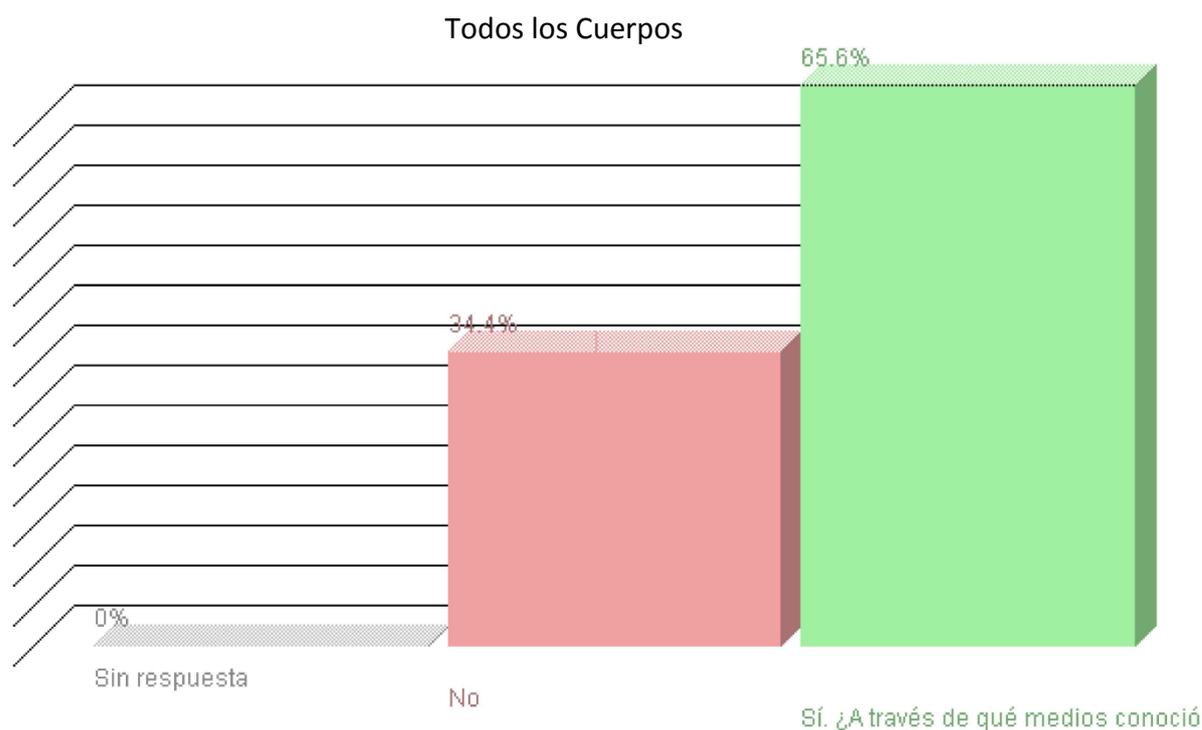
a) Funcionarios en formación

Un 65,6% contesta que conocía las funciones y responsabilidades propias del cuerpo, pero, en general, las respuestas son muy imprecisas y destilan cierta insatisfacción con la formación exigida para acceder al Cuerpo y las funciones, supuestamente de menor entidad, que los candidatos piensan que van a asumir una vez superado el proceso selectivo.

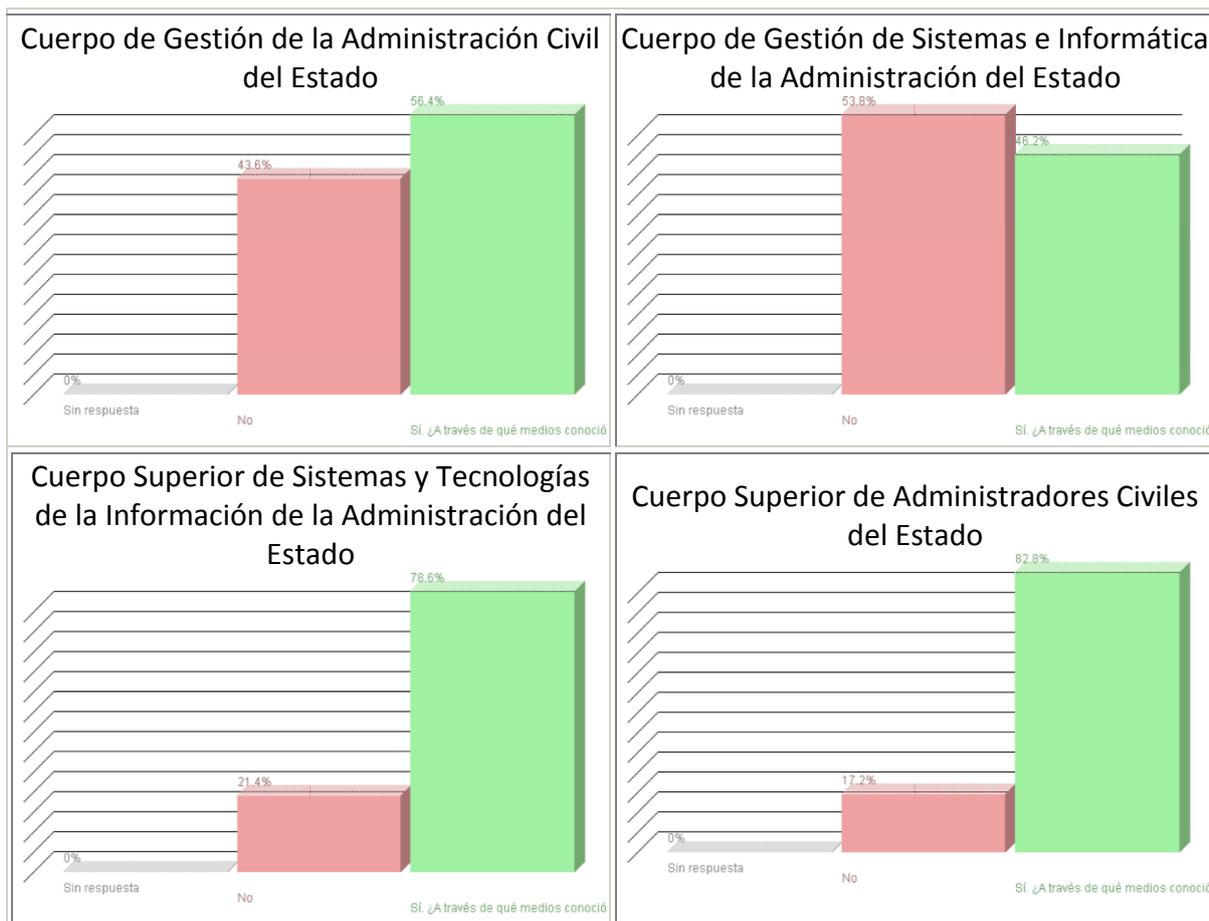
7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
No	42	34.4%	34.4%
Sí. ¿A través de qué medios conoció las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo?	80	65.6%	65.6%



El análisis individualizado muestra cómo los candidatos a los Cuerpos Superiores son los más informados sobre las funciones y responsabilidades del Cuerpo, alcanzando al 82,8% de los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles y al 78,6% del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información. Sin embargo, en los cuerpos de gestión las respuestas positivas y negativas se reparten casi por igual.



Sí. ¿A través de qué medios conoció las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo?

A continuación transcribimos literalmente algunas de las contestaciones de los funcionarios en formación:

No queda claro en la convocatoria, pero por la información recibida o de terceros, aunque también ha variado drástica y perjudicialmente en cuanto a funciones y puestos en las últimas convocatorias llegando a ser vergonzoso en cuanto al desperdicio de cualificación y formación en al oposición respecto a plazas ofertadas (en SPEE)

Gerencia informática, desarrollo informático, soporte y mantenimiento, sistemas de comunicaciones, etc., dependiendo del destino final.

Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones, sistemas y servicios TIC Coordinación y dirección de proyectos informáticos

Hay distintos tipos de funciones, desde un perfil totalmente tecnológico hasta puestos un poco más de gestión.

Labores técnicas, análisis, gestión de empresas externas...

Gestión de sistemas y de desarrollo de software.

En realidad las deduzco, no es que las conozca de primera mano. Cuando trabajaba en la empresa privada, muchos de nuestros clientes eran de las Administraciones Publicas, por lo que ya conocía su trabajo (sobre todo a nivel de A1, que es normalmente con quien se mantienen las reuniones, aunque también de A2, que muchas veces eran el soporte técnico y quien podía aclarar más los requisitos que pedía el cliente final o los sistemas con los que se contaban). Sus funciones son básicamente de desarrollo o gestión de los sistemas de comunicaciones, sobre todo los primeros años. A medida que se hacen expertos en un área, pueden llegar a tener puestos de mucha responsabilidad, incluso como los A1.

Tareas administrativas de rango superior

Gestión de todo: equipos humanos, presupuestario...

Gestión de los servicios comunes a todos los ministerios

Es un cuerpo esencialmente de tramitación y mando intermedio

Depende en el Departamento en el que te toque

Funciones de gestión departamental con responsabilidad intermedia

Las conozco, pero a rasgos generales. Si es en una unidad grande, se será responsable y mando intermedio en el funcionamiento de la misma. Si la unidad es mediana o pequeña, cabrá la posibilidad de ejercer funciones de dirección.

El análisis de las respuestas muestra la conveniencia de indagar sobre las fuentes de información acerca de las funciones y responsabilidades, tal como se ha hecho anteriormente para los funcionarios en formación.

b) Funcionarios en ejercicio

El análisis preliminar del conjunto de la población muestra valores muy similares a los del personal en formación, con un 69% de respuestas afirmativas.

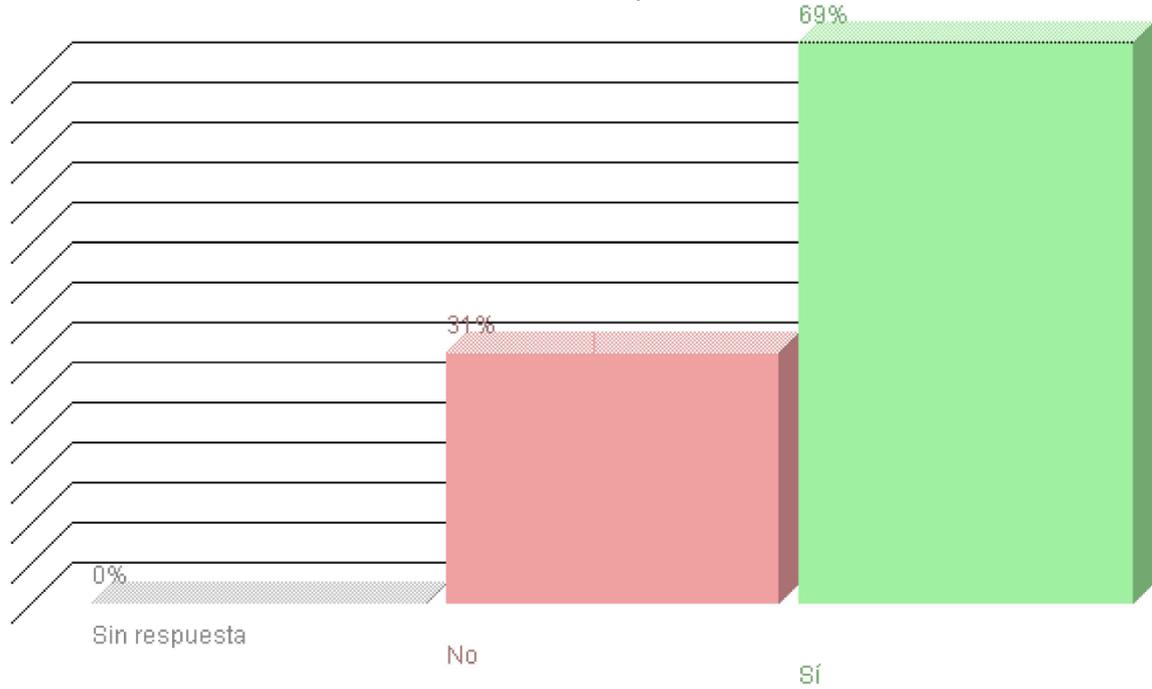
En el análisis cuerpo a cuerpo, sólo destacar que los funcionarios de los Cuerpos Superiores siguen siendo los más informados sobre las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que aspiran, alcanzando en ambos casos valores superiores al 80%

7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

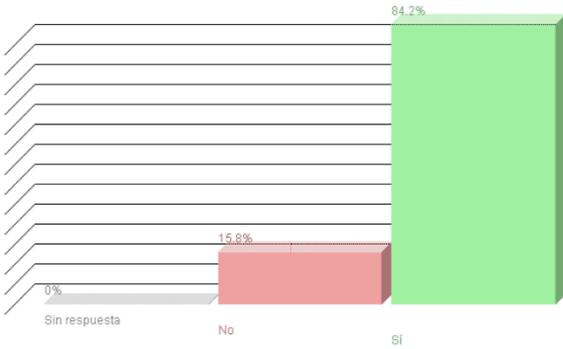
7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	0	0%	
	No	78	31%	31%
	Sí	174	69%	69%

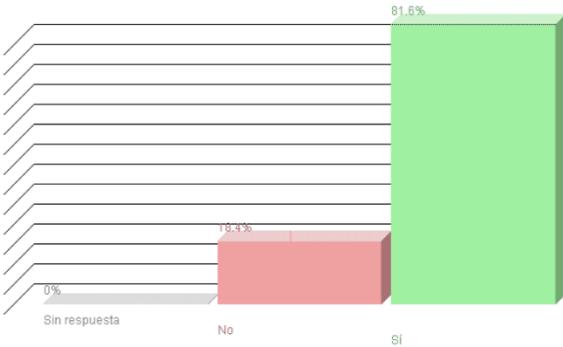
Todos los Cuerpos



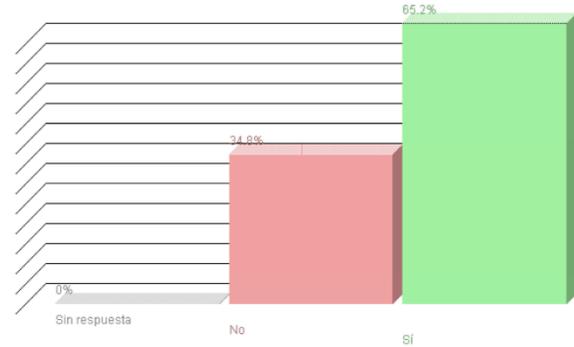
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado



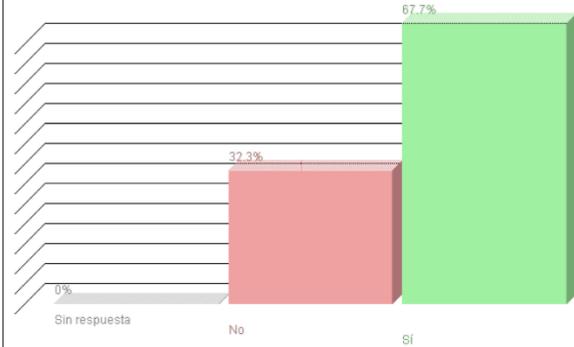
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

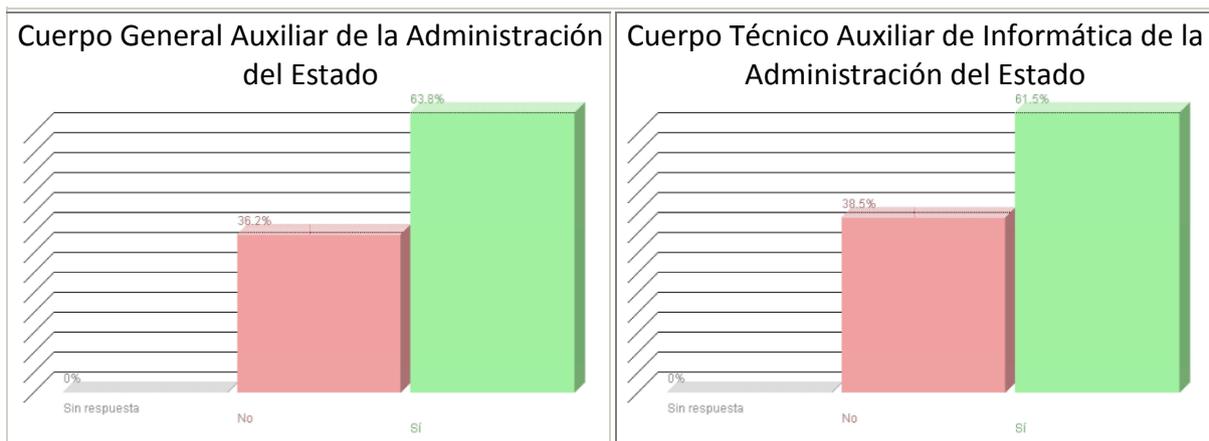


Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

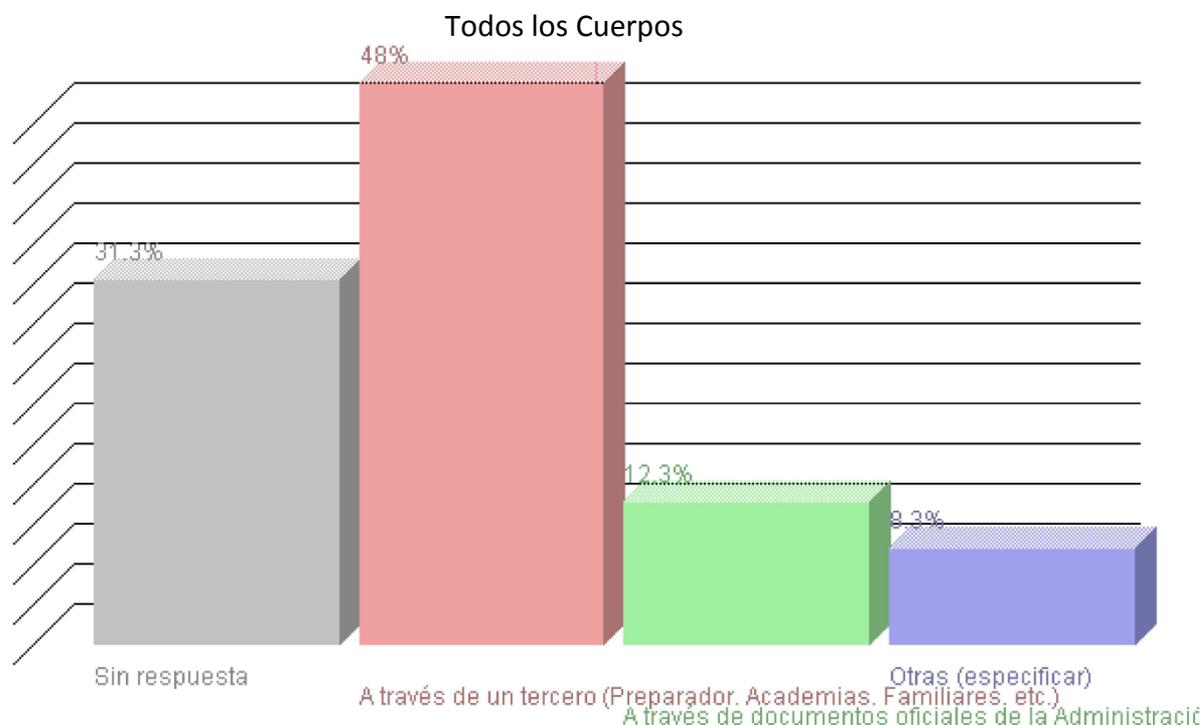




En esta encuesta, y basándonos en las respuestas de los funcionarios en formación, se diseñó la siguiente pregunta, con tres categorías de respuesta:

7.1.1) Si conocía las funciones y responsabilidades, ¿a través de qué medios?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	79	31.3%	
A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)	121	48%	69.9%
A través de documentos oficiales de la Administración	31	12.3%	17.9%
Otras (especificar)	21	8.3%	12.1%

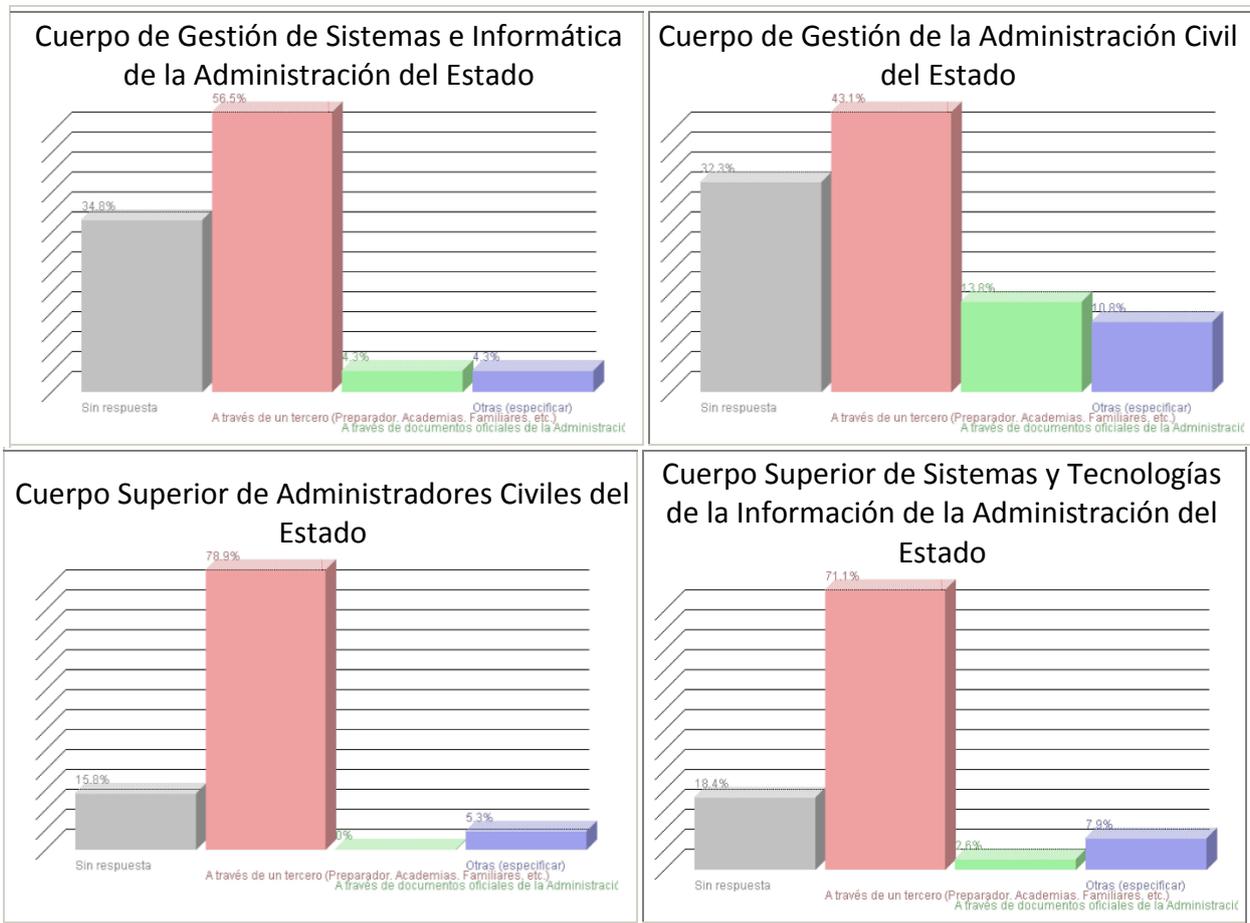


En primer lugar, sorprende el alto porcentaje de funcionarios que no responden a la pregunta, sobre todo teniendo en cuenta que esta opción no se dio en la pregunta anterior. Así mismo, resulta igualmente relevante que el 48% de la población haya

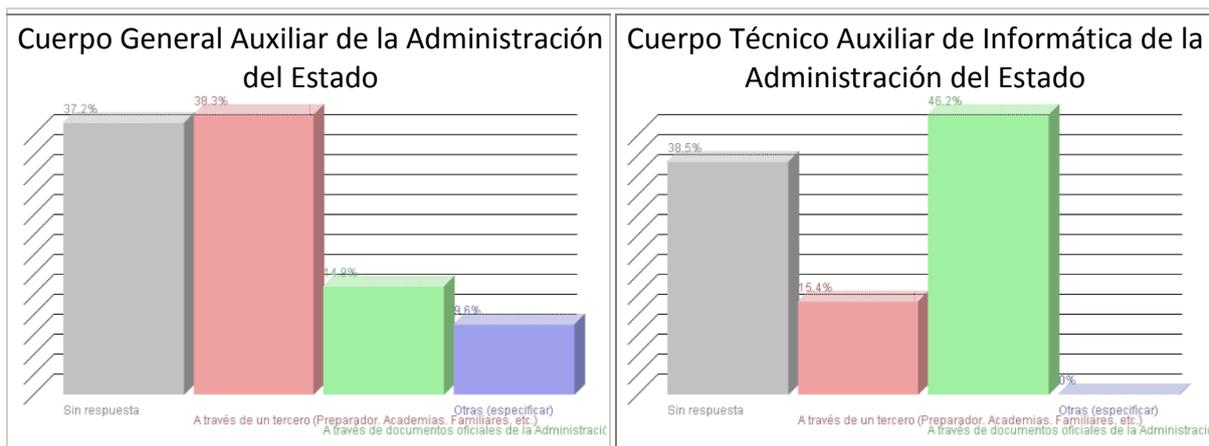
tenido conocimiento de las funciones y responsabilidades del cuerpo a través de un tercero, frente al escaso 12,3% que consultó documentos oficiales de la Administración.

Del mismo modo, si atendemos a las respuestas de la categoría “otras”, en la que se sitúan un 8,3% de la población, la mayoría de ellas apunta a un conocimiento adquirido a partir de la experiencia previa de trabajar en la Administración, bien en otros Cuerpos, como interinos o laborales o en otras Administraciones territoriales.

Por otro lado, el análisis cuerpo a cuerpo nos muestra cómo son los encuestados de los cuerpos del grupo “C” los que más dejan sin responder la pregunta (casi el 40% en los dos cuerpos), seguidos de los funcionarios de los cuerpos de gestión (más de un 30% en los dos cuerpos), e incidiendo incluso en los cuerpos superiores en más de un 15% de los encuestados.



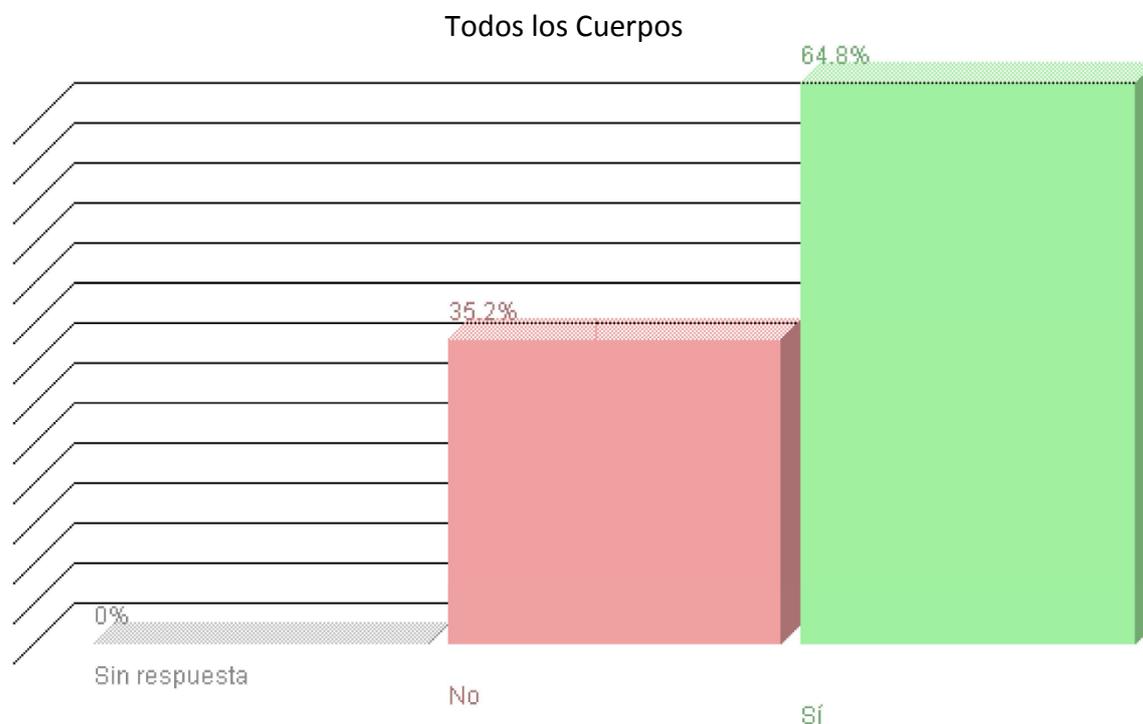
Igualmente, las respuestas nos revelan en todos los cuerpos la ya apuntada mayoritaria tendencia a informarse a través de un tercero, sobre todo en los cuerpos superiores, y con la excepción del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, que se nutre mayormente de los documentos oficiales (46,2%).



a) Funcionarios en formación

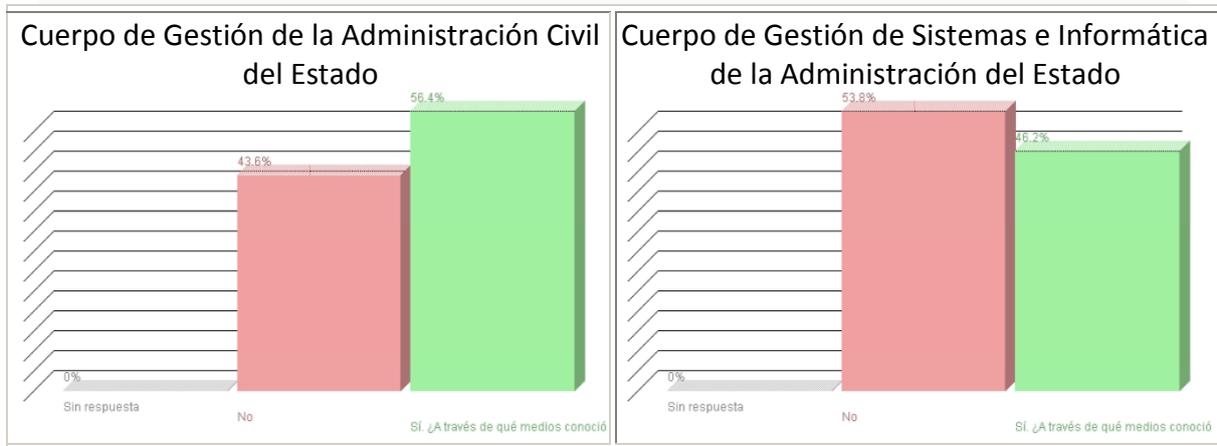
7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
No	43	35.2%	35.2%
Sí	79	64.8%	64.8%

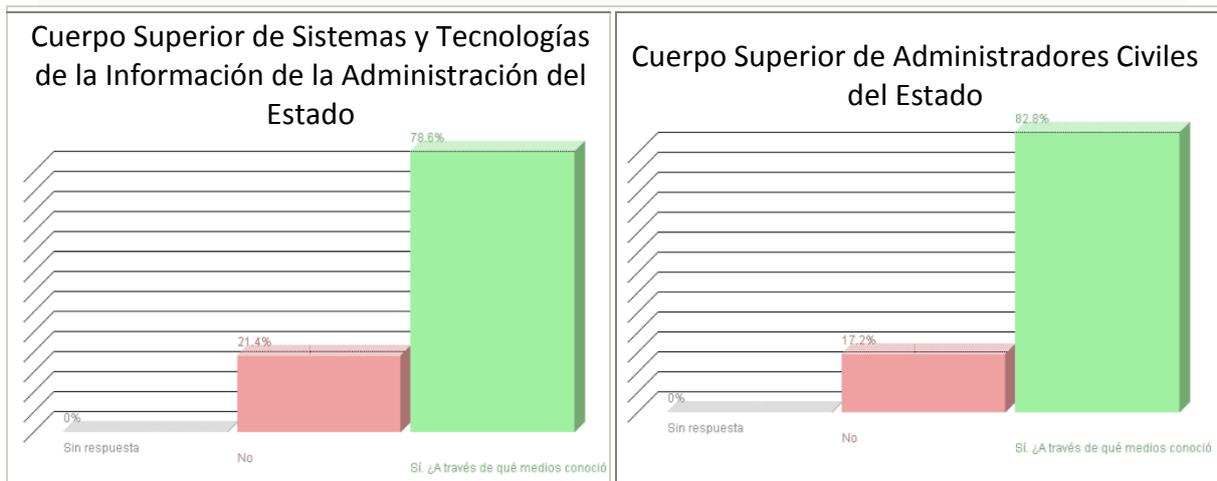


En el caso del personal en formación, el **64,8%** de los encuestando manifiesta conocer los destinos asociados a las plazas.

La segmentación por cuerpos básicamente muestra los mismos resultados, con la excepción del **Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática**, en el que el **53,8%** ignora los destinos asociados a las plazas.



Del mismo modo, es la población de los Cuerpos Superiores la que mayoritariamente manifiesta conocer los destinos asociados a las plazas, alcanzando al **82,8%** de la población del **Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado**, y al **78,6%** de la población del **Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información**.

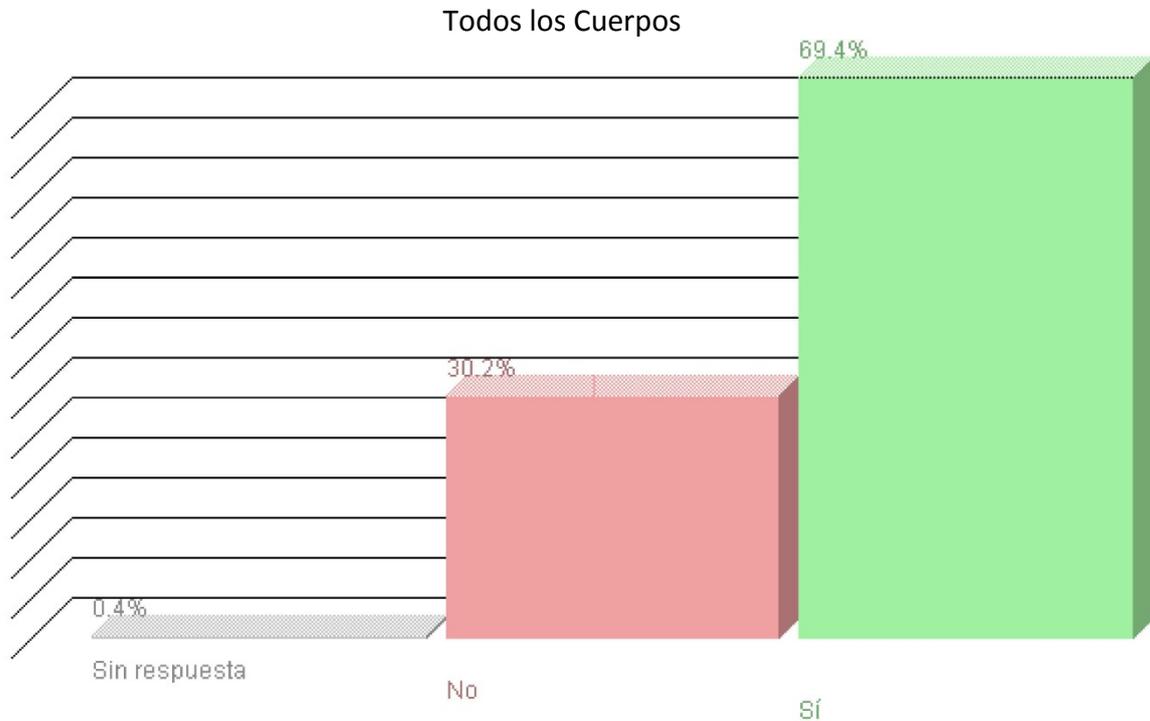


b) Funcionarios en ejercicio

Los funcionarios en ejercicio dan resultados muy similares a los ya comentados para los funcionarios en formación, con un 69,4% de respuestas afirmativas.

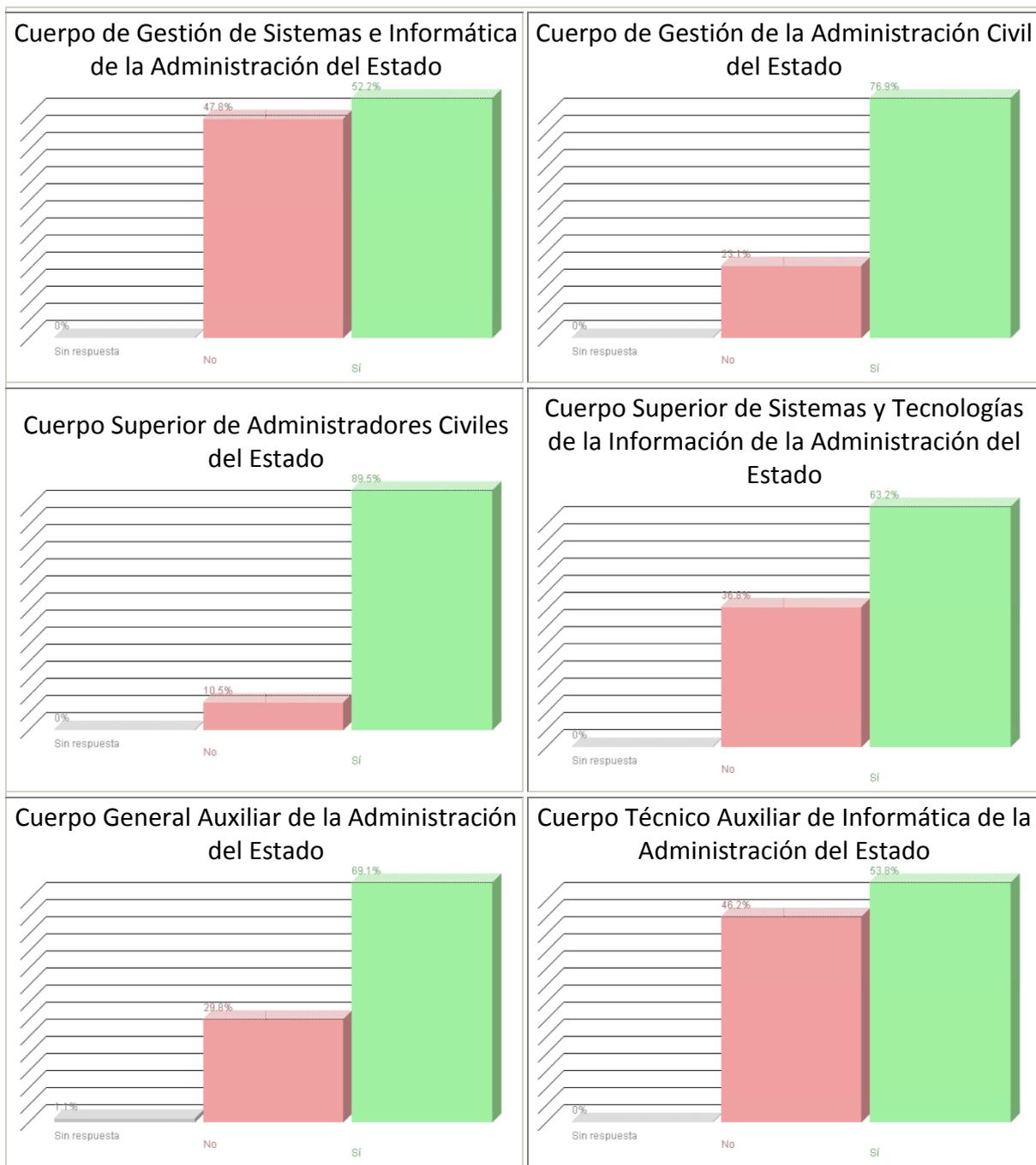
7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	1	0.4%	
No	76	30.2%	30.3%
Sí	175	69.4%	69.7%



Del mismo modo, analizadas las respuestas cuerpo a cuerpo son los encuestados de los cuerpos generales los que se manifiestan más informados, estando a la cabeza los del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (89,5%), seguidos de los del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (76,9%) y de los funcionarios del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (69,1%)

Finalmente, de los cuerpos especiales, las respuestas afirmativas corresponden a los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas e Informática (63,2%), seguidos por los del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (53,8%) y el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (52,2%)

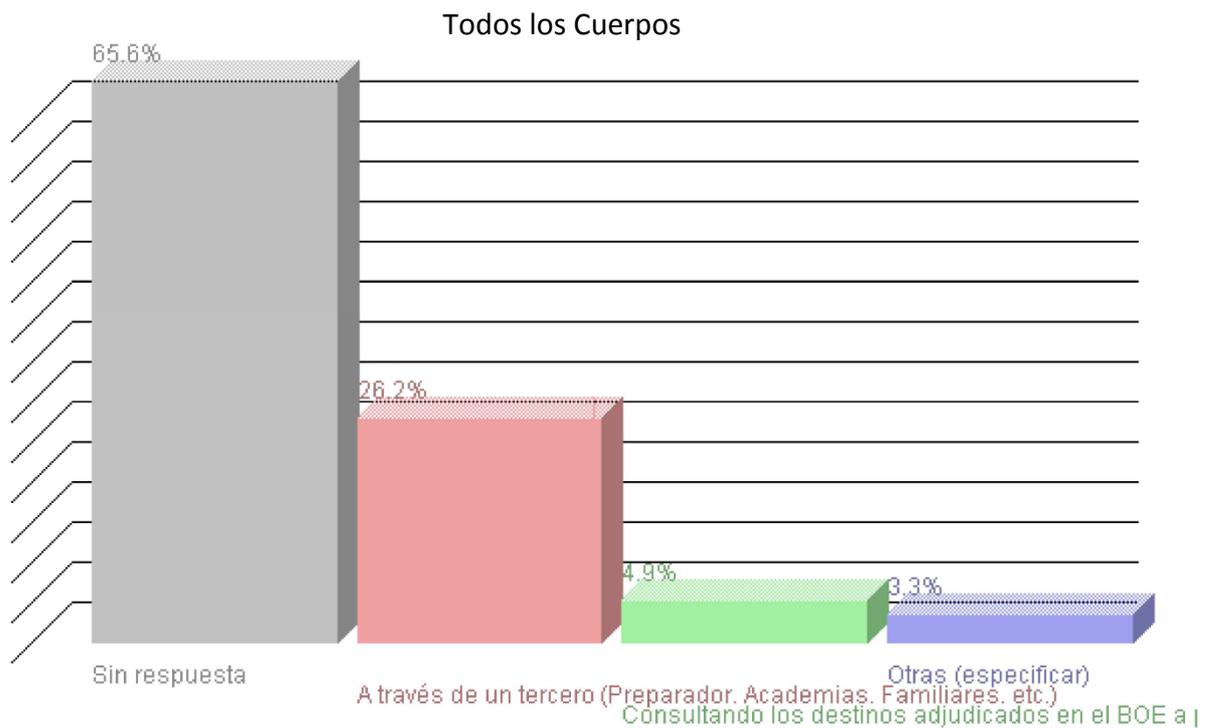


b) Funcionarios en formación

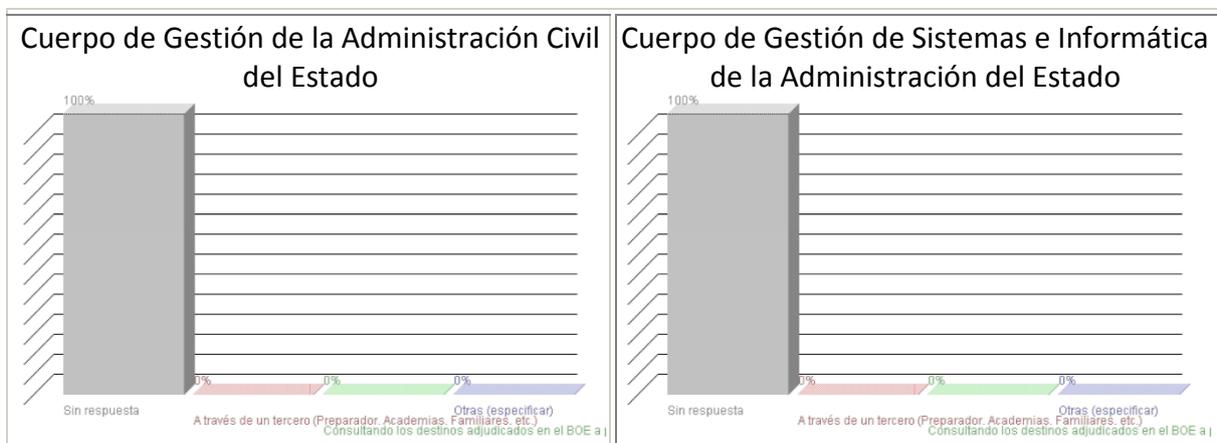
En la primera encuesta, que se aplicó a funcionarios en formación de cuerpos de gestión, quedó abierta esta pregunta y fue el análisis posterior el que permitió establecer las categorías que aparecen en los cuestionarios posteriores.

7.2.1) Si conocía los posibles destinos asociados a las plazas convocadas, ¿a través de qué medios?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	80	65.6%	
A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)	32	26.2%	76.2%
Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores	6	4.9%	14.3%
Otras (especificar)	4	3.3%	9.5%



El siguiente cuestionario, aplicado a funcionarios en formación de cuerpos superiores, ya recogía las categorías descritas, razón por la que los datos del análisis integrado de los funcionarios en formación, no es significativo al incorporar la población de la primera encuesta (65,6% sin respuesta).



A continuación transcribimos una muestra de las respuestas aportadas por los encuestados en primer lugar, donde se pone de manifiesto que accedieron a esta información fundamentalmente “a través de terceros” y “por los destinos de convocatorias anteriores publicados en el B.O.E.”

A través de anteriores convocatorias y por otros funcionarios que conozco.

Conocía que podía ser movilidad nacional. La propia oposición va asociada a ello

Últimamente básicamente en el SEPE, cosa que me parece absolutamente injusta dado el altísimo nivel que se exige para el ingreso dado el número de plazas

Consultando los destinos adjudicados en BOE a promociones anteriores

A través de mi preparador (funcionario A1 en la AEAT), que me orientó sobre posibles destinos, todos de variada índole y funciones.

A través de la información que aparece en los distintos organismos públicos, así como por las ofertas de puestos de los años anteriores.

Por la información proporcionada desde la academia en la que preparaba la oposición, así como en diferentes foros de Internet

Fundamentalmente a través de la oferta de destinos de años anteriores y porque tengo dos familiares que han sido casi 30 años del antiguo Grupo B (actual A2).

A través de mi profesor y de conocidos que sacaron esta oposición en años anteriores.

A través de la comunicación verbal con otros opositores y la página web del Ministerio de Administraciones Públicas

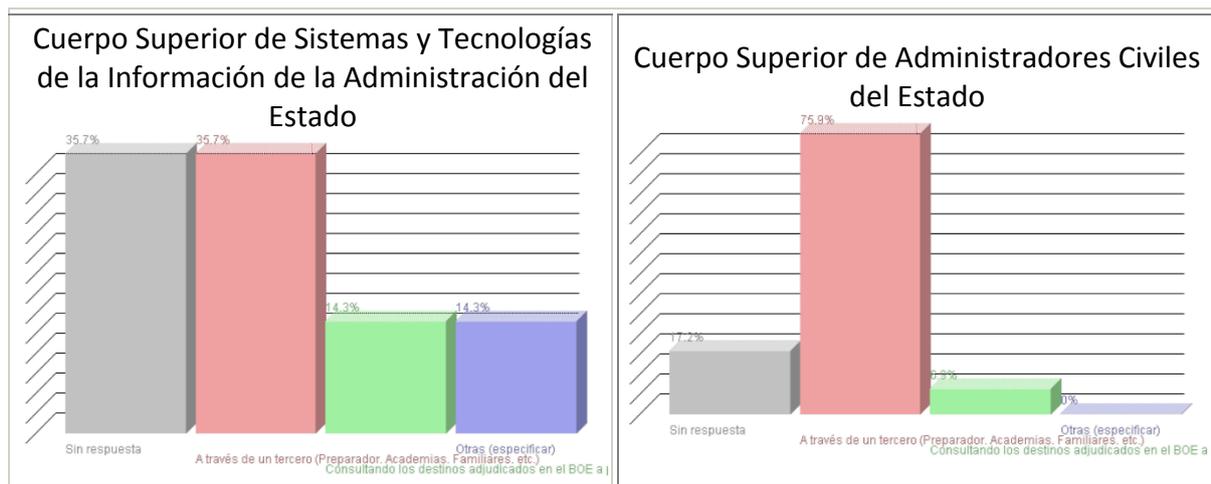
Resoluciones de convocatorias de procesos anteriores

Sé que en A2 es más fácil obtener una plaza fuera de Madrid que en A1, porque conozco gente que trabaja en los dos cuerpos y me lo habían comentado. Pero es una pena que no se sepan los destinos posibles hasta acabado el proceso (incluso mucho después)

Lo único que conocía eran los destinos de años anteriores. De los actuales no tenía ni idea (y sigo sin tenerla).

Igualmente, el análisis de la encuesta de los funcionarios en formación de cuerpos superiores nos permite cuantificar las respuestas, aunque lógicamente sólo tienen sentido para dichos cuerpos.

La categoría “a través de un tercero” es el medio que manifiestan mayoritariamente todos los encuestados, destacando el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (75,9%), frente a tan solo un 35,7% del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías; cuerpo en el que además el mismo porcentaje de la población no responde a la pregunta.

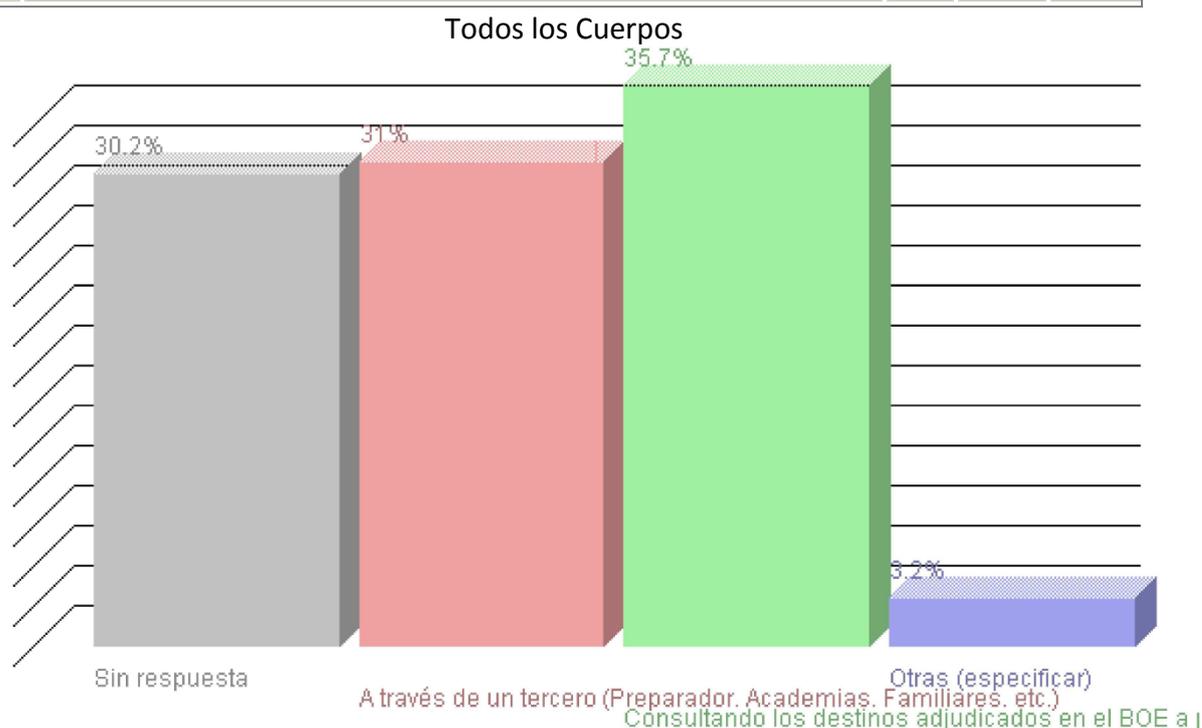


b) Funcionarios en ejercicio

En este caso, al contrario que en los anteriores, la categoría más valorada es “consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores” (35,7%), y se mantiene un volumen elevado de “sin respuestas” (30,2%).

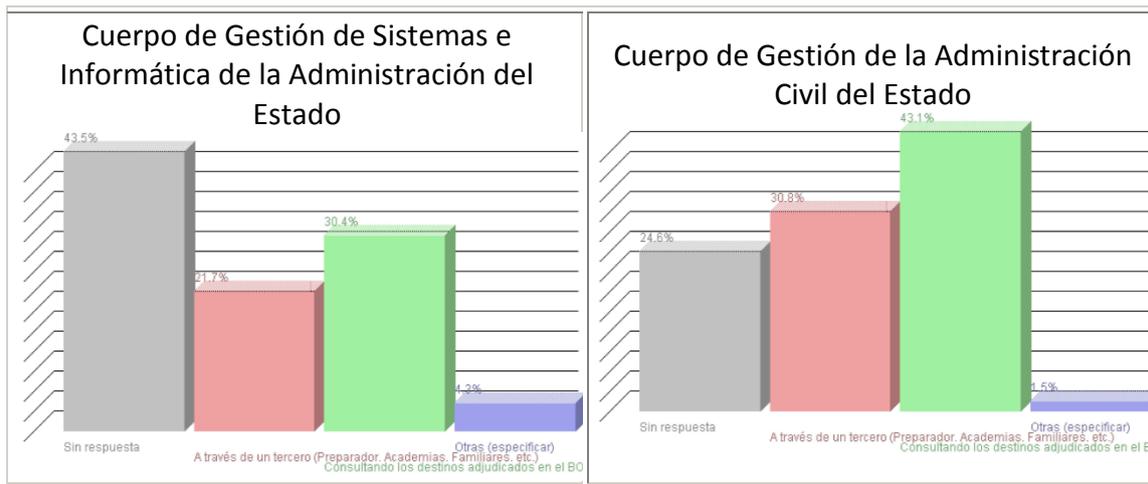
7.2.1) Si conocía los posibles destinos, ¿a través de qué medios?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	76	30.2%	
A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)	78	31%	44.3%
Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores	90	35.7%	51.1%
Otras (especificar)	8	3.2%	4.5%

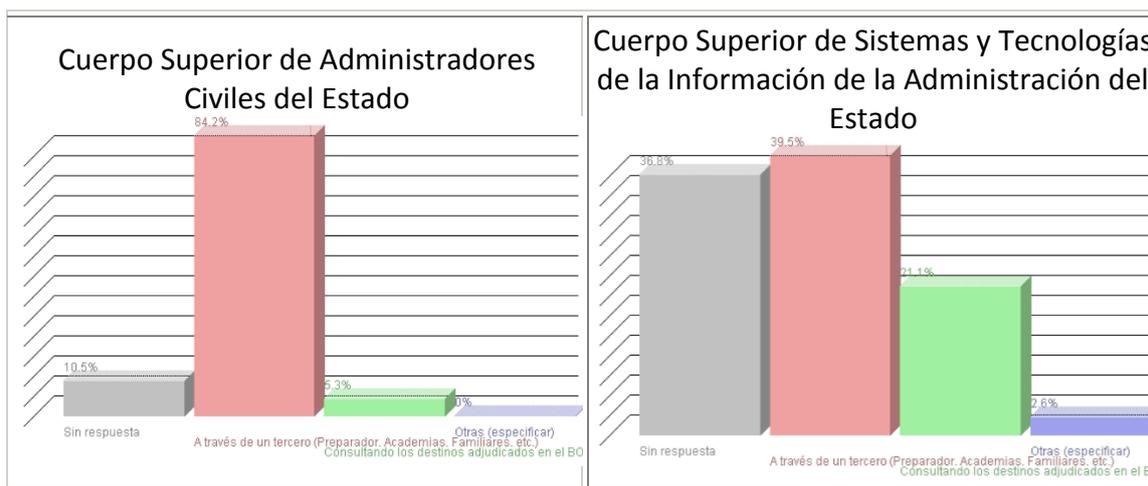


El análisis por cuerpos nos muestra igualmente un volumen importante de encuestados que no responden a la pregunta y las fuentes de información varían en función del carácter del cuerpo y del grupo de titulación al que se adscribe.

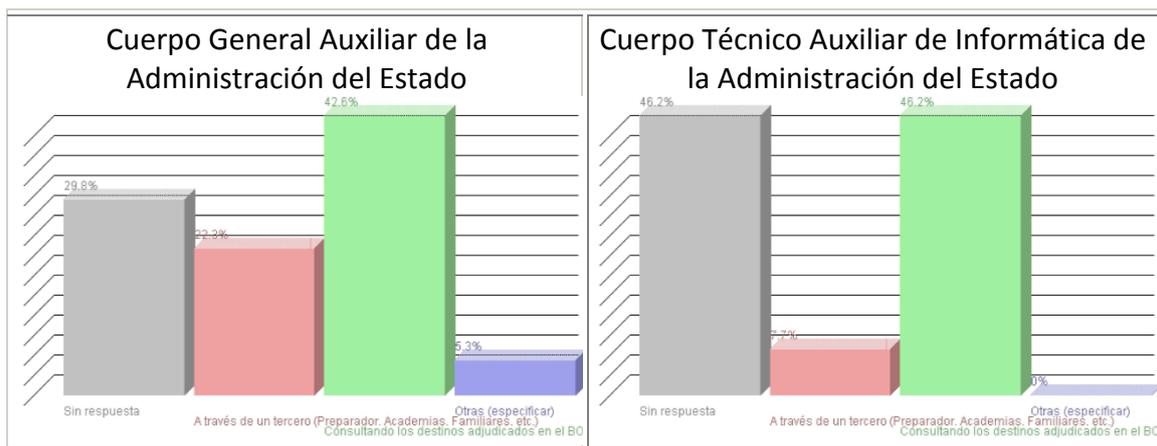
Así, en los cuerpos de gestión, la categoría más valorada es “a través del BOE”, alcanzando el 43,1% en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, y el 30,4% en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, donde además hay un elevado porcentaje de los encuestados que no contesta (43,5%)



En los cuerpos superiores la categoría más valorada es “a través de un tercero”, y hay que tener en cuenta que en el caso del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, un porcentaje importante de encuestados (36,8%) no responde a la pregunta.



Por otro lado, al igual que en los cuerpos de gestión, el BOE es la opción mayoritaria para la población encuestada de los cuerpos del grupo “C”, tanto los del Cuerpo General Auxiliar de la Administración (42,6%), como los del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática (46,2%) y, en ambos casos, un volumen importante de los encuestados “no responde”.



La tabla que a continuación se presenta muestra la intensidad con la que se da cada preferencia o motivación señaladas por los funcionarios en formación de cuerpos de gestión.

Tabla 6.4. Motivaciones de los funcionarios en formación de los Cuerpos de gestión.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5
Localización Geográfica (8.1)	0%	66,2%	15,4%	12,3%	1,5%	4,6%
Cercanía Familiar (8.2)	1,5%	52,3%	27,7%	10,8%	3,1%	4,6%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.3)	0%	40%	24,6%	21,5%	7,7%	6,2%
Remuneración (8.4)	1,5%	10,8%	44,6%	32,3%	7,7%	3,1%
Prestigio Social (8.5)	1,5%	6,2%	16,9%	20%	29,2%	26,2%
Proximidad del destino al Poder Político (8.6)	6,2%	4,6%	3,1%	4,6%	13,8%	67,7%
Ninguno en concreto (8.7)	44,6%	1,5%	0%	1,5%	4,6%	47,7%

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tienen las siguientes posibles motivaciones:

En la tabla siguiente se pueden identificar tanto el orden como la intensidad con la que los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado en formación, han manifestado sus preferencias / motivaciones a la hora de elegir destino.

De esta forma, y atendiendo a sus prioridades, cinco son las categorías valorados de acuerdo con el siguiente orden (en rojo):

Tabla 6.5. Motivaciones del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	3,4%	44,8%	27,6%	10,3%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	10,3%	10,3%	20,7%	0,0%	10,0%	17,2%	6,9%	6,9%	10,3%	0,4%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	20,7%	3,4%	10,3%	6,9%	3,4%	21,6%	3,4%	17,2%	6,9%	0,0%	0,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	3,4%	13,8%	31,0%	24,1%	13,8%	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	10,3%	10,3%	13,0%	20,7%	10,3%	3,4%	10,3%	10,3%	6,9%	3,4%	0,0%
Mayor Remuneración (8.6)	3,4%	3,4%	3,4%	24,1%	17,2%	10,3%	27,6%	6,9%	3,4%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	17,2%	0,0%	0,0%	13,8%	13,8%	27,6%	13,8%	10,3%	3,4%	0,0%	0,0%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	20,7%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	3,4%	6,9%	13,8%	27,6%	0,0%	13,8%
Ninguno en concreto (8.9)	79,3%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,8%	0,0%
Otras (8.10)	75,9%	6,9%	0,0%	6,9%	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%

Del mismo modo, la siguiente tabla nos muestra las preferencias / motivaciones que los Cuerpos Superior de Sistemas y Tecnologías en formación han destacado a la hora de elegir destino.

Atendiendo a esas prioridades, se ponen en rojo las opciones más nombradas.

Tabla 6.6. Motivaciones del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	0,0%	42,9%	10,7%	17,9%	14,3%	3,6%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%	3,6%
Localización Geográfica (8.2)	3,0%	39,3%	10,7%	14,3%	0,0%	17,0%	3,0%	7,1%	0,0%	0,0%	3,0%
Cercanía Familiar (8.3)	10,7%	25,0%	14,3%	14,3%	14,3%	7,1%	3,6%	0,0%	7,1%	0,0%	3,6%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	3,6%	17,9%	25,0%	14,3%	21,4%	10,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	17,9%	7,1%	10,9%	3,6%	7,1%	10,9%	17,9%	3,6%	7,1%	3,6%	10,7%
Mayor Remuneración (8.6)	3,6%	7,1%	25,0%	21,4%	7,1%	17,9%	7,1%	10,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	10,7%	3,6%	0,0%	17,9%	7,1%	10,7%	14,3%	25,0%	7,1%	0,0%	3,6%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	14,3%	7,1%	3,6%	0,0%	10,7%	7,1%	3,6%	7,1%	14,3%	14,3%	17,9%
Ninguno en concreto (8.9)	71,4%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%	7,1%
Otras (8.10)	78,6%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%

b) Funcionarios en ejercicio.

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tuvieron las siguientes motivaciones:

Las siguientes tablas nos muestran, como en los casos tratados anteriormente, las preferencias / motivaciones que los encuestados de los seis Cuerpos analizados en esta investigación han destacado a la hora de elegir destino.

En primer lugar, se presentan las tablas con el análisis global, donde se pone de manifiesto que la “localización geográfica, la cercanía y la mayor realización” son las motivaciones fundamentales para elegir destino.

Tabla 6.7. Motivaciones de los funcionarios en ejercicio para elegir destino.

TODOS LOS CUERPOS											
MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	23,4%	21,4%	15,5%	14,3%	9,9%	7,1%	3,2%	1,2	1,6%	0,8%	1,6%
Localización Geográfica (8.2)	9,5%	45,2%	25,4%	6,7%	5,6%	3,2%	0,8%	0,4%	0,0%	2,4%	0,8%
Cercanía Familiar (8.3)	18,7%	30,2%	21,4%	11,5%	4,4%	4,4%	3,2%	0,8%	2,4%	0,0%	3,2%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	28,6%	9,1%	13,9%	15,5%	17,9%	5,6%	2,8%	2,0%	0,8%	0,8%	3,2%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	44,4%	3,2%	4,0%	2,8%	4,0%	7,9%	5,6%	7,9%	4,0%	3,6%	12,7%
Mayor Remuneración (8.6)	34,5%	6,7%	6,7%	14,3%	7,9%	9,5%	7,9%	2,8%	3,6%	1,6%	4,4%
Prestigio Social (8.7)	48,4%	1,2%	1,2%	2,4%	3,6%	7,9%	9,5%	9,5%	5,6%	3,2%	7,5%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	49,6%	1,2%	0,8%	0,4%	2,4%	2,0%	1,2%	4,4%	11,5%	8,7%	17,9%
Ninguno en concreto (8.9)	72,6%	2,8%	2,0%	0,8%	0,4%	0,8%	0,8%	3,2%	2,8%	8,3%	5,6%
Otras (8.10)	82,5%	4,8%	2,4%	1,6%	0,4%	0,8%	0,4%	1,6%	0,4%	1,2%	4,0%

Tabla 6.8. Resumen de las motivaciones para todos los Cuerpos.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 45,2%
2	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 30,4%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 21,4%
4	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 14,3%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	4 / 17,9%
6	PRESTIGIO SOCIAL	6 / 9,5%
7	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 8,3%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 17,9%

A continuación, se presentan las mismas tablas con el análisis cuerpo a cuerpo, en las que se observa que, con intensidades distintas, se mantiene en lo esencial la tendencia descrita en el análisis global sobre las preferencias a la hora de elegir destino.

Tabla 6.9. Motivaciones del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	18,9%	23,1%	20,0%	18,9%	10,8%	4,6%	4,6%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Localización Geográfica (8.2)	6,2%	53,8%	15,4%	9,2%	6,2%	3,1%	1,5%	0,0%	0,0%	3,1%	1,5%
Cercanía Familiar (8.3)	20,0%	13,8%	23,1%	13,8%	10,8%	10,8%	1,5%	1,5%	1,5%	0,0%	3,1%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	16,9%	15,4%	18,5%	18,5%	18,5%	4,6%	1,5%	1,5%	0,0%	0,0%	4,6%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	33,8%	7,7%	3,1%	9,2%	1,5%	9,2%	6,2%	6,2%	3,1%	31,1%	16,9%
Mayor Remuneración (8.6)	24,6%	6,2%	6,2%	13,8%	7,7%	16,9%	13,8%	1,5%	1,5%	3,1%	4,6%
Prestigio Social (8.7)	40,0%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%	6,2%	12,9%	7,7%	9,2%	3,1%	9,2%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	43,1%	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	1,5%	7,7%	13,8%	10,8%	16,9%
Ninguno en concreto (8.9)	69,2%	4,6%	3,1%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	4,6%	1,5%	12,3%	3,1%
Otras (8.10)	76,9%	7,7%	1,5%	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%	3,1%	0,0%	1,5%	6,2%

Tabla 6.10. Resumen de preferencias en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 53,8%
2	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 23,1%
3	CERCANÍA FAMILIAR	2 / 23,1%
4	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	2 / 18,5%
5	MAYOR REMUNERACIÓN	5 / 16,9%
6	PRESTIGIO SOCIAL	6 / 12,9%
7	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 12,3%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 16,9%

Tabla 6.11. Motivaciones del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	26,1%	8,7%	17,4%	26,1%	8,7%	8,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	4,3%	52,2%	30,4%	4,3%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	21,7%	30,4%	17,4%	17,4%	0,0%	4,3%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	30,4%	8,7%	13,0%	21,7%	21,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	52,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%	8,7%	13,0%	0,0%	8,7%	8,7%
Mayor Remuneración (8.6)	47,8%	8,7%	8,7%	4,3%	13,0%	13,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	56,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%	8,7%	4,3%	13,0%	0,0%	8,7%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	56,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	8,7%	13,0%	17,4%
Ninguno en concreto (8.9)	82,6%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%	4,3%
Otras (8.10)	82,6%	4,3%	4,3%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%

Tabla 6.12. Resumen de motivaciones del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 52,2%
2	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 30,4%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	3 / 26,1%
4	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	3 / 21,7%
5	MAYOR REMUNERACIÓN	4 / 13,0%
6	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	7 / 13%
7	PRESTIGIO SOCIAL	8 / 13,0%
8	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 4,3%
9	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 17,4%

De los cuerpos superiores, aun presentando la misma tendencia global, cabe realizar un análisis más preciso de las prioridades que manifiestan los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, destacando sobre todo el alto porcentaje (68,4%) de los que se posicionan sobre la "realización profesional" como primera motivación para elegir destino. Le sigue, pero ya a gran distancia, la "localización geográfica" y "la cercanía familiar".

La movilidad, la carrera y la proximidad al poder político, son las siguientes motivaciones que incentivan la elección de destino en los miembros de este cuerpo.

Tabla 6.13. Motivaciones del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	15,8%	68,4%	5,3%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	26,3%	15,8%	10,5%	15,8%	0,0%	10,5%	5,3%	5,3%	0,0%	10,5%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	31,6%	10,5%	21,1%	5,0%	0,0%	0,0%	10,5%	5,0%	10,5%	0,0%	5,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	26,3%	5,3%	21,1%	26,3	10,5%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	42,1%	5,3%	21,1%	5,3%	5,3%	5,3%	0,0%	5,3%	10,5%	0,0%	0,0%
Mayor Remuneración (8.6)	36,8%	0,0%	0,0%	101,5%	10,5%	16,8%	10,5%	10,5%	5,3%	0,0%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	36,8%	0,0%	5,3%	0,0%	15,8%	21,1%	10,5%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	36,8%	0,0%	5,3%	0,0%	15,8%	10,5%	0,0%	10,5%	10,5%	0,0%	10,5%
Ninguno en concreto (8.9)	73,7%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%	5,3%	5,3%
Otras (8.10)	89,5%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%

Tabla 6.14. Resumen de motivaciones del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 68,4%
2	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 15,8%
3	CERCANÍA FAMILIAR	2 / 21,1%
4	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	2 / 21,1%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	3 / 26,3%
6	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	4 / 15,8%
7	PRESTIGIO SOCIAL	5 / 21,1%
8	MAYOR REMUNERACIÓN	5 / 16,8%
9	NINGUNO EN CONCRETO	8 / 10,5%

Tabla 6.15. Motivaciones del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	10,5%	31,6%	28,9%	10,5%	10,5%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	10,5%	44,7%	21,1%	10,5%	7,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	42,1%	18,4%	5,3%	10,5%	2,6%	2,6%	7,9%	0,0%	5,3%	0,0%	5,3%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	31,6%	2,6%	21,1%	21,1%	13,2%	5,0%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	47,4%	2,6%	5,3%	0,0%	10,5%	13,2%	2,6%	5,3%	2,6%	2,6%	7,9%
Mayor Remuneración (8.6)	39,5%	7,9%	10,5%	13,2%	7,9%	2,6%	10,5%	2,6%	2,6%	2,6%	0,0%
Prestigio Social (8.7)	57,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	5,3%	7,9%	18,4%	5,3%	2,6%	0,0%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	57,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	2,6%	2,6%	13,2%	5,3%	10,5%
Ninguno en concreto (8.9)	81,6%	2,6%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%	7,0%	0,0%
Otras (8.10)	78,9%	5,3%	7,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	2,6%	0,0%	0,0%

Tabla 6.16. Resumen de motivaciones del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 44,7%
2	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 31,6%
3	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 18,4%
4	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	2 / 21,1%
5	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 13,2%
6	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	4 / 10,5%
7	PRESTIGIO SOCIAL	7 / 18,4%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	8 / 13,2%
9	NINGUNO EN CONCRETO	9 / 7,0%

Los cuerpos del grupo "C", aunque con porcentajes diferentes de población, mantienen preferencias similares a la hora de elegir destino, destacando en primer lugar, la "cercanía familiar", seguidas de "localización geográfica" y "realización profesional". Las "retribuciones" se sitúan en cuarto lugar.

Tabla 6.17. Motivaciones del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	34,0%	11,7%	10,6%	9,6%	9,6%	9,6%	4,3%	2,1%	4,3%	1,1%	3,2%
Localización Geográfica (8.2)	8,5%	45,7%	35,1%	2,1%	3,2%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
Cercanía Familiar (8.3)	6,4%	47,9%	25,5%	11,7%	3,2%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	3,2%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	35,1%	8,5%	8,5%	9,6%	18,0%	8,5%	4,3%	2,1%	1,1%	1,1%	5,3%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	50,0%	1,1%	2,1%	0,0%	2,1	7,4%	5,3%	9,6%	4,3%	4,3%	13,8%
Mayor Remuneración (8.6)	36,2%	8,5%	5,3%	16,0%	7,4%	5,3%	4,3%	3,2%	5,3%	1,1%	7,4%
Prestigio Social (8.7)	51,1%	1,1%	0,0%	4,3%	2,1%	9,6%	7,4%	8,5%	3,2%	3,2%	9,6%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	52,1%	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%	1,1%	1,1%	2,1%	9,6%	9,6%	22,3%
Ninguno en concreto (8.9)	71,3%	1,1%	3,1%	1,1%	1,1%	1,1%	3,1%	1,1%	2,1%	7,4%	9,6%
Otras (8.10)	86,2%	3,2%	1,1%	3,2%	1,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	3,2%

Tabla 6.18. Resumen de motivaciones del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 47,9%
2	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 45,7%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	1 / 11,7%
4	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 16,0%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	4 / 18,0%
6	PRESTIGIO SOCIAL	5 / 9,6%
7	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 22,3%
8	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	10 / 13,8%
9	NINGUNO EN CONCRETO	10 / 9,6%

Tabla 6.19. Motivaciones del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

MOTIVACIÓN / PREFERENCIA	S/R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realización Profesional (8.1)	23,1%	7,7%	0,0%	30,8%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Localización Geográfica (8.2)	15,4%	30,8%	30,8%	7,7%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cercanía Familiar (8.3)	7,7%	46,2%	38,5%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mejores Posibilidades de Carrera (8.4)	38,0%	7,7%	0,0%	0,0%	46,2%	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%
Posibilidades de movilidad internacional (8.5)	38,5%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	15,4%	7,7%	7,7%	0,0%	23,1%
Mayor Remuneración (8.6)	30,8%	0,0%	15,4%	30,8%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
Prestigio Social (8.7)	46,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	7,7%	0,0%	15,4%	15,4%
Proximidad del destino al Poder Político (8.8)	46,2%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	7,7%	23,1%
Ninguno en concreto (8.9)	53,8%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	7,7%	7,7%	7,7%
Otras (8.10)	84,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%

Tabla 6.20. Resumen de motivaciones del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

ORDEN	PREFERENCIA / MOTIVACIÓN	PRIORIDAD / POBLACIÓN
1	CERCANÍA FAMILIAR	1 / 46,2%
2	LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	1 / 30,8%
3	REALIZACIÓN PROFESIONAL	3 / 30,8%
4	MAYOR REMUNERACIÓN	3 / 30,8%
5	MEJORES POSIBILIDADES DE CARRERA	4 / 46,2%
6	PRESTIGIO SOCIAL	6 / 15,4%
7	NINGUNO EN CONCRETO	7 / 15,4%
8	PROXIMIDAD AL PODER POLÍTICO	10 / 23,1%
9	POSIBILIDADES DE MOVILIDAD	10 / 23,1%

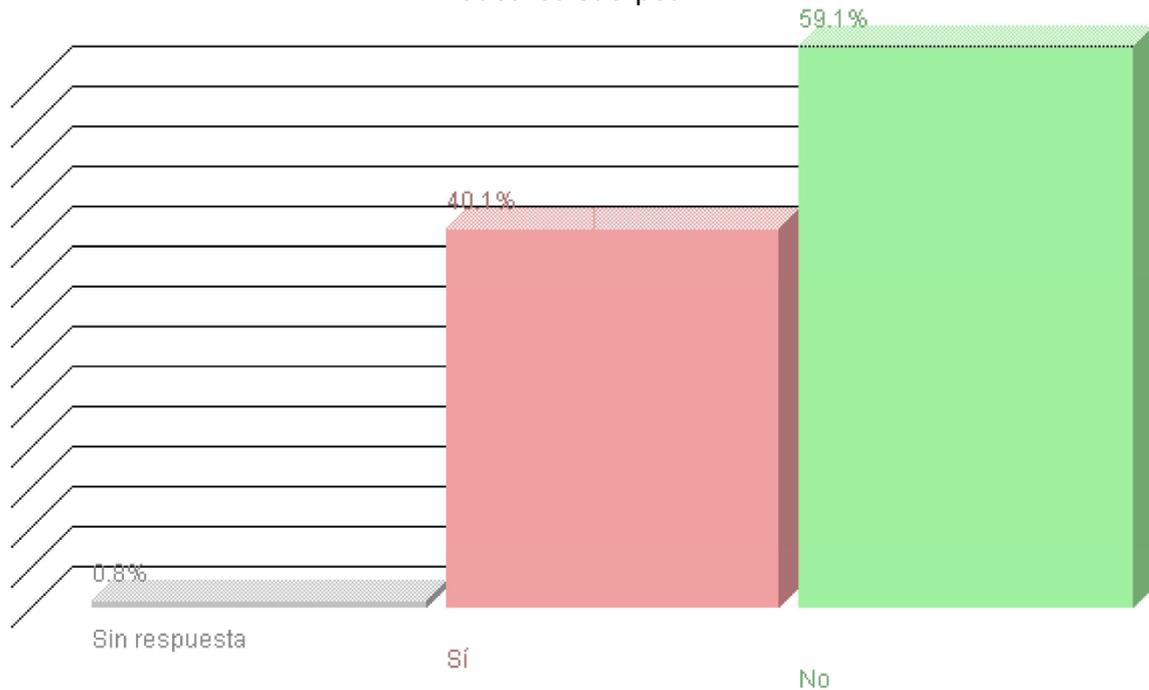
b) Funcionarios en ejercicio

Esta pregunta y la siguiente se formularon exclusivamente en esta encuesta, ya que afectan a cuestiones que sólo podían contestar funcionarios que ya llevasen un tiempo en activo en la Administración.

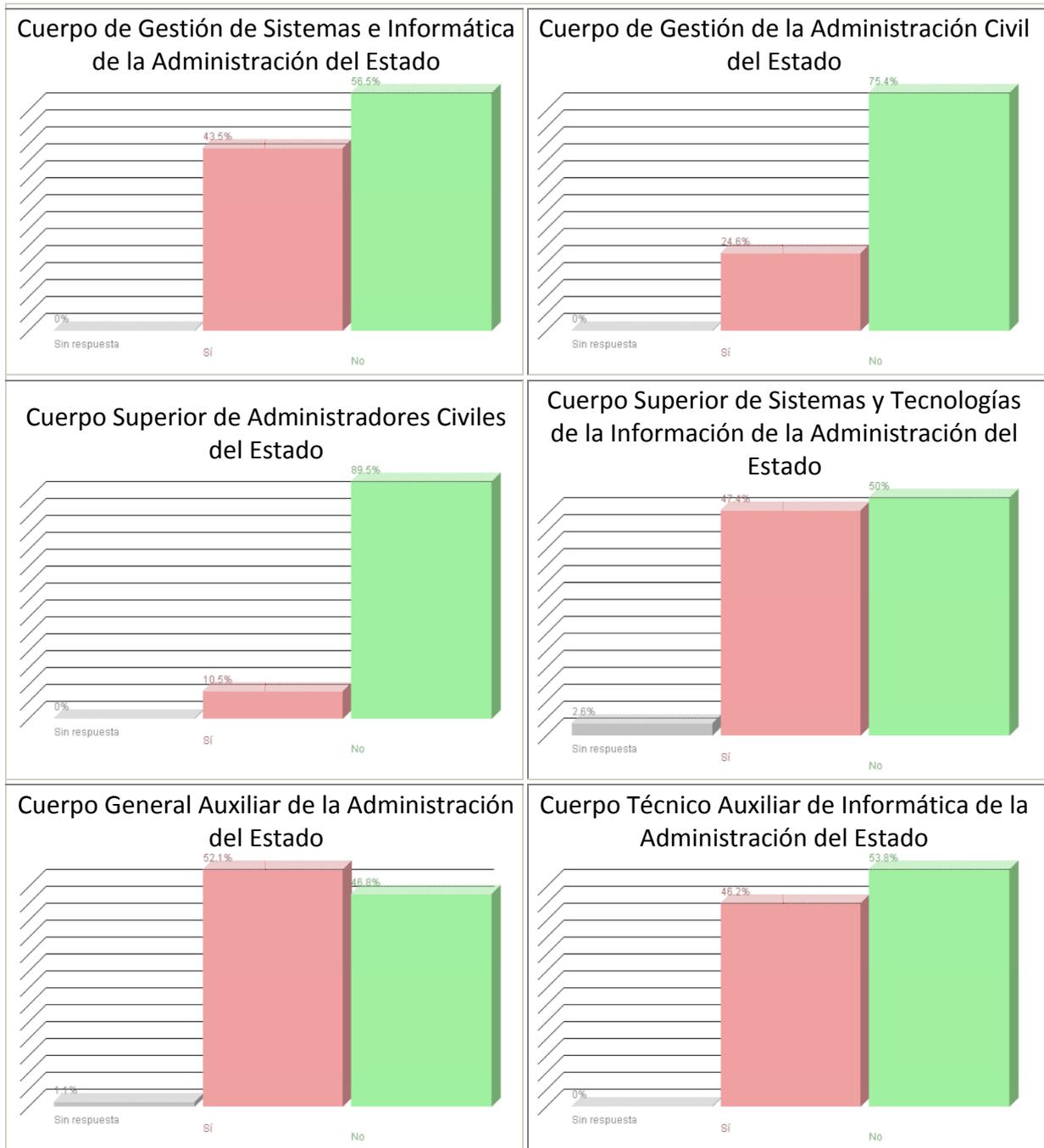
9) ¿El puesto de trabajo que ocupa actualmente es el mismo al que fue adscrito tras superar el proceso selectivo?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	2	0.8%	
Sí	101	40.1%	40.4%
No	149	59.1%	59.6%

Todos los Cuerpos



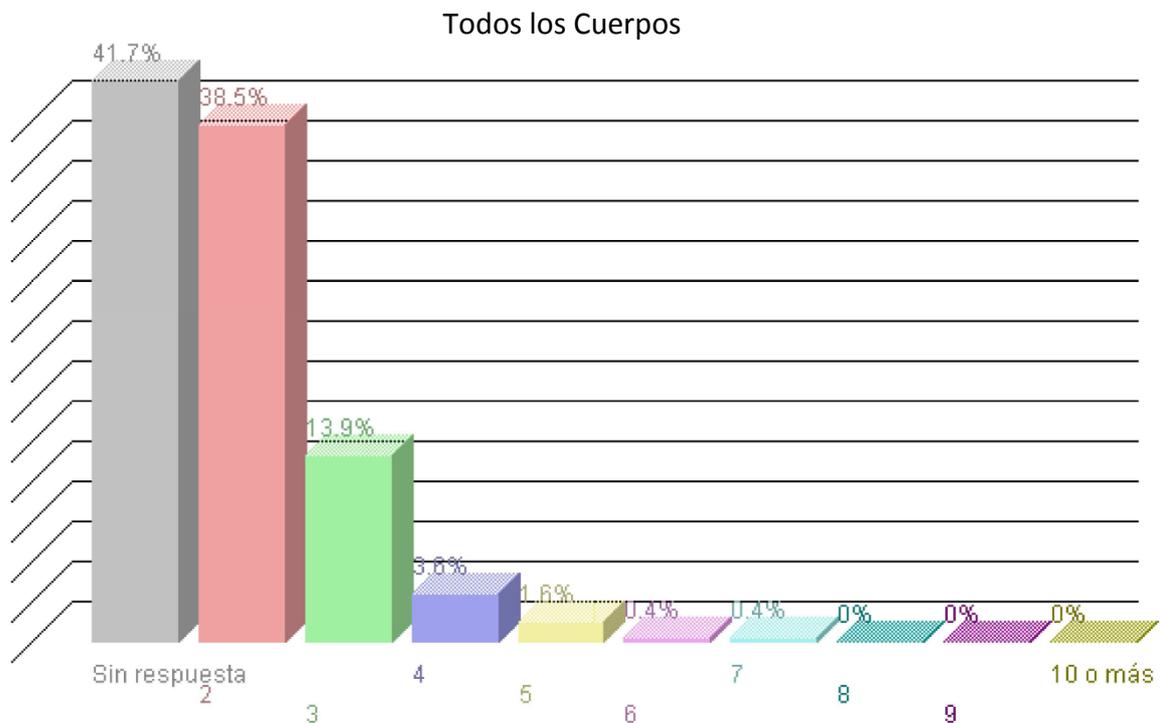
Los resultados nos muestran cómo un porcentaje elevado de funcionarios de las promociones estudiadas han cambiado de puesto de trabajo. No obstante, es el análisis individualizado por cuerpos el que nos da una mejor percepción de los procesos de movilidad en la Administración General del Estado, ya que es en los cuerpos generales de gestión y superior (75,4% y 89,5% respectivamente) donde la movilidad es mayor si se compara con sus homólogos cuerpos generales (56,5% y 50% respectivamente), invirtiéndose esta tendencia en los cuerpos del Grupo "C" (46,8% para el Cuerpo General Auxiliar y 53,8% para el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática).



La siguiente cuestión interroga sobre la frecuencia con la que se ha cambiado de puesto de trabajo y, aunque un número importante de encuestados no contesta a la pregunta (41,7%) y la mayor parte de las respuestas positivas se sitúa en la ocupación de dos puestos de trabajo (38,5% del total de la población encuestada y 66% de los que contestan), al igual que en la pregunta anterior es interesante atender a las diferencias que nos muestra el análisis cuerpo a cuerpo.

9.1) Si ha contestado No a la cuestión anterior, indique cuántos puestos de trabajo distintos ha ocupado desde su acceso al Cuerpo, incluido el primero que ocupó.

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	105	41.7%	
2	97	38.5%	66%
3	35	13.9%	23.8%
4	9	3.6%	6.1%
5	4	1.6%	2.7%
6	1	0.4%	0.7%
7	1	0.4%	0.7%
8	0	0%	0%
9	0	0%	0%
10 o más	0	0%	0%



Atendiendo a las respuestas de los funcionarios de cada cuerpo, hay que destacar que, al igual que en la pregunta anterior, son los cuerpos generales de gestión y superior los que presentan una mayor movilidad, destacando el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, donde incluso se da un caso de ocupación de siete puestos de trabajo, que es el número máximo de puestos que los encuestados declaran haber ocupado desde el acceso al cuerpo correspondiente en el periodo estudiado.

La tabla siguiente integra los datos de movilidad que recoge el informe.

Tabla 6.21. Movilidad entre puestos de trabajo.

CUERPO	PUESTOS DE TRABAJO							
	S/R	2	3	4	5	6	7	8
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	15,8 %	21,1 %	31,6 %	26,3 %	6%	0%	0%	0%
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	26,2 %	43,1 %	21,5 %	4,6%	1,5 %	1,5 %	1,5 %	0%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	53,2 %	30,4 %	5,3%	0%	2,1 %	0%	0%	0%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	50,0 %	44,7 %	5,3%	0%	0%	0%	0%	0%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	43,5 %	30,4 %	21,7 %	4,3%	0%	0%	0%	0%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	46,2 %	30,0 %	23,1 %	0%	0%	0%	0%	0%

Del mismo modo, presentamos la siguiente tabla en la que se refleja la movilidad por cuerpos a partir de la ocupación de tres puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además del cuerpo de adscripción, la antigüedad (medida a partir del año de aprobación de la oposición al Cuerpo de adscripción), el número de respuestas por cuerpo / puestos de ocupación, y el porcentaje que representa sobre el total de funcionarios de ese cuerpo que contestaron la encuesta.

Así mismo, se presentan los datos distinguiendo por colores los cuerpos de Administración General (en negro) de los de Administración Especial (azul), distinguiéndose así la mayor movilidad de los cuerpos generales, que afecta al 20,23% de los encuestados, frente al 12,16% de los funcionarios encuestados de los cuerpos especiales.

Tabla 6.22. Movilidad entre puestos según cuerpos y antigüedad.

PUESTOS DE TRABAJO	AÑO APROBACIÓN OPOSICIÓN	CUERPOS	Nº RESPUESTAS	% TOTAL POBLACIÓN CUERPOS
7	2008	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	1,54%
6	2009	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	1,54%
5	2008	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	1	5,26%
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	1,54%
	2008	CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1	2,13%
	2009		1	
4	2007	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	3	26,32%
	2008		2	
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1	3,08%
	2008		1	
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1	4,35%
3	2007	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES	3	26,32%
	2008		1	

	2010	DEL ESTADO	1	
	2008	CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2	5,25%
	2007	CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	11	20,0%
	2008		1	
	2009		1	
	2008	CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3	17,40%
	2010		1	
	2007	CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2	5,32%
	2008		3	
	2007	CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1	15,38%²
	2008		1	
TOTAL MOVILIDAD CUERPOS GENERALES			36	20,23%
TOTAL MOVILIDAD CUERPOS ESPECIALES			9	12,16%

a) Funcionarios en formación

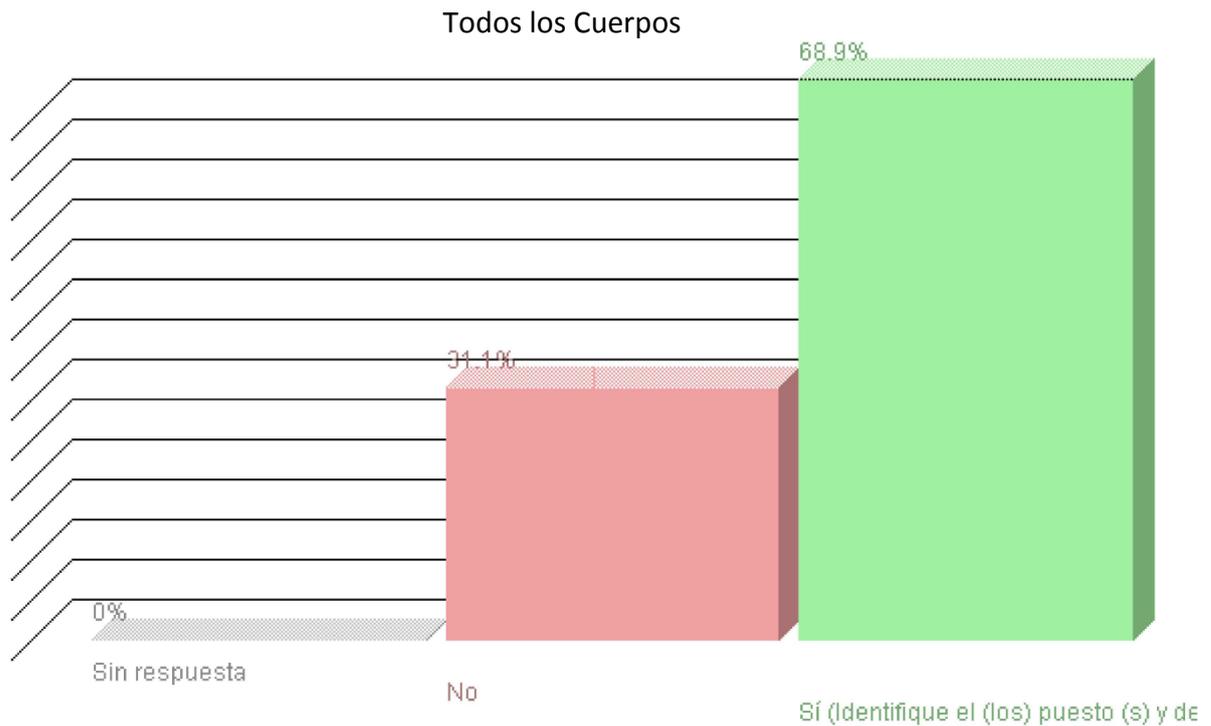
Esta pregunta también se diseñó inicialmente abierta en las encuestas aplicadas al personal en formación, y el análisis posterior de las respuestas permitió identificar las categorías que se utilizaron en la encuesta de los funcionarios en ejercicio.

El análisis de las respuestas muestra cómo un gran porcentaje de los encuestados manifiesta conocer las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos.

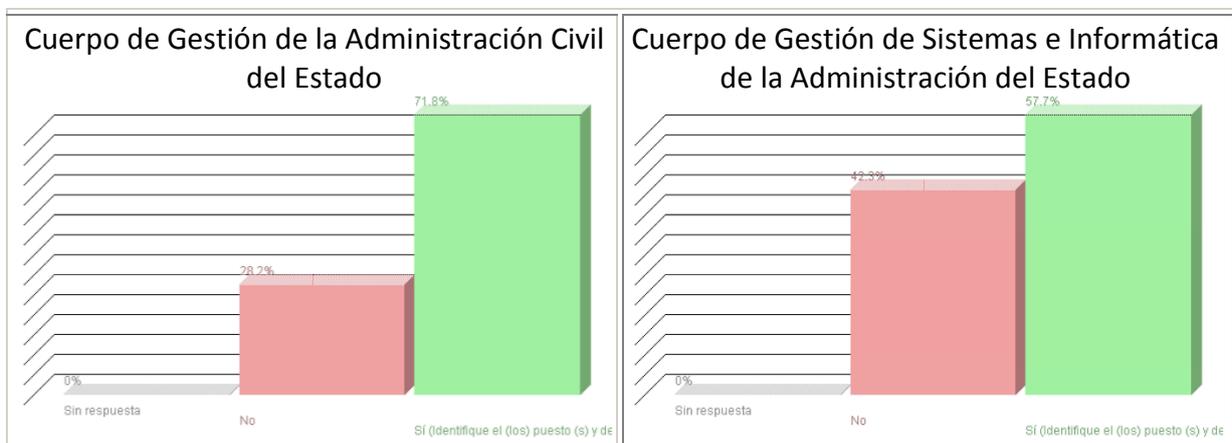
No obstante, no las identifican con precisión y tampoco son capaces de concretar su descripción. Las respuestas aluden a las funciones ya descritas en la pregunta 7.1, donde se formula la misma pregunta en relación con el cuerpo, y se expresan con verbos tales como instruir, tramitar, gestionar, resolver, y similares, sin que se especifique o concrete en qué consisten estas acciones. Tampoco tienen una idea muy precisa de la responsabilidad real atribuida a los puestos.

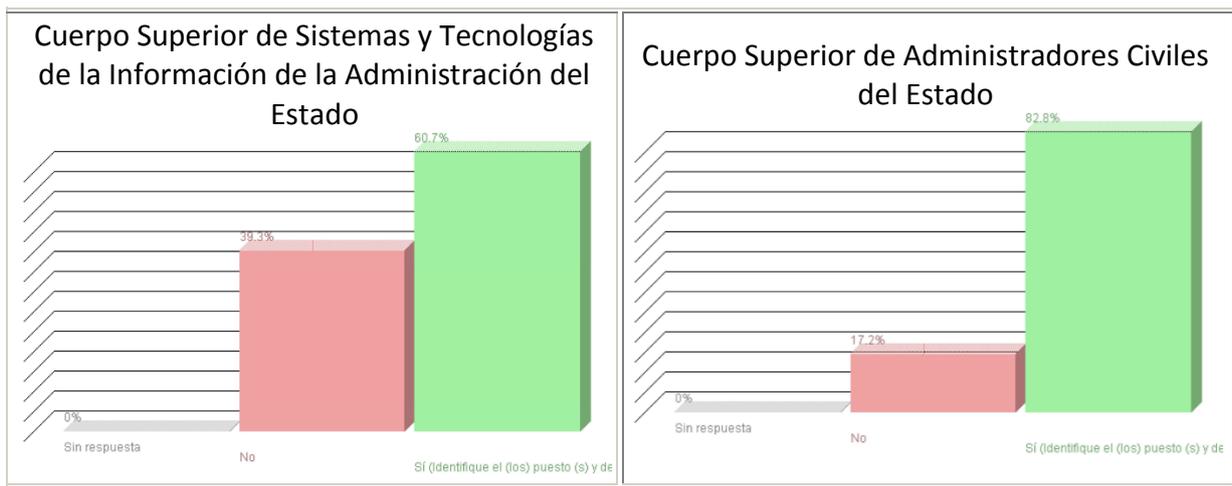
9) ¿Tiene Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades específicas de los posibles puestos de trabajo a ocupar una vez superado este proceso de selección?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
No	38	31.1%	31.1%
Sí (Identifique el (los) puesto (s) y descríbalas)	84	68.9%	68.9%



El análisis cuerpo a cuerpo revela que son los candidatos a los cuerpos generales los que dicen estar más informados sobre los determinantes de desempeño de los puestos de trabajo, sobre todo en el caso de los miembros del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, que responden en un 82,8% en este sentido.





Del mismo modo que cuando se preguntaba por las funciones del Cuerpo, algunas respuestas muestran cierta decepción de los candidatos en relación con la información que poseen sobre los puestos finales a ocupar y las tareas a desarrollar.

A continuación se presenta un extracto de las respuestas literales aportadas por los encuestados. Es importante señalar que algunas de ellas apuntan a que parte de la información se recibió en el Curso selectivo.

Por lo que tengo entendido hay muchos puestos en el SEPE, así como en Comisaría. El problema radica en la confusión de funciones que en muchos casos se da con las de otros Cuerpos como los de Administrativos y Auxiliares. En teoría (y sólo en teoría) las funciones se corresponderían con tareas de gestión de procedimientos y expedientes y con el tiempo asumir alguna responsabilidad de dirección.

En el Servicio Público de Empleo Estatal, la gestión de prestaciones por desempleo. En servicios centrales y/o periféricos, la tramitación de expedientes, ya sean sancionadores, de responsabilidad patrimonial, contratación, subvenciones,...
Las responsabilidades las desconozco.

Resolución de recursos administrativos

Jefaturas o puestos de coordinación de tareas y personas y de cierta responsabilidad.

Por ejemplo, tramitación de prestaciones en una oficina del SPEE

INEM-reconocer expedientes y tramitar

Se pueden encomendar tareas tales como: gestión de personal y dirección de recursos humanos, tramitación de expedientes administrativos, sancionadores, etc.

Los señalados anteriormente: gestión de los procesos en el ámbito de servicios jurídicos, presupuestos, contratación, recursos humanos, como jefe de sección.

Por ejemplo, un puesto de trabajo en un ministerio en servicios centrales, tramita expedientes, en concreto, en la fase de instrucción.

En los puestos iniciales las tareas tendrán un grado de responsabilidad menor, siendo más un apoyo dentro de equipos de trabajo ya formados. Pero también se puede llegar a Jefe de Servicio o Sección, lo que permite dirigir un equipo de un Área muy concreta en los aspectos relacionados con su gestión.

Las conozco, pero a rasgos generales. Si es en una unidad grande, se será responsable y mando intermedio en el funcionamiento de la misma. Si la unidad es mediana o pequeña, cabrá la posibilidad de ejercer funciones de dirección.

Pueden ser muy variados, desde reconocer expedientes en una oficina del SEPE, hasta tramitar procedimientos sancionadores en una delegación de Costas, o gestionar un departamento de RRHH en un ministerio, son muy amplias las posibilidades.

Si tengo conocimiento pero de forma general, no sabría especificar en concreto las tareas de un día a día en un puesto

No, porque no nos lo han comunicado ni especificado en ningún momento, salvo las informaciones externas por conocidos o rumores.

Tareas y funciones: Aún no sé el puesto a ocupar, pero sé que las tareas pueden ser en distintos ámbitos: contratación administrativa, recursos humanos, gestión financiera, servicios centrales, gestión de empleo... En cuanto a las funciones concretas, no tengo información al respecto. Responsabilidades: En principio supongo que no tendré equipo a cargo, pero con el tiempo es posible que tenga que gestionar mi propio equipo.

Gestión de proyectos informáticos

Las que nos han ido indicando los diferentes profesores a lo largo del curso selectivo

Los perfiles a grandes rasgos se dividen entre analista programador y sistemas, pero luego dentro de cada uno de ellos las tareas/funciones/responsabilidades varían, desde puestos más tecnológicos a puestos más de gestión y coordinación.

Se han mencionado algunas funciones genéricas de posibles puestos -si son de mantenimiento, desarrollos, coordinación ...- algunas características de los entornos de trabajo, etc.

Los últimos días del curso selectivo han estado orientados a enseñarnos cómo es el día a día de un funcionario de nuestras características. Es muy interesante este tipo de clases y te das cuenta de que el trabajo que realizan no dista tanto del que se hace en la empresa privada, y que manejan tecnologías punteras.

Sólo un candidato parece conocer el puesto que va a ocupar (porque dice que lo está desempeñando), pero tampoco lo describe:

Sé con exactitud las funciones que desempeñaré en mi puesto de trabajo porque es el que estoy desempeñando ahora: tengo a mi cargo una sección de Sistemas dentro de un departamento informático.

Teniendo en cuenta esas respuestas, se rediseñó la pregunta en la encuesta dirigida a funcionarios en ejercicio, utilizando categorías que señalan "factores específicos de los

puestos de trabajo"⁴⁴. No obstante, no se aportó ninguna definición concreta de esos factores.

También tuvimos en cuenta el perfil de la población que se iba a encuestar, esto es, funcionarios que habían superado en convocatorias previas el proceso selectivo, que ya habían ejercido plenamente su puesto de trabajo de entrada y que podían haber experimentado procesos de movilidad y estar ocupando en el momento de someterse a la encuesta otros puestos de trabajo.

Es así como la pregunta 9 de esta encuesta se ocupa inicialmente de aclarar las cuestiones de movilidad para interrogar en la pregunta 10 por el tema tratado en la pregunta 9 de los funcionarios en formación.

b) Funcionarios en ejercicio

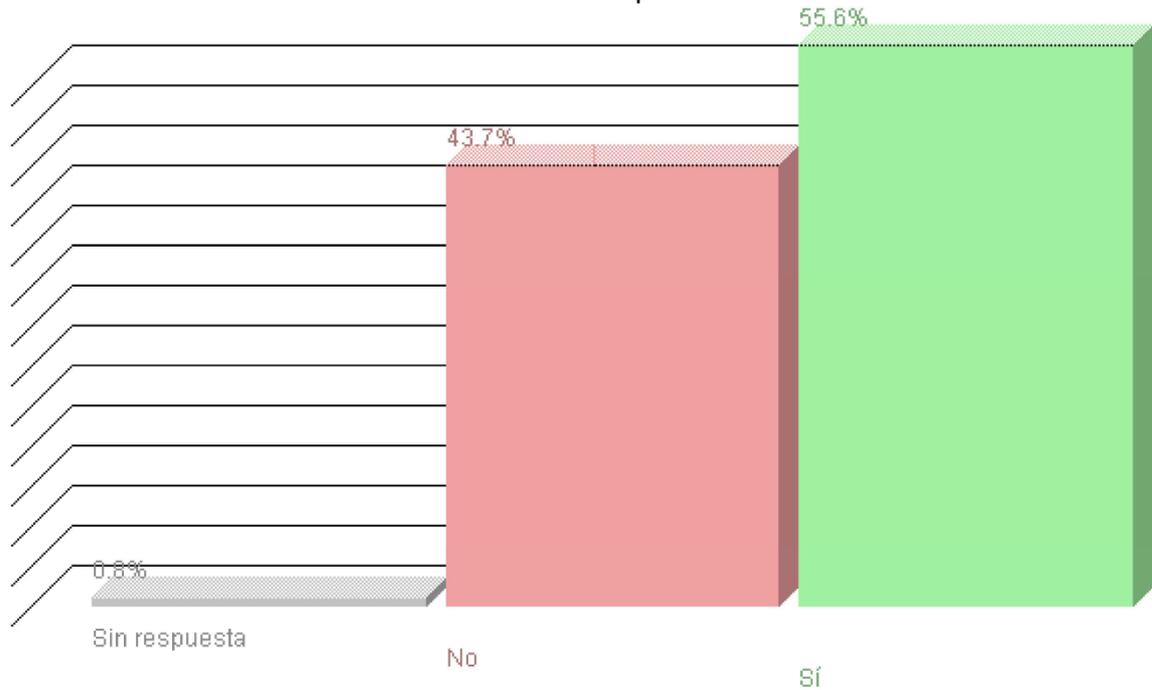
Esta pregunta se corresponde con la pregunta 9 de la encuesta aplicada a los funcionarios en formación. En este caso, hay que tener en cuenta que el tiempo transcurrido desde que se ocupó el primer puesto de trabajo y el momento de responder al cuestionario puede abarcar varios años.

10) ¿Tenía Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo a ocupar una vez superado el proceso de selección?

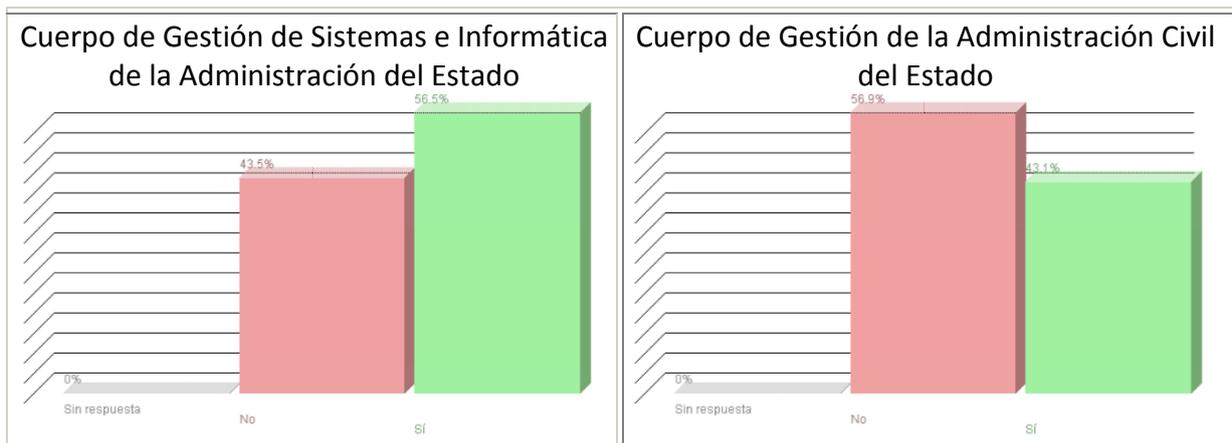
		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	2	0.8%	
	No	110	43.7%	44%
	Sí	140	55.6%	56%

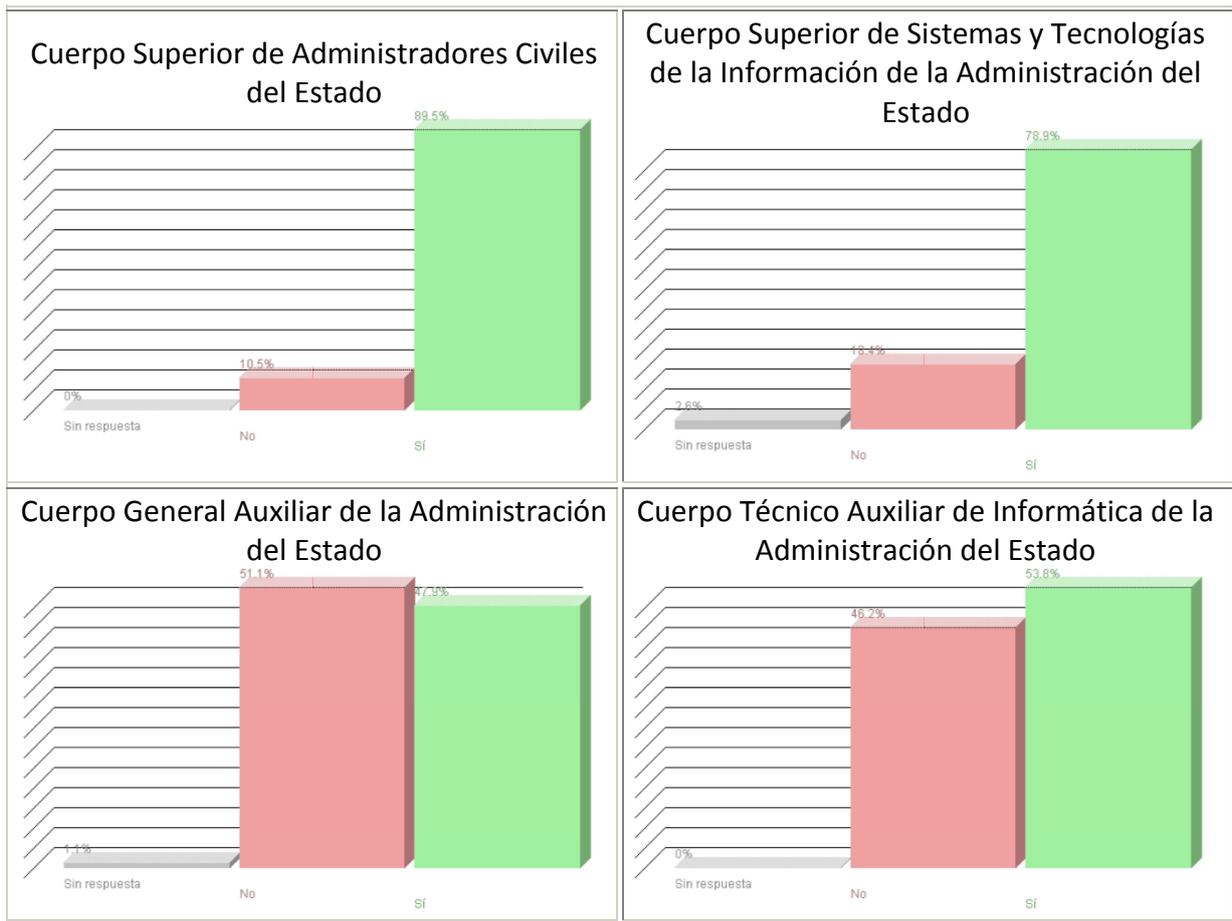
⁴⁴ Los factores elegidos, aunque no se hayan descrito, han sido utilizados por este equipo investigador en otros estudios de descripción y valoración de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas.

Todos los Cuerpos



A pesar de ello, el porcentaje de encuestados que manifiesta conocer las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos, aunque cae respecto a la encuesta anterior, sigue siendo bastante elevado (55,6%) y son, en este caso, los funcionarios de los cuerpos superiores los que más manifiestan haber tenido conocimiento de los determinantes de desempeño del primer puesto de trabajo antes de ocuparlo (89,5% Cuerpo Superior de Administradores Civiles y 78,9% Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías)





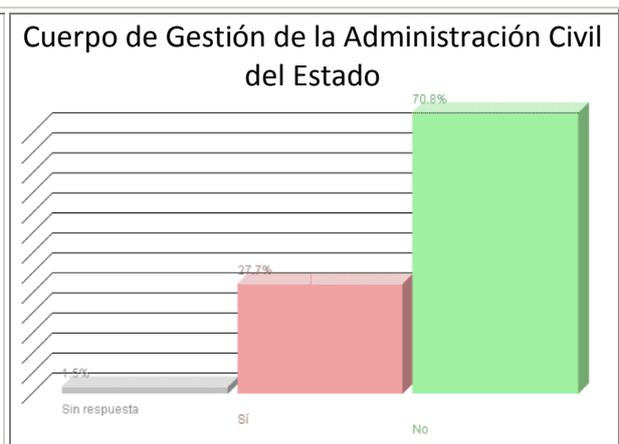
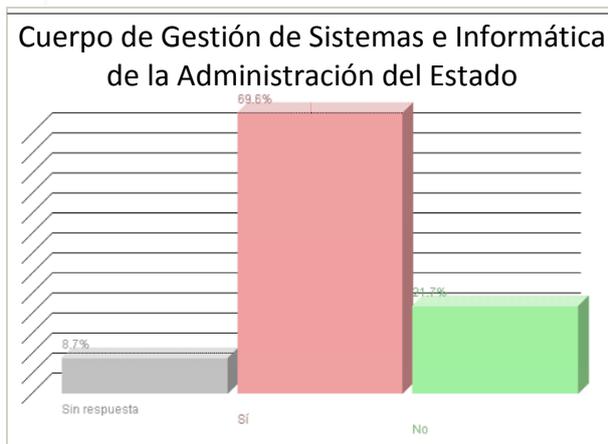
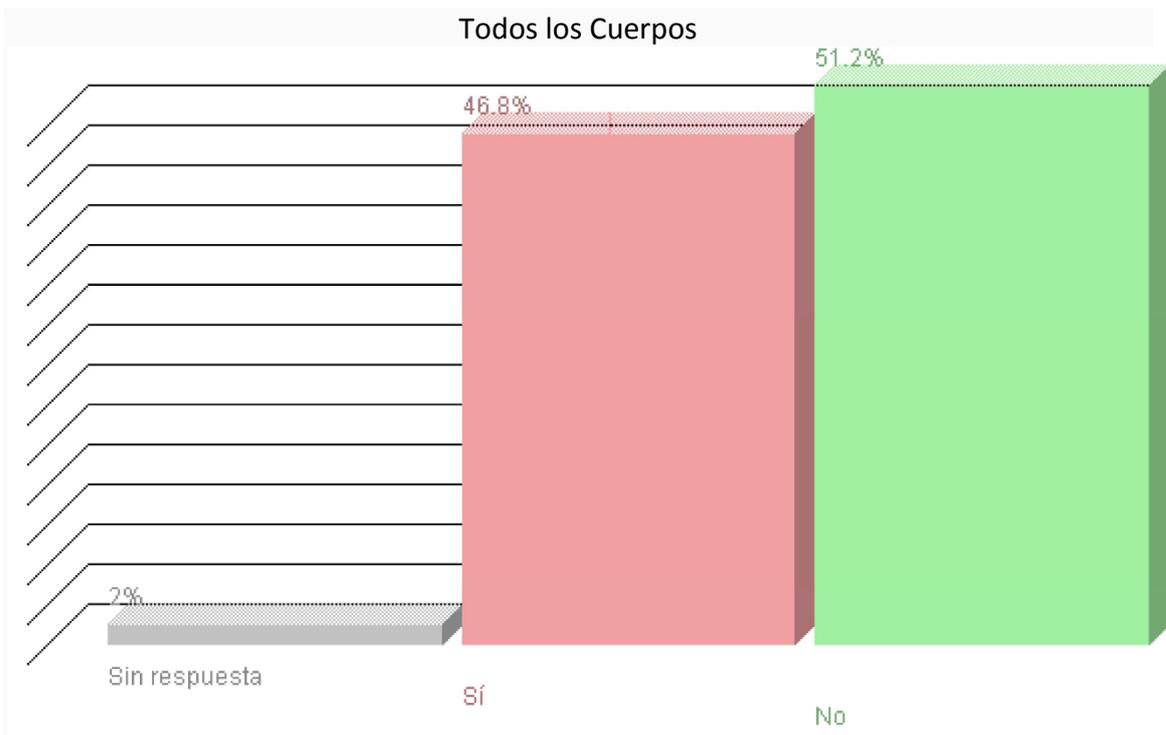
Siguiendo con la lógica del estudio planteado, a los funcionarios en ejercicio no se les preguntó sobre las características del puesto de trabajo ya que entendíamos que tras haberlo ocupado sería sencillo para ellos describirlo y la información recibida no aportaría nada nuevo al estudio.

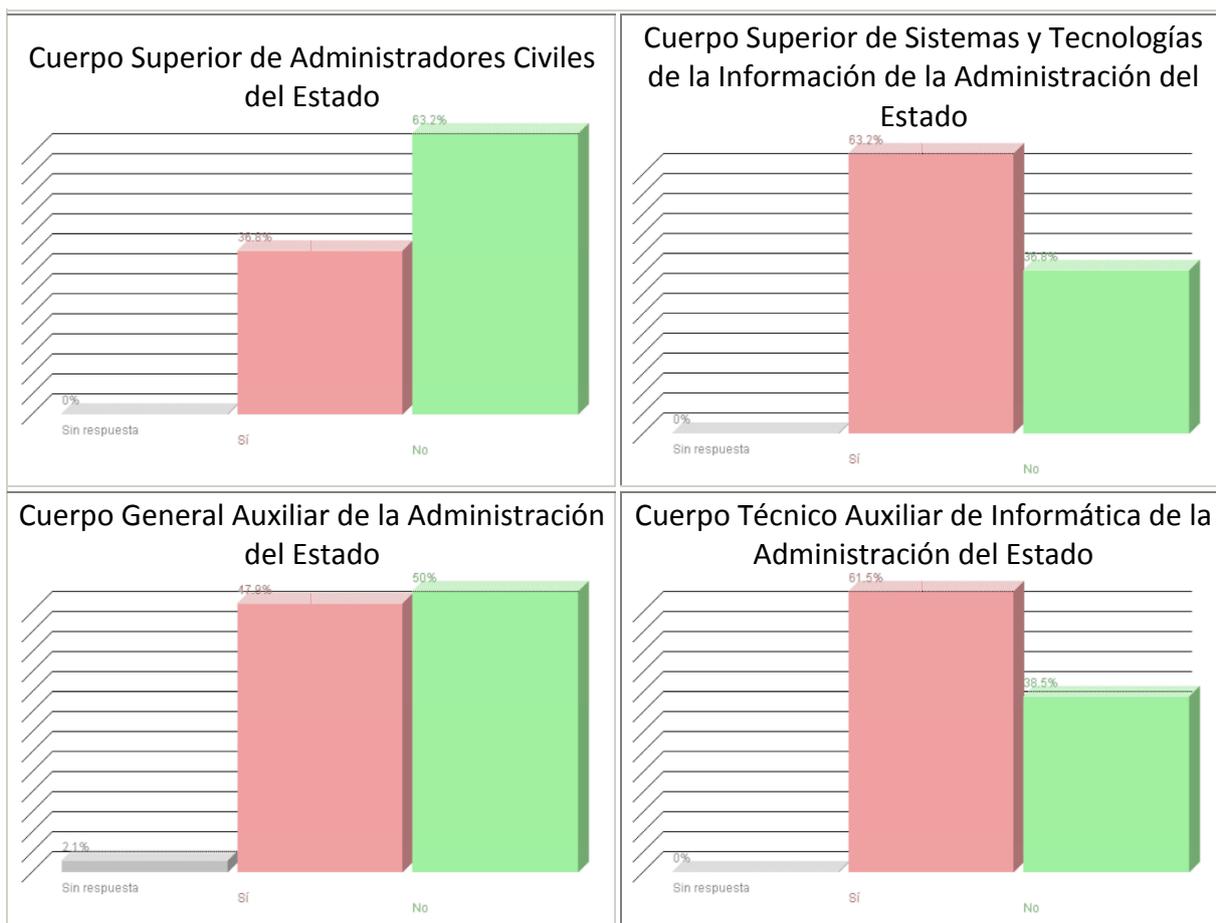
De esta forma, se optó por aprovechar la experiencia en el desempeño del puesto para obtener de los encuestados una valoración sobre el proceso selectivo en relación con el puesto de trabajo que ocuparon.

Esta información, como ya se comentó anteriormente, se recabó a partir de la identificación de ciertas categorías que señalan "factores específicos de los puestos de trabajo" susceptibles de ser definidos, descritos y valorados, aunque las preguntas no incorporaban una definición concreta de cada factor.

30) Antes de pasar el proceso selectivo, ¿había realizado actividades profesionales similares a las que demandaba el puesto de trabajo que ocupó?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	5	2%	
Sí	118	46.8%	47.8%
No	129	51.2%	52.2%



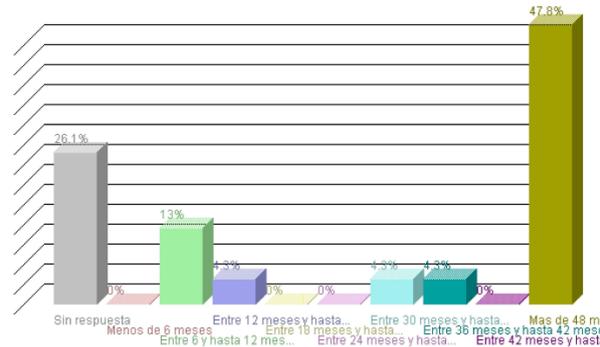


Preguntados por el tiempo que habían ejercido la actividad antes del ingreso en la Administración, fueron otra vez los funcionarios de los cuerpos especiales los que más experiencia acumulaban, llegando a periodos superiores a 48 meses en casi el 50% de los encuestados del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías (47,4%) y en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (47,8%).

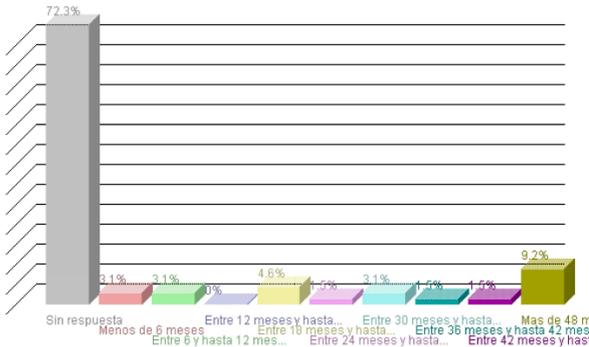
30.1) Si ha contestado Sí, durante cuánto tiempo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	134	53.2%	
Menos de 6 meses	4	1.6%	3.4%
Entre 6 y hasta 12 meses	11	4.4%	9.3%
Entre 12 meses y hasta 18 meses	11	4.4%	9.3%
Entre 18 meses y hasta 24 meses	11	4.4%	9.3%
Entre 24 meses y hasta 30 meses	10	4%	8.5%
Entre 30 meses y hasta 36 meses	10	4%	8.5%
Entre 36 meses y hasta 42 meses	4	1.6%	3.4%
Entre 42 meses y hasta 48 meses	2	0.8%	1.7%
Más de 48 meses.	55	21.8%	46.6%

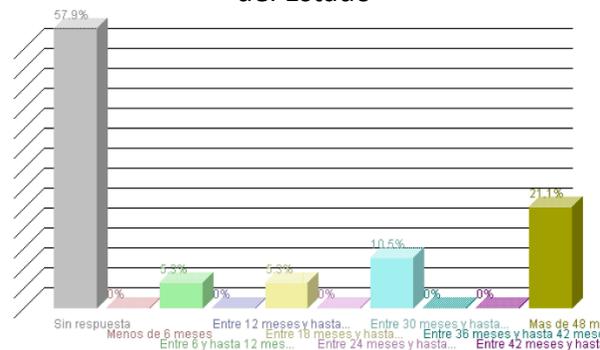
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



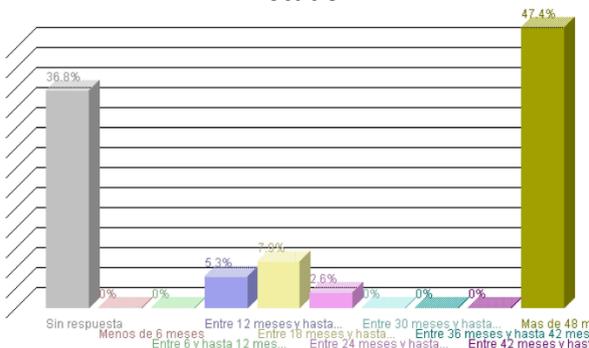
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado



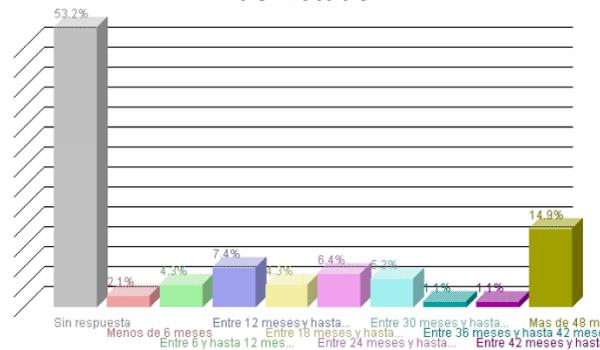
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado



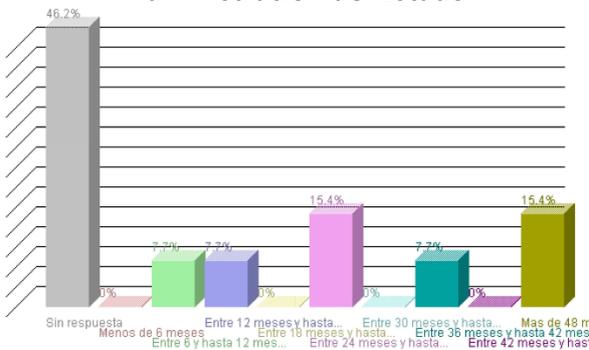
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado



Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado



Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado



6.4. VALORACIÓN DEL PROCESO SELECTIVO EN RELACIÓN CON EL CUERPO DE ENTRADA

En esta parte se pretende indagar sobre los elementos fundamentales de la oposición (temario, prueba de conocimientos, ejercicios prácticos y curso selectivo), al objeto de obtener información sobre su adecuación para evaluar los méritos y capacidad de los candidatos al Cuerpo correspondiente, de acuerdo con las funciones que estos tienen adscritas.

En general las respuestas a estas preguntas muestran un alto grado de conformidad, con algunos matices que enfatizaremos en el análisis cuerpo a cuerpo, excepto para el curso selectivo, sobre el que los candidatos encuestados se muestran más críticos. Recuérdese que los encuestados en formación eran precisamente los que estaban realizando el curso selectivo en el INAP.

Este alto grado de conformidad resulta hasta cierto punto natural, debido a que precisamente los elementos sobre los que se pregunta son los determinantes del proceso selectivo, y se está preguntando a los candidatos que tuvieron éxito, que superaron la oposición.

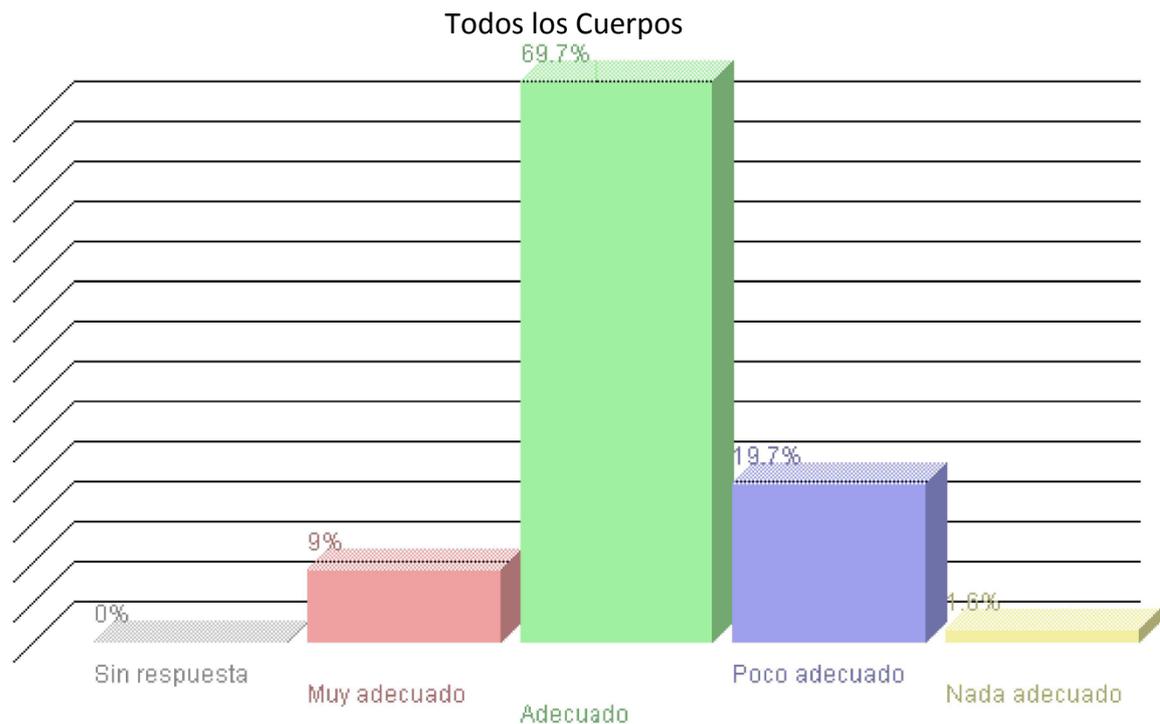
No obstante, en el caso de los funcionarios en ejercicio, además de preguntar sobre los mismos elementos en relación con el cuerpo de entrada, se desdoblaron las preguntas para recoger información sobre la idoneidad en relación con el puesto de trabajo de entrada.

A continuación se aborda el análisis de los resultados en relación con el cuerpo de entrada para, posteriormente, abordar el análisis en relación con el puesto de trabajo de entrada, sólo en relación con los funcionarios en ejercicio.

a) Funcionarios en formación.

10) Considera usted que el temario de la oposición es adecuado para el Cuerpo al que aspira

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Muy adecuado	11	9%	9%
Adecuado	85	69.7%	69.7%
Poco adecuado	24	19.7%	19.7%
Nada adecuado	2	1.6%	1.6%



Como ya se ha comentado en la introducción a este capítulo, las respuestas son bastante conservadoras, con escasas respuestas extremas; siendo así que tan sólo el 9% de la población considera el temario muy adecuado, frente al 1,6% que lo considera nada adecuado.

El análisis cuerpo a cuerpo (ver tabla resumen) nos muestra que el escaso 1,6% de encuestados que se muestra más crítico con el temario se corresponde con los funcionarios en prácticas de los cuerpos superiores, mientras que el 9% de los que son más complacientes son fundamentalmente los funcionarios en prácticas de los Cuerpos de Gestión.

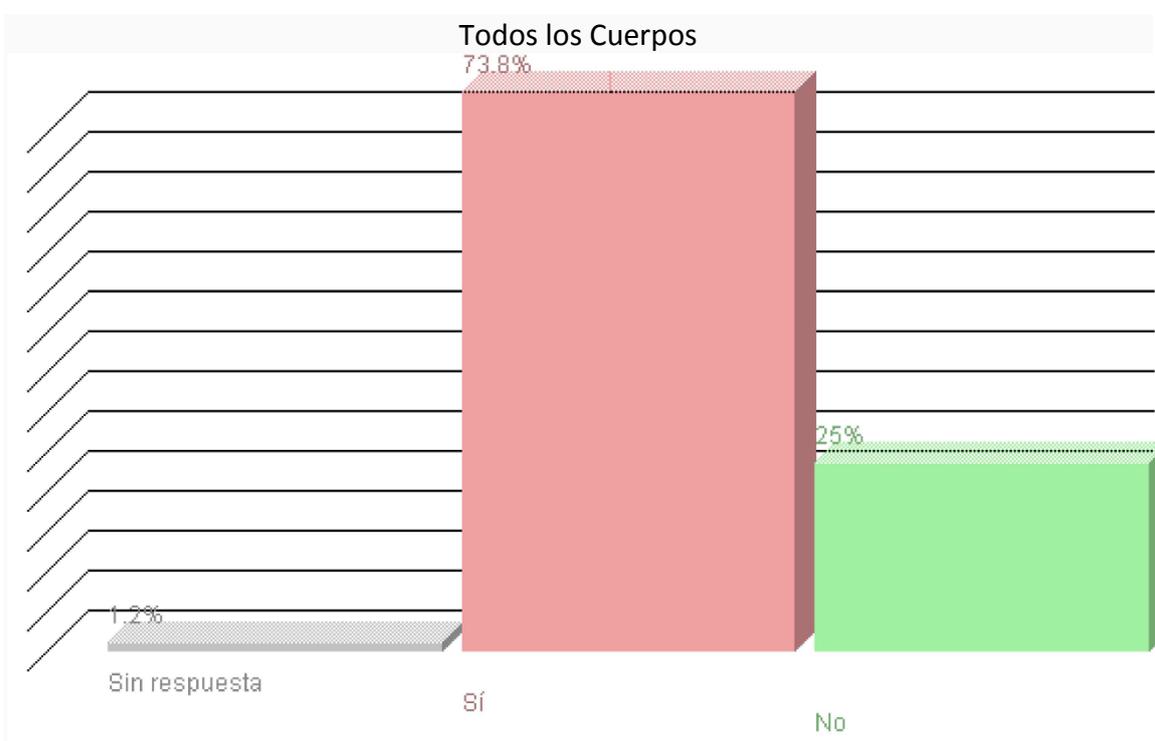
También es relevante señalar el posicionamiento de los funcionarios en prácticas del Cuerpo Superior de Administradores Civiles, que prácticamente dividen por igual su opinión sobre el temario, entre los que lo consideran adecuado (51,7%) y poco adecuado (41,4%).

b) Funcionarios en ejercicio.

17) Intente recordar el temario de la oposición. ¿Considera Vd. que era adecuado para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

17.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	3	1.2%	
Sí	186	73.8%	74.7%
No	63	25%	25.3%



Al igual que en la encuesta anterior, el análisis individualizado por cuerpos muestra un porcentaje muy alto de conformidad con el temario de la oposición (ver tabla resumen).

Hay que recordar que estos funcionarios ya hace tiempo que superaron el proceso selectivo y las percepciones sobre los elementos del mismo lógicamente pueden estar condicionadas por la distancia temporal y por su experiencia profesional.

No obstante, el análisis cuerpo a cuerpo refleja diferencias significativas. Por una lado, son los funcionarios de los dos Cuerpos Superiores los que se manifiestan más conformes con la adecuación de temario al Cuerpo (78,9% en ambos), sólo superados por los del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil (87,7%).

Por otro lado, los funcionarios que se manifiestan más críticos pertenecen al Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (39,1%) y los de los dos cuerpos generales, manifestando su disconformidad el 33% de los encuestados del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado y el 38,5% de los del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática

En cuanto a los argumentos de los que han manifestado su disconformidad con el temario, destacar que un buen número de ellos está pensando en la adecuación del temario al puesto de trabajo, cuestión por la que se interroga en la pregunta siguiente. Igualmente, algunos encuestados consideran innecesarios ciertos temas, y otros piensan que es demasiado amplio, jurídico o que en general no se miden ni valoran suficientemente las capacidades de los candidatos.

A continuación transcribimos algunos ejemplos:

La mayoría del temario no tiene aplicación práctica en el puesto de trabajo a ocupar

Parte del temario no lo utilizas dependiendo del puesto consigas

Demasiado temario para realizar funciones de auxiliar administrativo. Sobre todo no le vi sentido al tema de la UE, pues en estos puestos no se tiene relación con organismos europeos

El temario sí que corresponde con los conocimientos teóricos generales necesarios para el desempeño de la funciones del cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, pero no para muchos de los puestos de trabajo de destino, especialmente en el caso de los funcionarios destinados en el Servicio Público de Empleo Estatal. Los conocimientos y habilidades cuya posesión no se acredita mediante las oposiciones son las habilidades de comunicación y trabajo en equipo ni los conocimientos mínimos de ofimática o de las aplicaciones informáticas de la AGE

No me sirve de nada ni los psicotécnicos ni la prueba informática teórica tal y como la examinaban. Algunos temas tampoco (Unión Europea, Violencia de género, Presupuestos...???)

Mucha materia accesoria sin relación con las funciones del cuerpo

Más de la mitad del temario no guarda relación con las tareas generales a desempeñar.

Faltan y sobran cosas

Se incluían muchos temas que aunque tecnológicos, poco o nada tienen que ver con el trabajo de un tic.

Centrado en los conocimientos y no en las capacidades

Demasiado extenso

Contenido técnicamente excesivo

Las leyes existentes no es necesario memorizarlas para utilizarlas

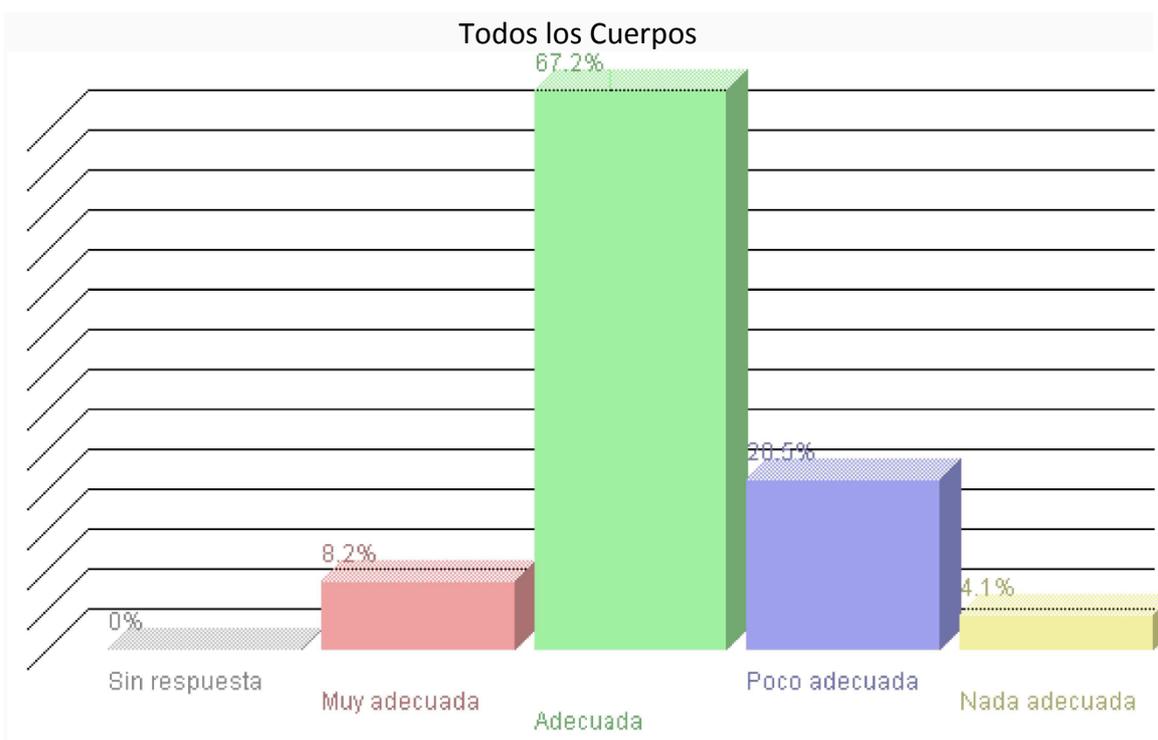
Aunque ciertos temas (igualdad, dependencia...) abarcan cuestiones muy específicas y con escasa aplicación práctica.

Mucha parte del temario no es adecuada con las funciones que después se desempeñan

a) Funcionarios en formación

11) Considera usted que la prueba de verificación de conocimientos de la oposición es adecuada para el Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuada, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Muy adecuada	10	8.2%	8.2%
Adecuada	82	67.2%	67.2%
Poco adecuada	25	20.5%	20.5%
Nada adecuada	5	4.1%	4.1%



Al igual que en la pregunta anterior sobre el temario, el análisis global de las respuestas nos muestra un alto grado de conformidad con la prueba de conocimientos (67,2%).

Del mismo modo, el análisis cuerpo a cuerpo tampoco arroja grandes diferencias respecto de la cuestión anterior, repitiéndose la misma distribución en las respuestas del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información, aunque se produce cierta variación en el caso del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado,

en el que los encuestados dividen su opinión entre los que consideran la prueba adecuada (41,4%) y poco adecuada (41,4%), al tiempo que se radicalizan un tanto las percepciones, aumentando las opciones “muy adecuada” (10,3%) y “nada adecuada” (6,9%)

Por otro lado, en los dos cuerpos de gestión la opción “adecuada” obtiene el mismo porcentaje de respuestas que en la pregunta anterior (76,9%), reforzándose esta opción en el caso del Cuerpo de Gestión de Administradores Civiles del Estado, en el que no se dan valores extremos, frente al Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática en el que aumentan las opciones “poco adecuada” (11,5%) y “nada adecuada” (3,8%)

Del mismo modo, si analizamos los comentarios de los que se manifiestan más críticos con la idoneidad de las pruebas de conocimientos, podemos observar que los comentarios mayormente vienen a coincidir con los ya comentados en el caso del personal en ejercicio respecto al temario de la oposición.

Así, de nuevo algunas contestaciones demandan una mayor proximidad entre los temarios y las pruebas, de un lado, y el destino y puesto final a ocupar, de otro:

Es muy general y sólo hay unos temas de Políticas Públicas que dan una idea de dónde se puede acabar trabajando. Creo que deberían potenciarse temas como el empleo y la seguridad social ya que la mayoría acabaremos trabajado en uno de estos Organismos Autónomos.

En realidad considero adecuada para los puestos que sé que luego tendré posibilidad de alcanzar. Sin embargo he puesto poco adecuada porque nos van a ofertar puestos en el INEM, cosas que me parece mal pues ni siquiera hay un tema en la oposición de este área de conocimientos.

Se evalúan temas absolutamente inútiles, dando poco valor a la experiencia

Hay muchos temas anticuados y sin utilidad cuya única función es aumentar la dificultad y desempeño del opositor

Adecuada dada la cantidad de gente y el tiempo que se tiene. Quizá un proceso más práctico y que pueda evaluar competencias de manera más exhaustiva (cómo trabaja una persona), puede ser más completo, pero requiere muchos más recursos.

Si no conoces el destino, ni sus funciones poco se pueden valorar

En segundo lugar, conviene resaltar algunas respuestas especialmente críticas con los objetivos de los temarios y las pruebas, el proceso y los evaluadores:

El segundo examen no tiene mucho sentido. Parece una competición de ver quién escribe a mano más rápido. La corrección del tercer examen es un tanto subjetiva.

Respecto al 2º ejercicio, en el que se requiere contestar a 24 preguntas con un límite de tiempo, no veo muy adecuado el tema de políticas públicas, pues es un tema que está en continuo cambio y el aprenderse de memoria una cosa hoy, mañana no tiene ningún sentido pues ha dejado de estar en vigor.

El test primero considero que es una criba indiscriminada y un filtro donde realmente no se demuestran los conocimientos, la segunda prueba es subjetiva y no se conocen bien los criterios que se siguen para evaluar. La tercera prueba en principio parecía la más adecuada, por ser un supuesto práctico y poder demostrar realmente que has entendido la materia, pero finalmente las pruebas que se realizan son teóricas puras, aunque dentro de un supuesto y al final se valora que se sepa el artículo y la ley más que lo que realmente dice ese artículo o esa ley y por qué se aplica al caso concreto.

El primer ejercicio no se ciñe al temario, que no es oficial

La prueba de inglés premia al que sabe traducir más rápido y no el conocimiento real del idioma.

El tercer ejercicio requiere un estudio profundo de derecho que es excesivo para un cuerpo de ingenieros.

La forma de evaluar del tribunal es poco transparente.

Si se suspende no se sabe porqué.

El tribunal no es siempre el mismo, por lo que no todos los opositores están siendo evaluados de la misma manera. Por ejemplo, el cuarto ejercicio, en el que había que resolver un supuesto práctico, lo corrigieron, algunos días tribunales con sólo dos miembros TIC (y sólo esos dos hicieron preguntas); mientras que otras sesiones el tribunal estuvo compuesto en su totalidad por profesionales TIC que hicieron preguntas todos ellos. Que por ejemplo, 3 funcionarios TAC tengan presencia en un tribunal TIC supone una diferencia a la hora de evaluar un examen.

En este cuerpo no tiene sentido dividir en dos exámenes de desarrollo y sistemas y luego puedes acabar haciendo cualquiera de las dos cosas. Es muy injusto.

Hay dos bloques diferenciados (bloque III para desarrollo y bloque IV para sistemas), pero no se indica cuántos aprobados para cada uno de los bloques habrá, ni cómo homogeneizar la dificultad de ambos

Los exámenes los realizan personas del cuerpo superior (mucho más teóricos) y creo que deberían realizarlo personas del cuerpo de gestión, conocedoras reales de los supuestos prácticos que se plantean.

Aunque considero que el último examen en ocasiones puede no resultar todo lo objetivo que debiera al ser distintas personas y no el mismo tribunal siempre el que evalúa a los aspirantes.

Otras visiones apuntan a la necesidad de “establecer filtros eficientes” ante la concurrencia masiva de candidatos (principio de igualdad); lo que pone en evidencia la demanda de otros métodos o pruebas de conocimientos:

Considero que es poco adecuada porque, aunque considero necesario que exista un mecanismo de criba y selección objetivo, creo que no se tienen en cuenta aspectos muy importantes a tener en cuenta a la hora de seleccionar empleados públicos. Las pruebas se basan en memorizar y aplicar esa información a casos prácticos. No se tienen en cuenta cuestiones que hoy en día son fundamentales para las empresas privadas a la hora de realizar sus procesos selectivos. Considero que habría que valorar cuestiones como la orientación al cliente (o ciudadano) o la

capacidad y ganas de trabajar para evitar los estereotipos de funcionario (poco trabajadores) que deterioran la imagen de la Administración. No obstante, entiendo que estas competencias son difícilmente medibles y sería complicado asegurar la objetividad. No obstante, dudo que dicha objetividad esté actualmente garantizada con el proceso selectivo adoptado y además, no solo debería basarse en principios como objetividad y transparencia sino en un principio de selección de las personas más adecuadas.

El test primero considero que es una criba indiscriminada y un filtro donde realmente no se demuestran los conocimientos...

El nivel exigido me parece que se justifica casi exclusivamente por una cuestión de concurrencia en este tipo de oposiciones.

Pruebas subjetivas, muy específicas y a veces alejadas del temario

Si bien las pruebas miden ciertas capacidades, por otra parte no creo que suponga una selección de los más capaces. Hay un componente de subjetividad en la composición y actuación del Tribunal que pervierte los principios de mérito y capacidad

b) Funcionarios en ejercicio

En esta encuesta el grado de conformidad con la prueba de verificación en relación con el cuerpo de adscripción también es alto, destacando los cuerpos superiores, con valores que alcanzan al 89,5% de los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado y al 81,6% del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías.

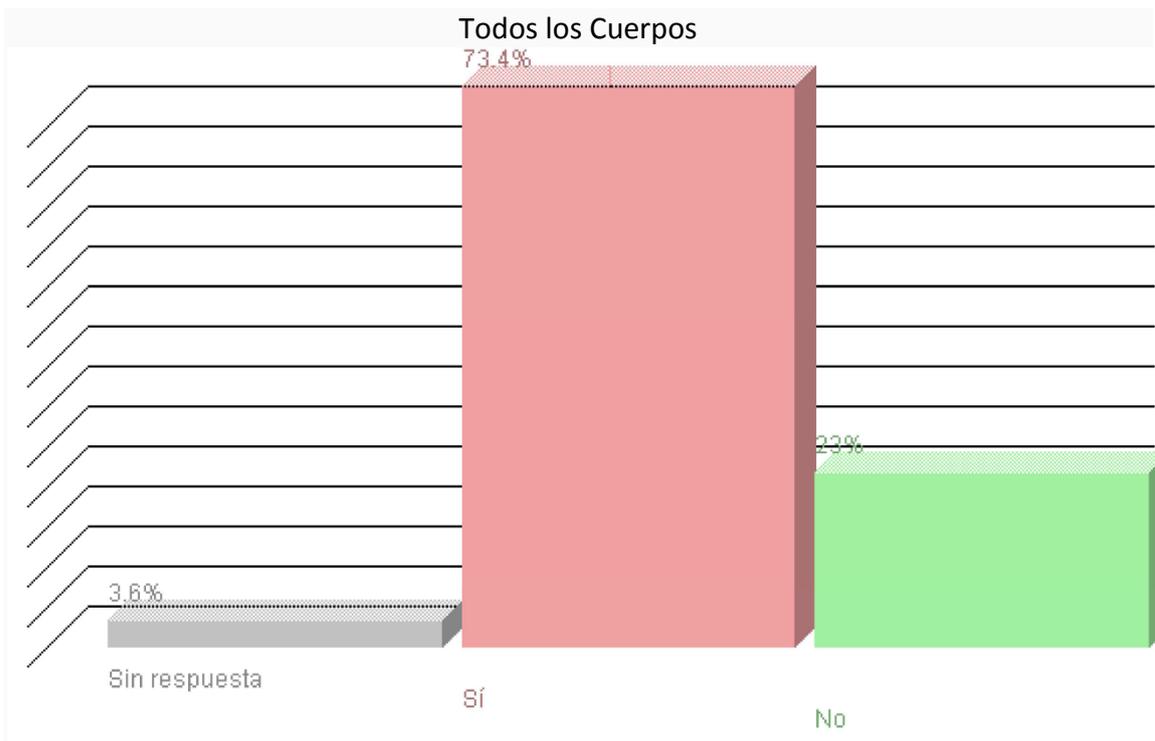
En sentido contrario, aunque también con valores positivos, los que más críticos se manifiestan con las pruebas de verificación son los funcionarios de los cuerpos especiales, llegando al 34,9% de los funcionarios del Cuerpo de Gestión de sistemas e informática y al 30,8% del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática.

En lo relativo a los comentarios de las posturas más críticas con la prueba de verificación, sólo hay que apuntar que, en líneas generales, vienen a coincidir con los ya comentados en la encuesta aplicada al personal en formación, aunque en este estudio no aparecen comentarios críticos con los evaluadores.

18) Respecto de la prueba de verificación de conocimientos de la oposición, ¿considera Vd. que era adecuada para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

18.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	9	3.6%	
	Sí	185	73.4%	76.1%
	No	58	23%	23.9%

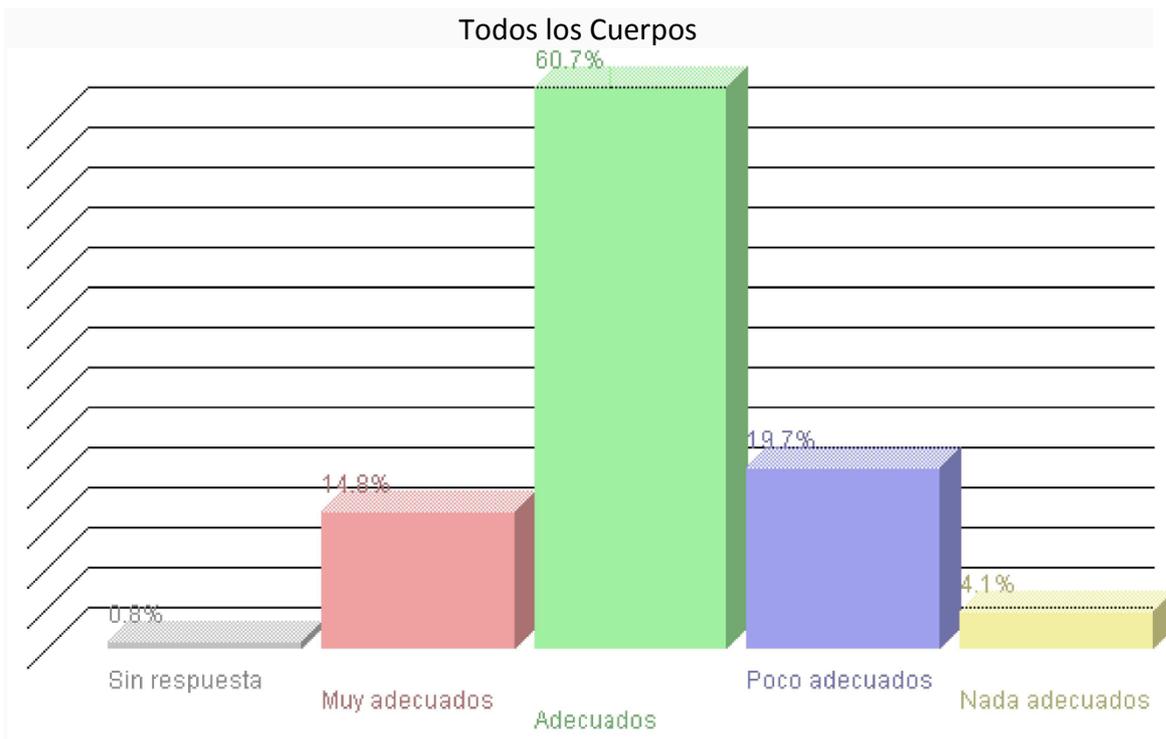


a) Funcionarios en formación

En general, la conformidad con los ejercicios prácticos es muy elevada, a excepción de los funcionarios en prácticas del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, donde un 37,9% las considera "poco adecuadas" y un 6,9% adicional, "nada adecuadas".

12) Considera usted que los ejercicios prácticos del proceso selectivo son adecuados para el Cuerpo al que aspira (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	1	0.8%	
Muy adecuados	18	14.8%	14.9%
Adecuados	74	60.7%	61.2%
Poco adecuados	24	19.7%	19.8%
Nada adecuados	5	4.1%	4.1%



En relación con la información cualitativa asociada, las respuestas ponen nuevamente de manifiesto algunos comentarios sobre el tipo de prueba y las competencias evaluadas, a la idoneidad para el puesto de trabajo o al proceso selectivo y los evaluadores.

Creo que muy pocos acabaremos trabajando en presupuestos. Sin embargo, en el ejercicio práctico se le da mucha importancia.

Los ejercicios prácticos eran más una forma de exponer la teoría que un acercamiento real a las tareas del cuerpo de ingreso. Teniendo en cuenta el formato de esta oposición antes de 2010 (dónde había un tema de desarrollo) se entiende, pero no creo que tenga relación con seleccionar a las personas más capacitadas para hacer un trabajo de campo.

Se valora demasiado la puesta de manifiesto de conocimientos teóricos, y menos la puesta en práctica de los mismos. No se tiene en cuenta el perfil de la persona para ocupar puestos de para la dirección de personas y el trabajo en equipo; se valora de forma aislada a la persona y no interactuando en situaciones prácticas.

Han existido pocos ejercicios prácticos

Se prestan mucho a dejar hecha una plantilla en lugar de a demostrar el verdadero conocimiento que se tiene de la materia y la validez para desempeñar el futuro trabajo en la Administración.

Considerando que no sería posible realizar un ejercicio práctico real, sí que considero que son adecuados. En cualquier caso, se imponen ciertas restricciones de tiempo y forma que hacen el ejercicio más alejado de la realidad si cabe.

Por lo mencionado en el apartado anterior. Aunque puede determinarse en qué medida el opositor aplica sus conocimientos a la práctica, otras cuestiones quedan sin evaluar: atención al cliente, trabajo en equipo...

La subjetividad de los diferentes tribunales tiene demasiada incidencia

El tribunal debería ser el mismo en cada sesión de lectura. Lo que no es de recibo es que a un opositor lo evalúen evaluadores distintos que a otro, es totalmente injusto.

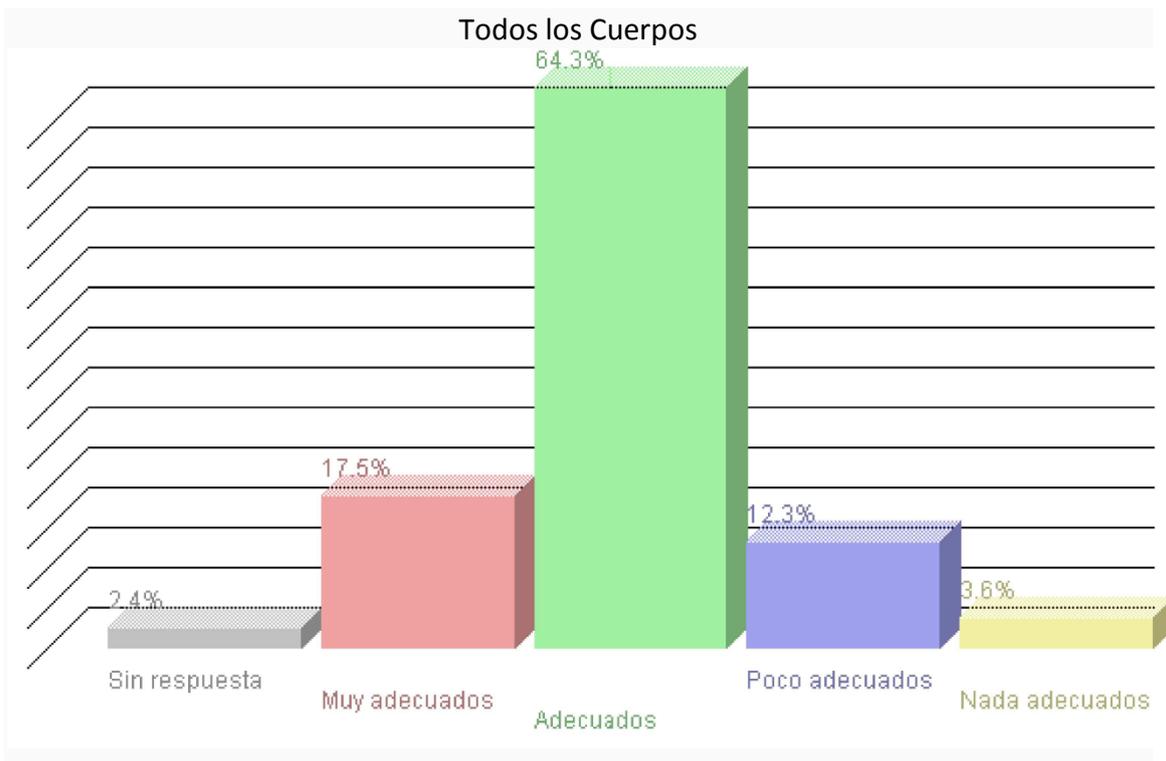
b) Funcionarios en ejercicio

En esta cuestión también se mantiene la tendencia ya verificada con los otros elementos de la oposición; no obstante, hay que subrayar las respuestas de los funcionarios del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, donde un 39,5% las considera "muy adecuadas" y un 47,4% "adecuadas".

19) ¿Considera usted que los ejercicios prácticos de dicho proceso selectivo eran adecuados...?

19.1) para el Cuerpo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	6	2.4%	
	Muy adecuados	44	17.5%	17.9%
	Adecuados	162	64.3%	65.9%
	Poco adecuados	31	12.3%	12.6%
	Nada adecuados	9	3.6%	3.7%



En cuanto a las críticas sobre las pruebas prácticas y su idoneidad con el cuerpo, se relacionan a continuación algunas respuestas que, en lo sustancial, vienen a reforzar lo ya descrito para otros elementos del proceso selectivo, aunque sí conviene destacar una nota en especial que apunta a la falta de transparencia del proceso.

El ejercicio en sí no está mal, pero su evaluación depende demasiado del tribunal, de los conocimientos internos de la AGE. Si la solución no es lo que se hace en uno de los centros de los miembros del tribunal no es valorado igualmente. En mi caso, aplicando normativa vigente, uno de los miembros del tribunal se rio de mi solución (aprobé por la mínima) cuando la normativa decía claramente que esa solución era así. Compañeros con buenas soluciones misteriosamente no aprueban y soluciones "raras" sí.....hay cosas que nadie se explica. Pero el tribunal es soberano! Me parece poco transparente que no se publiquen razones objetivas, notas que se han puesto etc. En general es un proceso opaco donde los opositores se juegan mucho (yo aprobé)

En relación con el curso selectivo, es importante recordar que las respuestas a esta cuestión adquieren una especial relevancia dado que los funcionarios en prácticas a los que se preguntó precisamente estaban realizando el curso selectivo.

Los porcentajes de respuestas críticas son incuestionables, con un 46,7% de respuestas que lo consideran "poco adecuado" y otro 21,3% "nada adecuado".

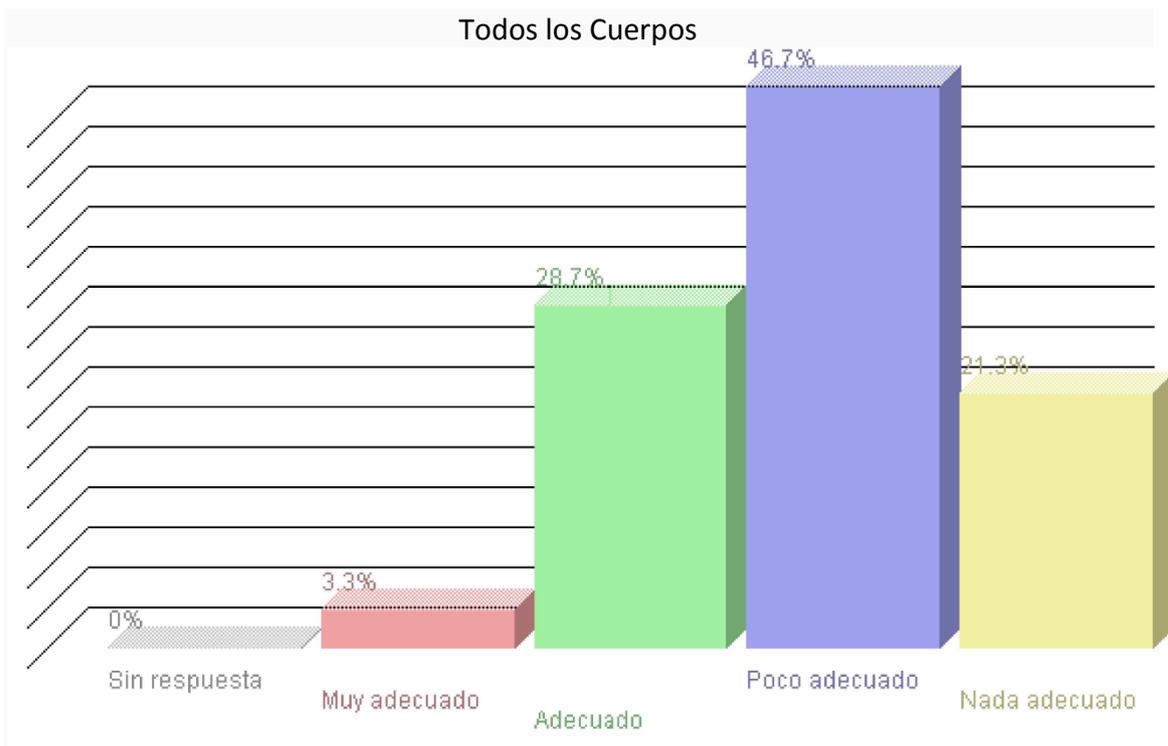
Los funcionarios en prácticas más críticos son los del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, con 48,7% que lo considera "poco adecuado" y un 46,2% "nada adecuado".

Sólo los funcionarios en prácticas del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática lo consideran "adecuado" en un 69,2%, aunque otro 23,1% lo considera "poco adecuado", junto al 3,8% que lo considera "nada adecuado".

b) Funcionarios en formación.

13) Considera usted que el contenido general del Curso selectivo es adecuado para afrontar en el futuro las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuado, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Muy adecuado	4	3.3%	3.3%
Adecuado	35	28.7%	28.7%
Poco adecuado	57	46.7%	46.7%
Nada adecuado	26	21.3%	21.3%



Dados los resultados, resulta especialmente interesante atender a los comentarios críticos acerca del curso selectivo:

La principal crítica es su escasa orientación hacia las posibles exigencias de los puestos de trabajo que van a ocupar.

En el curso selectivo lo único que se hace es un repaso de todo lo visto en lo ya estudiado en la oposición, en muy pocas ocasiones hemos visto algún expediente y mucho menos explicación de las tareas que podríamos llevar a cabo en el ejercicio de nuestras funciones, principalmente

porque los destinos no los sabremos hasta pasado un mes o mes y medio después de hacer el curso.

No es nada adecuado porque nos repiten las leyes ya estudiadas. El curso debería ser para formarnos en nuestros futuros puestos de trabajo, pero como no sabemos cuales son solo nos repiten lo ya estudiado.

Repaso de algunos de los temas ya estudiados para la oposición. Módulos de trabajo en equipo, gestión del tiempo e informática nefastos. Faltan módulos relacionados con prestaciones (un 50% es muy posible que acabemos en el SPEE)

No se ajusta al trabajo del día a día

Creo que no tiene sentido repasar lo que ya hemos tenido que estudiar para la oposición y que se debería aprovechar para prepararnos para las plazas a las que vamos a acceder. En este sentido creo que sería mejor unas prácticas y luego una semana de curso dónde se dieran temas como habilidades profesionales.

No me ha resultado práctico, se limita a volver a repetir la teoría que ya hemos tenido que estudiar para superar el proceso. Creo que debería orientarse mas hacia supuestos prácticos que el día de mañana se nos presentarán en la práctica.

Se vuelven a repetir áreas de conocimiento en las cuales el opositor ha demostrado tener conocimientos al haber superado el proceso selectivo, y no hay formación practica de cara al desempeño de un puesto de trabajo

Plantearía el curso selectivo como curso de especialización, a realizar una vez que sabes cual es tu destino.

Es muy teórico. Debería ser eminentemente práctico y acomodándose a los posibles destinos finales.

El curso selectivo acaba siendo una repetición de los contenidos teóricos que ya hemos demostrado su conocimiento en la fase de oposición. Debería enfocarse más hacia la realidad de los puestos que vamos a desempeñar.

Considero que es nada adecuado debido a dos motivos. El primero porque los puestos de trabajo que vamos a desempeñar en un futuro cada uno no van a tener relación entre sí, y por ello, no nos explican cosas concretas de puestos de trabajo. Y en segundo lugar, porque nos explican conocimientos teóricos que ya conocemos y hemos demostrado saber al haber superado el proceso selectivo.

El Curso ha sido muy decepcionante. En lugar de dar una visión aproximada sobre en qué pueden consistir nuestras funciones, se nos ha insistido en conocimientos teóricos que ya habían sido suficientemente acreditados en la fase de oposición.

Considero que el curso selectivo aporta muy pocos conocimientos a los que ya teníamos, en muchas ocasiones limitándose a repetir la teoría ya estudiada, cuando debería enfocarse al puesto que efectivamente vayamos a desempeñar. Considero más adecuado un periodo de prácticas en el puesto definitivo que se nos asigne

Considero que el curso es volver a repasar lo mismo que hemos estudiado durante la oposición (salvo alguna excepción). Considero que debería ajustarse más al día a día de lo que es un puesto de trabajo: ver físicamente una RPT, ver documentos contables, cómo se realizan las comunicaciones internas entre departamentos, cuales son los procedimientos a seguir en el día a día... Lo ideal sería conocer el puesto a cubrir antes del curso y adaptar el mismo a lo que realmente se va a desarrollar en el puesto de trabajo. Incluso sustituirlo por un periodo de prácticas.

También insisten sobre lo inadecuado de los contenidos, que les parecen reiterativos y teóricos, por haberlos ya estudiado para preparar la oposición.

Sólo en aquellos casos en los que el profesorado han dado al tratamiento de su módulo un aire práctico con problemas y situaciones reales experimentadas en su carrera profesional, el curso alcanza su objetivo; en el caso de los profesores que le han dado una vertiente teórica - aproximadamente la mitad de los ponentes- , el curso fracasa.

Se repiten las materias ya estudiadas a nivel teórico para superar las pruebas selectivas, pero sin enfoque eminentemente práctico.

La teoría ya nos la sabemos, y eso es lo único que se da en este curso

Falta de incidencia en habilidades directivas (gestión de equipos, resolución de casos bien hecha, negociación, etc.).

Alguno simplemente ve el curso como un proceso exclusivamente socializante:

No tiene otra función que permitir conocernos entre nosotros. El contenido es muy poco útil y reiterativo de conocimientos de los que ya hemos sido examinados.

También critican su carácter selectivo apuntando a que debería ser un curso de especialización.

Resulta excesivamente teórico, repitiendo cosas ya estudiadas para la oposición, y no se centran en explicarnos cómo va a ser el trabajo real, poniéndonos en las situaciones a las que nos vamos a enfrentar. Además, resulta contraproducente el tener que enfrentarnos a un nuevo examen, de forma que nuevamente se vuelve a repetir lo ya vivido en la fase de oposición

Considero que el curso debería estar más centrado en la formación del personal respecto a las tareas y funciones que va a desarrollar una vez tome posesión en el puesto que va a desempeñar, y no tanto volver a repasar el temario de la oposición, algo que de sobra ya sabe la persona. Considero que debería ser 95% práctica, y mucho menos teórico a como esta planteado.

Resulta poco práctico en el sentido de que sería más útil enfocarlo sobre las tareas, funciones y responsabilidades propias de las plazas a cubrir. Consideraría más adecuada la adjudicación de plazas en primer lugar y posteriormente realizar el curso selectivo con materias comunes a todo el grupo, y a su vez dividir en subgrupos que profundizarían de manera eminentemente práctica en las labores del puesto a cubrir

Puesto que es un Curso selectivo que se puede suspender, se atiende más a aprobar o superar nota que en aprender, Además hay escasez de práctica, lo cual contradice su nombre. Se ve reducido a ponencias y esporádicamente realización de casos prácticos. En muchas ocasiones no vemos los papeles o tareas que vamos a realizar materialmente hablando.

1º La información aportada en el curso así como las clases presenciales son poco o nada prácticas

2º la comparación con leyes obsoletas no ayudada a la retención del conocimiento.

3º El examen no favorece ni el compañerismo, ni hacer grupo, a sensu contrario crea mas competitividad que no es muy favorable cuando acabas de superar la oposición, por lo que si se va a hacer un examen, seria importante hacerlo al principio y así se puede aprovechar el curso mejor y atender a las clases.

4º Falta una explicación más real de trabajo efectivo a desarrollar (no hemos visto ni un expediente de responsabilidad patrimonial, ni de contratos o subvenciones....

Incluso algún comentario señala alguna de las viejas patologías de nuestra Administración:

Básicamente el curso selectivo se ha volcado en tema jurídicos en un 80%, 10% en temas técnicos y el 10% restante ha sido una entelequia. El curso debería haber ponderado más temas técnicos que jurídicos en mi humilde opinión.

Y otros también se muestran críticos con el profesorado:

Falta de preparación de los profesores que lo imparten acerca del contenido que ha tenido que estudiar el opositor durante la oposición.

Falta de coordinación de profesores del mismo módulo que incluso llegan a repetir el mismo temario en clases contiguas.

Falta de motivación y asociación continua de los distintos profesores hacia el alumnado como "los que cacharean".

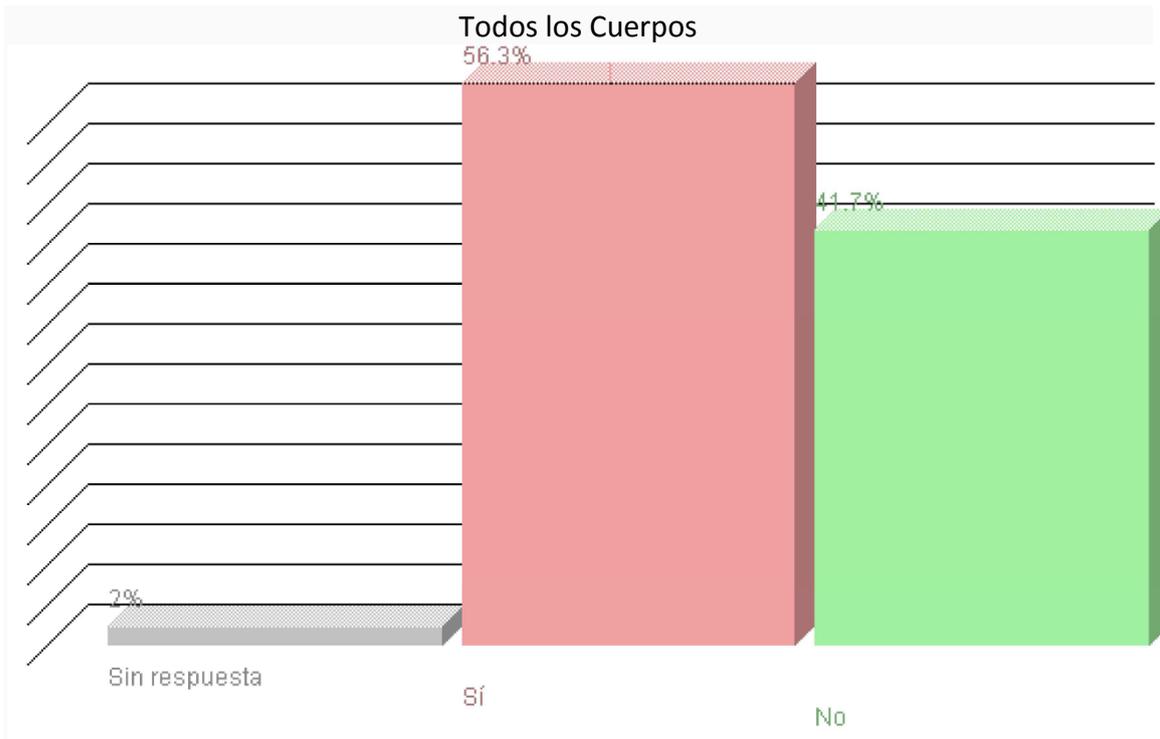
Aunque también existen comentarios positivos que apuntan a la naturaleza del ingreso en la Administración vinculado a los cuerpos:

No puedo decir que el curso selectivo fuese como yo esperaba: imaginaba que el punto fuerte sería el contenido informático y me sorprendió bastante ver que se centraba fundamentalmente en una visión general del funcionamiento de la Administración desde diferentes ángulos. De todas formas, considero que es un conocimiento valioso y no me ha defraudado.

b) Funcionarios en ejercicio

20) ¿El proceso de selección contemplaba la superación de un Curso selectivo?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	5	2%	
Sí	142	56.3%	57.5%
No	105	41.7%	42.5%



Aunque parecía claro que las respuestas afirmativas estaban referidas a los cuerpos superiores y de gestión, hubo un 3,2% de los funcionarios del Cuerpo General Auxiliar de la Administración que contestó positivamente, y otro 3,1% del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado que contestó negativamente.



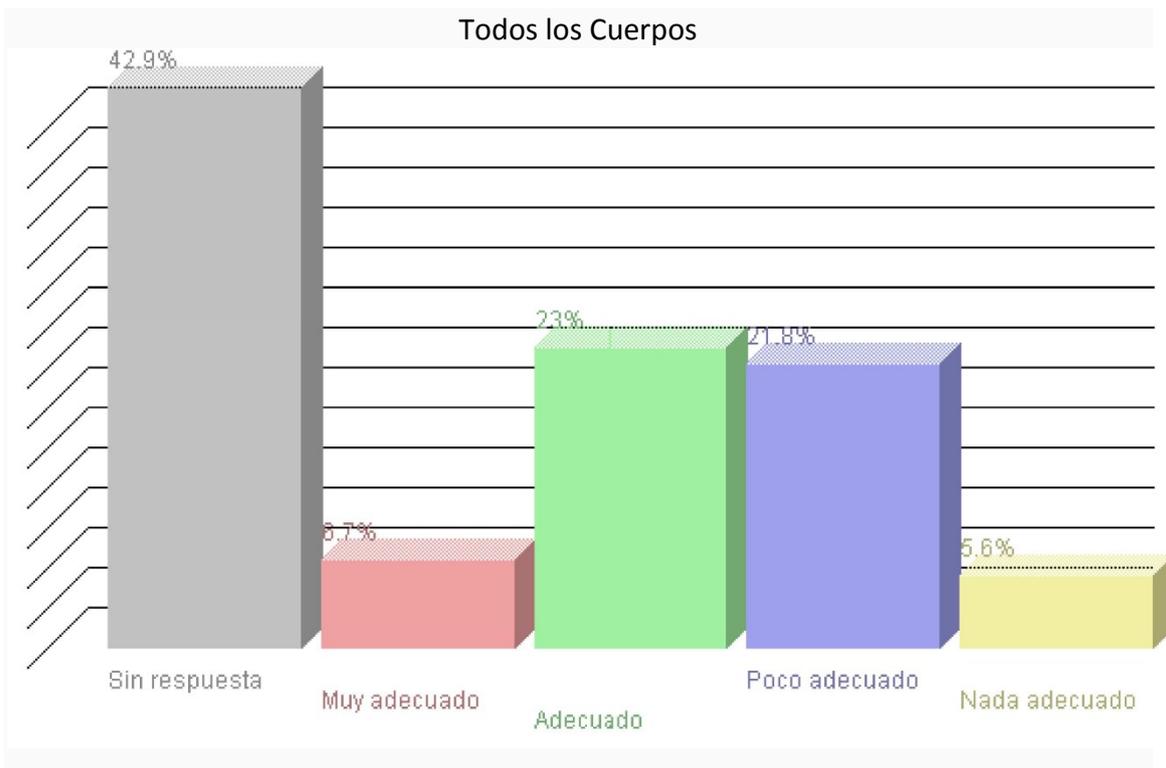


Los resultados de la siguiente cuestión que comentaremos se refieren sólo a las contestaciones de los funcionarios de los Cuerpos de Gestión y Superiores, despreciándose el análisis global, ya que incorpora el conjunto de la población que contestó el cuestionario, quedando fuertemente sesgado cualquier análisis global de esta pregunta (42,9% sin respuesta).

21) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, ¿considera usted que el contenido general del Curso selectivo fue adecuado para afrontar las funciones y responsabilidades

21.1) del Cuerpo al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	108	42.9%	
Muy adecuado	17	6.7%	11.8%
Adecuado	58	23%	40.3%
Poco adecuado	55	21.8%	38.2%
Nada adecuado	14	5.6%	9.7%



Del análisis de los Cuerpos mencionados, hay que destacar que, aunque las críticas al curso disminuyen si se comparan con las respuestas del personal en formación, persiste una fuerte visión negativa del Curso selectivo, que alcanza casi al 50% de los encuestados en cada uno de los Cuerpos.

Así, en primer lugar, en el caso de los cuerpos generales, el 31,6% de los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado considera el curso "poco adecuado" y otro 21,1% "nada adecuado", mientras que entre los funcionarios del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado el 36,9% considera el curso "poco adecuado" y el 13,8% "nada adecuado"

Por su parte, en los cuerpos especiales, ninguno de los dos supera el 60% de respuestas favorables al curso selectivo.

Sobre los comentarios vertidos en torno a las respuestas, no hay nada nuevo que no se haya reflejado ya anteriormente, quizá con un lenguaje menos ácido, pero insistiendo en la reiteración y coincidencia de los contenidos con los ya evaluados en la oposición, la crítica al carácter eminentemente teórico y algún que otro comentario sobre su función socializante.

a) Funcionarios en formación.

Tabla 6.23. Adecuación al Cuerpo del proceso selectivo.

CUERPO	TEMARIO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	EJERCICIOS PRÁCTICOS	CURSO SELECTIVO	GRADO DE ADECUACIÓN
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	12,8%	7,7%	17,9%	0,0%	MUY ADECUADOS
	69,2%	76,9%	66,7%	5,1%	ADECUADOS
	17,9%	15,4%	15,4%	48,7%	POCO ADECUADOS
	0,0%	0,0%	0,0%	46,2%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	11,5%	7,7%	19,2%	3,8%	MUY ADECUADOS
	88,5%	76,9%	53,8%	69,2%	ADECUADOS
	0,0%	11,5%	19,2%	23,1%	POCO ADECUADOS
	0,0%	3,8%	7,7%	3,8%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	3,4%	10,3%	10,3%	3,4%	MUY ADECUADOS
	51,7%	41,4%	44,8%	24,1%	ADECUADOS
	41,4%	41,4%	37,9%	65,5%	POCO

					ADECUADOS
	3,4%	6,9%	6,9%	6,9%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	SIN RESPUESTA
	7,1%	7,1%	10,7%	7,1%	MUY ADECUADOS
	71,4%	71,4%	75,0%	28,6%	ADECUADOS
	17,9%	14,3%	7,1%	46,4%	POCO ADECUADOS
	3,6%	7,1%	3,6%	17,8%	NADA ADECUADOS

AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos

b) Funcionarios en ejercicio

Tabla 6.24. Adecuación al Cuerpo del temario y la prueba de conocimiento.

CUERPOS	ADECUACIÓN		
	TEMARIO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	RESPUESTAS
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	1,5%	3,1%	S/R
	87,7%	73,8%	SI
	10,8%	23,1%	NO
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	60,9%	65,2%	SI
	39,1%	34,8%	NO
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	78,9%	89,5%	SI
	21,1%	10,5%	NO
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	2,6%	2,6%	S/R
	78,9%	81,6%	SI
	18,4%	15,8%	NO
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	61,5%	69,2%	SI
	38,5%	30,8%	NO
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,0%	0,4%	S/R
	66,0%	69,1%	SI
	33,0%	24,5%	NO

Se destacan en ROJO los valores máximos.

Tabla 6.25. Adecuación al Cuerpo de los ejercicios prácticos y del curso selectivo

CUERPO	EJERCICIOS PRÁCTICOS	CURSO SELECTIVO	GRADO DE ADECUACIÓN
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	4,6%	4,6%	SIN RESPUESTA
	16,9%	10,8%	MUY ADECUADOS
	61,5%	33,8%	ADECUADOS
	10,8%	36,9%	POCO ADECUADOS
	6,2%	13,8%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	4,3%	4,3%	SIN RESPUESTA
	13,0%	8,7%	MUY ADECUADOS
	65,2%	47,8%	ADECUADOS
	17,4%	39,1%	POCO ADECUADOS
	0,0%	0,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	10,5%	10,5%	MUY ADECUADOS
	78,9%	36,8%	ADECUADOS
	10,5%	31,6%	POCO ADECUADOS
	0,0%	21,1%	NADA ADECUADOS

Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	39,5%	15,8%	MUY ADECUADOS
	47,4%	42,1%	ADECUADOS
	10,5%	39,5%	POCO ADECUADOS
	2,6%	2,6%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	7,7%	0,0%	SIN RESPUESTA
	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS
	61,5%	0,0%	ADECUADOS
	23,1%	0,0%	POCO ADECUADOS
	7,7%	0,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,1%	0,0%	SIN RESPUESTA
	13,8%	0,0%	MUY ADECUADOS
	70,2%	2,1%	ADECUADOS
	11,7%	1,1%	POCO ADECUADOS
	3,2%	0,0%	NADA ADECUADOS

AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos

Al tratar de evaluar el proceso selectivo y su adecuación al puesto de trabajo, lógicamente solo se consultó al personal en ejercicio, puesto que únicamente este contaba con el conocimiento y la experiencia que les permitiese pronunciarse sobre el proceso selectivo y el puesto de trabajo de primera ocupación.

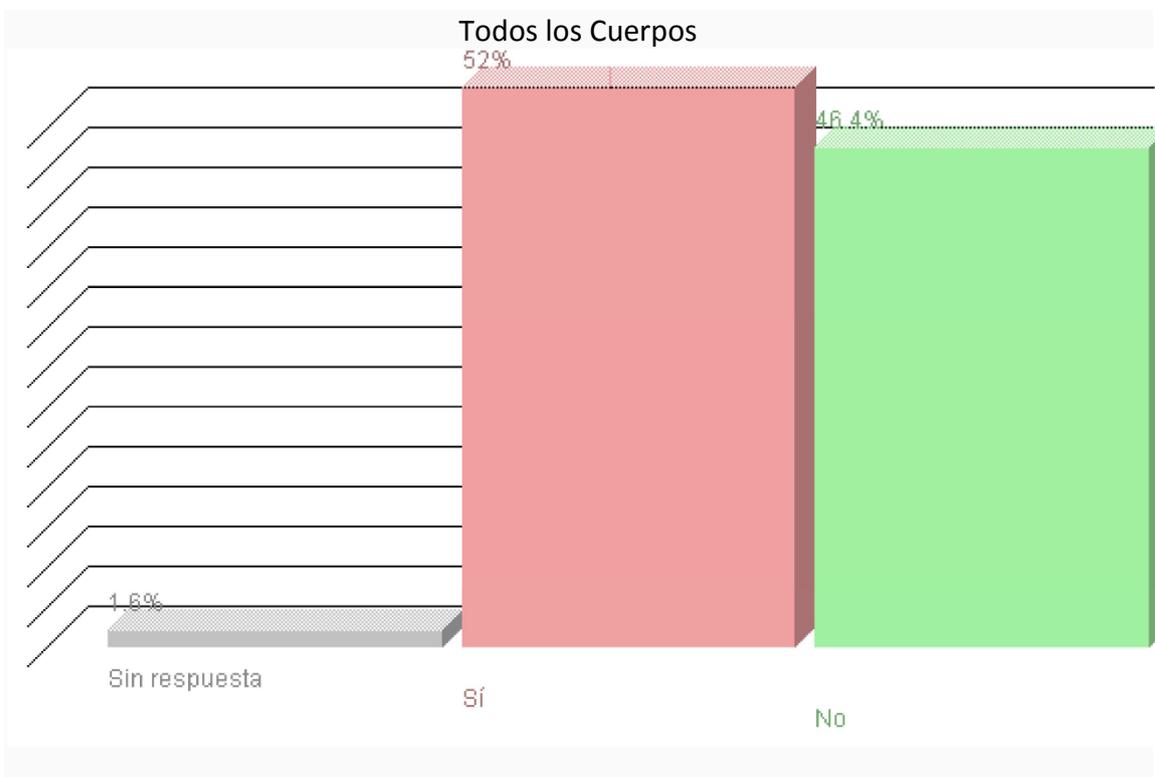
Así, los valores siguen siendo positivos, aunque bajan los porcentajes en comparación con la misma cuestión relativa al Cuerpo de adscripción, llegándose casi al equilibrio entre los que se muestran conformes (52,0%) frente a los disconformes (46,4%)

Este descenso en la percepción de la idoneidad del temario se evidencia en todos los cuerpos a excepción del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, que repite el mismo porcentaje de encuestados que consideran idóneo el temario en relación con el cuerpo (61,5%) (Ver tabla comparativa cuerpo / puesto de trabajo)

17) Intente recordar el temario de la oposición. ¿Considera Vd. que era adecuado para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

17.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	4	1.6%	
Sí	131	52%	52.8%
No	117	46.4%	47.2%



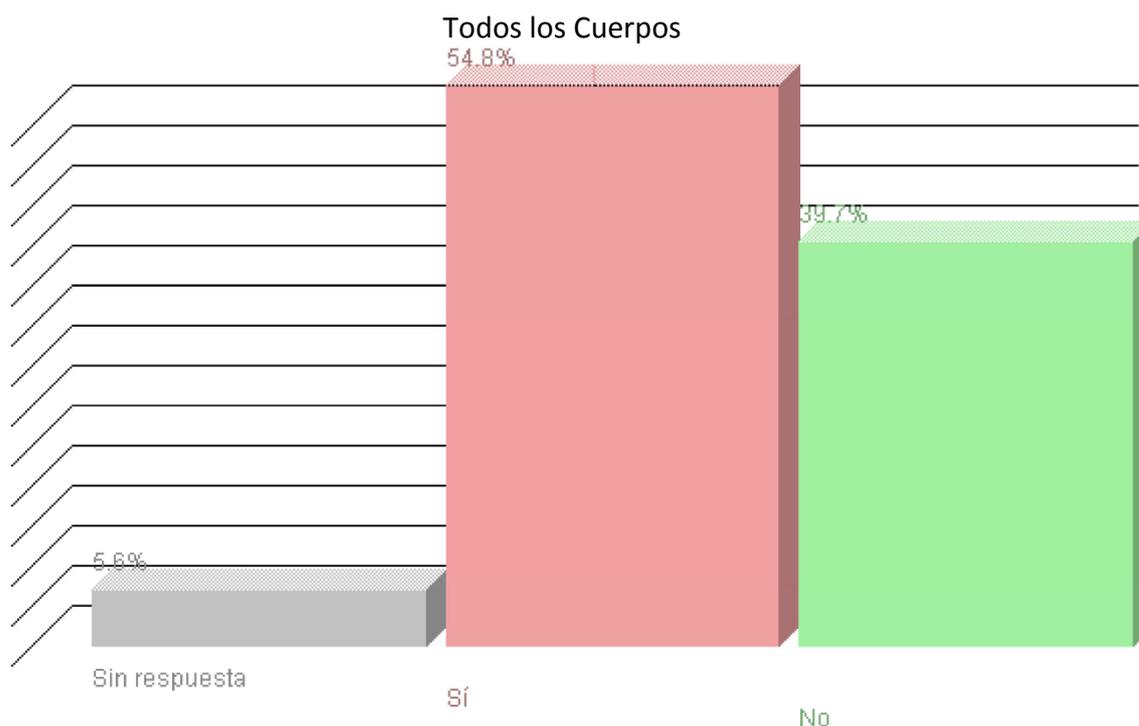
En cuanto a los comentarios críticos con el temario y su relación con el puesto de trabajo, destaca la similitud con los ya descritos en relación con el cuerpo.

En general, la percepción de todos los encuestados sobre la adecuación de la prueba de conocimientos al puesto de trabajo es más crítica, excepto para los funcionarios del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, cuya valoración es más positiva (76,9%).

18) Respecto de la prueba de verificación de conocimientos de la oposición, ¿considera Vd. que era adecuada para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas...

18.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	14	5.6%	
Sí	138	54.8%	58%
No	100	39.7%	42%



Por otro lado, los encuestados que se manifiestan más críticos han vertido argumentaciones muy diversas y en parte coincidentes con las ya comentadas en relación con el cuerpo.

No obstante, los comentarios más reseñables apuntan hacia la necesidad de una mayor relación de las pruebas no sólo con el puesto de trabajo a ocupar, sino también con la unidad de destino. En este sentido, cabe igualmente mencionar la demanda de formación específica al puesto una vez superado el proceso evaluador.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de los comentarios críticos sobre la idoneidad de las pruebas en relación con el puesto de trabajo.

No, las pruebas de las oposiciones permiten valorar los conocimientos teóricos de la oposición al cuerpo de Gestión, para nada permiten valorar la preparación o capacidad de desempeño del puesto de trabajo al que accedí, pues habrían hecho falta valorar otros conocimientos prácticos (mínimos conocimientos ofimáticos) así como otro tipo de habilidades y capacidades (de trabajo, de trabajo en equipo, comunicativas)

Mucha de la materia exigida no se aplica en el trabajo diario

El temario no guarda relación alguna con la formación específica que requiere cada vacante

Sirve si lo entendemos como probar unos conocimientos básicos y una capacidad de adquirir unos nuevos, dependiendo del puesto de trabajo que se ocupe. Evidentemente con aprobar una oposición no basta para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo concreto y será a través de la práctica como se dominará esa materia

Puesto que la configuración de la selección actual no permite pruebas de selección por organismos independientes, sino que la AGE selecciona a todo su personal simultáneamente y con las mismas pruebas de selección, considero que, teniendo en cuenta esta premisa, las pruebas selectivas son correctas y no deberían cambiarse

Hay puestos que son muy específicos, y se carece de conocimientos de legislación específica para el desempeño de los mismos. No estaría mal, una vez que se toma posesión, un curso orientativo de lo que atañe al puesto en concreto

En general, aumentan un poco las percepciones críticas sobre los ejercicios prácticos y su relación con el puesto de trabajo, respecto de lo manifestado en relación con el cuerpo. Aumenta así el porcentaje de los que consideran los ejercicios prácticos "poco adecuados" (23,8%) y "nada adecuados" (4,8%)

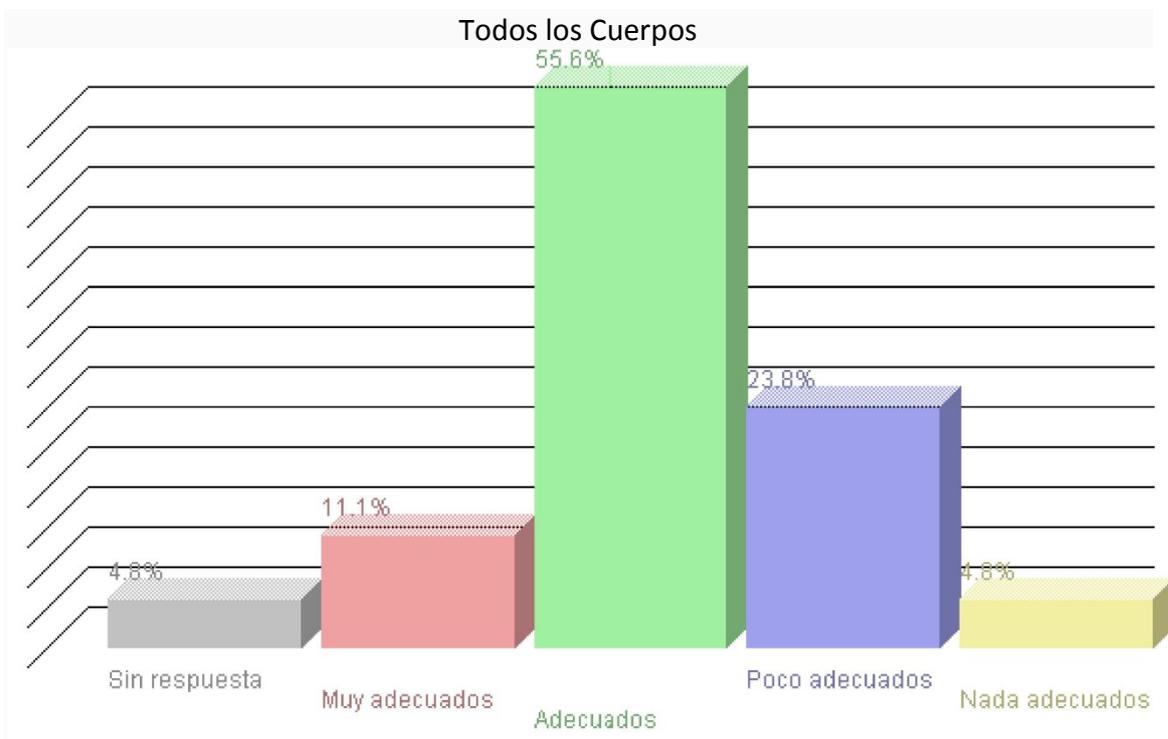
Esta tendencia es más visible en los cuerpos especiales, sobre todo en el Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, cuyos miembros consideran "poco adecuados" en un 30,8% y "nada adecuados" en un 7,7%; y en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, donde la categoría "poco adecuados" alcanza el 30,4% y "nada adecuados", el 4,3%.

Finalmente, los encuestados del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado son los que más conformidad muestran con las pruebas en relación con el puesto de trabajo (78,9%).

19) Considera usted que los ejercicios prácticos de dicho proceso selectivo ¿eran adecuados

19.2) para el puesto de trabajo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	12	4.8%	
Muy adecuados	28	11.1%	11.7%
Adecuados	140	55.6%	58.3%
Poco adecuados	60	23.8%	25%
Nada adecuados	12	4.8%	5%



Una vez más, se repiten argumentos críticos con los ejercicios prácticos.

21) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, ¿considera usted que el contenido general del Curso selectivo fue adecuado para afrontar las funciones y responsabilidades

21.2) del puesto de trabajo al que al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

En general, aunque los resultados muestran una mayor conformidad, apenas varían, manteniéndose el tono negativo hacia el curso ya mostrado en la cuestión anterior relativa a su relación con las funciones del Cuerpo.

De igual modo, los comentarios críticos apuntan en la misma dirección que los ya mencionados.

Más abajo se muestra una tabla resumen comparando los resultados de las preguntas relativas al Cuerpo y al Puesto de Trabajo.

b) Funcionarios en ejercicio

Tabla 6.26. Adecuación al puesto de trabajo del temario y la prueba de conocimiento.

CUERPOS	ADECUACIÓN		
	TEMARIO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	RESPUESTAS
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	1,6%	6.2%	S/R
	58,5%	50,8%	SI
	40,0%	43,1%	NO
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	4,3%	S/R
	43,5%	60,9%	SI
	56,5%	34,8%	NO
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	5,3%	5,3%	S/R
	68,4%	68,4%	SI
	26,3%	26,3%	NO
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	2,6%	2,6%	S/R
	63,2%	60,5%	SI
	34,2%	36,8%	NO
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	S/R
	61,5%	76,9%	SI
	38,5%	23,1%	NO
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,1%	7,4%	S/R
	40,4%	47,9%	SI
	58,5%	44,7%	NO

Se destacan en ROJO los valores máximos.

Tabla 6.27. Adecuación de los ejercicios prácticos y del curso selectivo al puesto de trabajo.

CUERPO	EJERCICIOS PRÁCTICOS	CURSO SELECTIVO	GRADO DE ADECUACIÓN
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	7,7%	4,6%	SIN RESPUESTA
	9,2%	7,7%	MUY ADECUADOS
	52,3%	21,5%	ADECUADOS
	24,6%	47,7%	POCO ADECUADOS
	6,2%	18,5%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	4,3%	4,3%	SIN RESPUESTA
	8,7%	0,0%	MUY ADECUADOS
	52,2%	47,8%	ADECUADOS
	30,4%	34,8%	POCO ADECUADOS
	4,3%	13,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	5,3%	0,0%	SIN RESPUESTA
	5,3%	0,0%	MUY ADECUADOS
	78,9%	36,8	ADECUADOS
	10,5%	47,4%	POCO ADECUADOS
	0,0%	15,8%	NADA

			ADECUADOS
	0,0%	2,6%	SIN RESPUESTA
	18,4%	10,5%	MUY ADECUADOS
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	57,9%	42,1%	ADECUADOS
	18,4%	34,2%	POCO ADECUADOS
	5,3%	10,5%	NADA ADECUADOS
	7,7%	0,0%	SIN RESPUESTA
	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	53,8%	0,0%	ADECUADOS
	30,8%	0,0%	POCO ADECUADOS
	7,7%	0,0%	NADA ADECUADOS
	4,3%	0,0%	SIN RESPUESTA
	12,8%	0,0%	MUY ADECUADOS
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	53,2%	1,1%	ADECUADOS
	25,5%	2,1%	POCO ADECUADOS
	4,2%	0,0%	NADA ADECUADOS

AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos

Tabla 6.28. Idoneidad del temario y de la prueba de conocimiento para el cuerpo y el puesto de trabajo.

CUERPOS	IDONEIDAD TEMARIO		IDONEIDAD PRUEBA CONOCIMIENTOS	
	CUERPO	P. TRABAJO	CUERPO	P. TRABAJO
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	87,7%	58,5%	73.8%	50,8%
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	60,9%	43,5%	65,2%	60,9%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	78,9%	68,4%	89,5%	68,4%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	78,9%	63,2%	81, 6%	60,5%
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	61,5%	61,5%	69,2%	76,9%
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	66,0%	40,4%	69,1%	47,9%

Tabla 6.29. Idoneidad de los ejercicios prácticos y del curso selectivo para el cuerpo y el puesto de trabajo.

CUERPOS	IDONEIDAD EJERCICIOS PRÁCTICOS		IDONEIDAD CURSO SELECTIVO		GRADO DE ADECUACIÓN
	CUERPO	P. TRABAJO	CUERPO	P. TRABAJO	
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	4,6%	7,7%	4,6%	4,6%	SIN RESPUESTA
	16,9%	9,2%	10,8%	7,7%	MUY ADECUADOS
	61,5%	52,3%	33,8%	21,5%	ADECUADOS
	10,8%	24,6%	36,9%	47,7%	POCO ADECUADOS
	6,2%	6,2%	13,8%	18,5%	NADA ADECUADOS
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%	SIN RESPUESTA
	13,0%	8,7%	8,7%	0,0%	MUY ADECUADOS
	65,2%	52,2%	47,8%	47,8%	ADECUADOS
	17,4%	30,4%	39,1%	34,8%	POCO ADECUADOS
	0,0%	4,3%	0,0%	13,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	10,5%	5,3%	10,5%	0,0%	MUY ADECUADOS
	78,9%	78,9%	36,8%	36,8	ADECUADOS
	10,5%	10,5%	31,6%	47,4%	POCO ADECUADOS
	0,0%	0,0%	21,1%	15,8%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	SIN RESPUESTA
	39,5%	18,4%	15,8%	10,5%	MUY ADECUADOS
	47,4%	57,9%	42,1%	42,1%	ADECUADOS
	10,5%	18,4%	39,5%	34,2%	POCO ADECUADOS
	2,6%	5,3%	2,6%	10,5%	NADA ADECUADOS
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS

	61,5%	53,8%	0,0%	0,0%	ADECUADOS
	23,1%	30,8%	0,0%	0,0%	POCO ADECUADOS
	7,7%	7,7%	0,0%	0,0%	NADA ADECUADOS
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	1,1%	4,3%	0,0%	0,0%	SIN RESPUESTA
	13,8%	12,8%	0,0%	0,0%	MUY ADECUADOS
	70,2%	53,2%	2,1%	1,1%	ADECUADOS
	11,7%	25,5%	1,1%	2,1%	POCO ADECUADOS
	3,2%	4,2%	0,0%	0,0%	NADA ADECUADOS

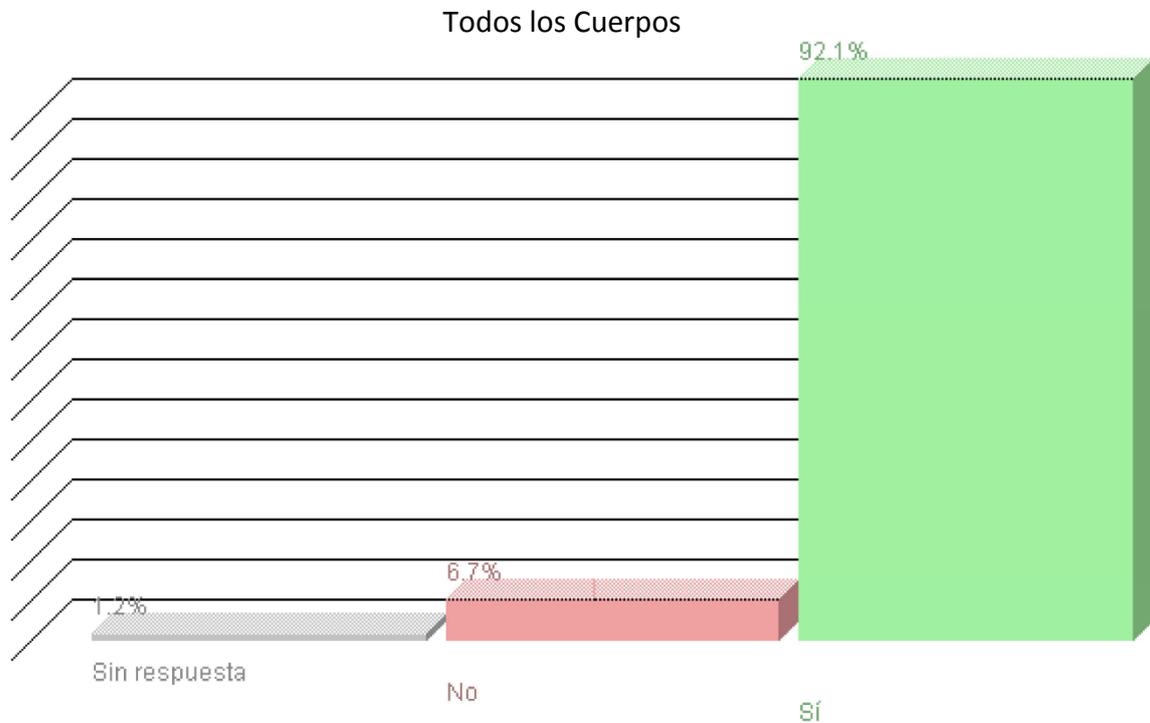
AZUL: Porcentaje más alto de respuestas.

ROJO: Valores extremos

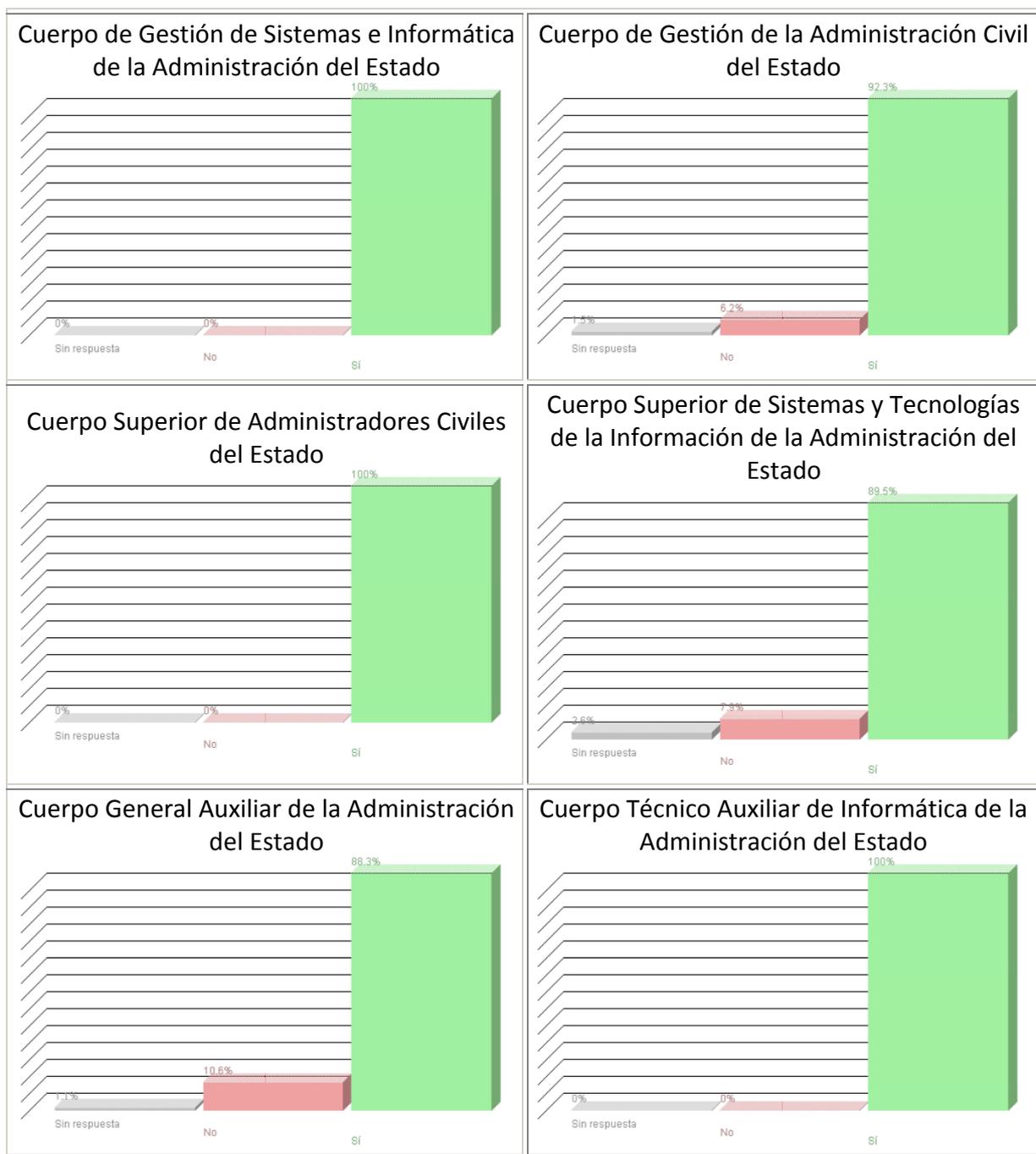
Pese a que los encuestados ya habían manifestado mayoritariamente con anterioridad que sí tenían información sobre las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo, consideran necesario en un alto porcentaje (92,1%) contar con información previa sobre las características del puesto.

11) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante para los candidatos contar con información previa sobre las características del puesto?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	3	1.2%	
No	17	6.7%	6.8%
Sí	232	92.1%	93.2%



Este posicionamiento se mantiene sin fisuras en el análisis cuerpo a cuerpo.



Las siguientes preguntas indagan acerca de la información específica sobre el puesto de trabajo que, a juicio de los encuestados, sería pertinente recibir en algún momento durante el proceso selectivo y, en cualquier caso, antes de su ocupación.

Las tablas que se muestran organizan la información atendiendo primeramente al análisis global de las respuestas y posteriormente muestran los resultados cuerpo a cuerpo.

12) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, puntúe de 1 a 5 en orden de importancia (siendo 5 lo más importante) sobre qué temas convendría aportar información

12.1) Misión y funciones principales del puesto

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	24	9.5%	
1	90	35.7%	39.5%
2	10	4%	4.4%
3	12	4.8%	5.3%
4	12	4.8%	5.3%
5	104	41.3%	45.6%

12.2) Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	54	21.4%	
1	21	8.3%	10.6%
2	44	17.5%	22.2%
3	53	21%	26.8%
4	39	15.5%	19.7%
5	41	16.3%	20.7%

12.3) Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	55	21.8%	
1	17	6.7%	8.6%
2	41	16.3%	20.8%
3	58	23%	29.4%
4	42	16.7%	21.3%
5	39	15.5%	19.8%

12.4) Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	53	21%	
1	28	11.1%	14.1%

2	36	14.3%	18.1%
3	37	14.7%	18.6%
4	52	20.6%	26.1%
5	46	18.3%	23.1%

12.5) Calidad en el trabajo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	80	31.7%	
1	17	6.7%	9.9%
2	22	8.7%	12.8%
3	56	22.2%	32.6%
4	30	11.9%	17.4%
5	47	18.7%	27.3%

12.6) Supervisión y gestión de personal

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	89	35.3%	
1	14	5.6%	8.6%
2	30	11.9%	18.4%
3	49	19.4%	30.1%
4	42	16.7%	25.8%
5	28	11.1%	17.2%

12.7) Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	65	25.8%	
1	30	11.9%	16%
2	24	9.5%	12.8%
3	42	16.7%	22.5%
4	39	15.5%	20.9%
5	52	20.6%	27.8%

12.8) Otros aspectos (indique cuáles)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	221	87.7%	
1	9	3.6%	29%
2	2	0.8%	6.5%
3	4	1.6%	12.9%
4	1	0.4%	3.2%
5	15	6%	48.4%

En general, la información más demandada, y atendiendo a la importancia que se le atribuye, se corresponde con los siguientes factores: misión y funciones principales del puesto (41,3%) y condiciones de trabajo (20,6%) y toma de decisiones (20,6%)

La tabla siguiente muestra tanto la prioridad como la intensidad de las demandas de información, reflejando en rojo el mayor porcentaje de la población total que se posiciona en cada factor.

Tabla 6.30. Información previa que se considera más necesaria sobre las características del puesto.

TODOS LOS CUERPOS						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	9,5%	35,7%	4%	4,8%	4,8%	41,3%
Relaciones Externas (12.2)	21,4%	8,3%	17,5%	21,0%	15,5%	16,3%
Relaciones Internas (12.3)	21,8%	6,7%	16,3%	23,0%	16,7%	15,5%
Toma de Decisiones (12.4)	21,0%	11,1%	14,3%	14,7%	20,6%	18,3%
Calidad en el trabajo (12.5)	31,7%	6,7%	8,7%	22,2%	11,9%	18,7%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	35,3%	5,6%	11,9%	19,4%	16,7%	11,1%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	25,8%	11,9%	9,5%	16,7%	15,5%	20,6%
Otros (12.8)	87,7%	3,6%	0,8%	1,6%	0,4%	6%

A continuación mostramos la misma información cuerpo a cuerpo, al objeto de mostrar las variaciones en las demandas de información.

Así, podemos observar que en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil se mantiene la tendencia marcada en el análisis global, otorgando la misma prioridad a los factores: misión, toma de decisiones y condiciones de trabajo.

Tabla 6.31. Información previa que se considera más necesaria sobre las características del puesto (Cuerpo de Gestión ACE).

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	7,7%	35,4%	3,1%	3,1%	6,2%	44,6%
Relaciones Externas (12.2)	15,4%	8,2%	24,6%	20,0%	16,9%	13,8%
Relaciones Internas (12.3)	20,0%	6,2%	16,9%	26,2%	13,9%	16,9%
Toma de Decisiones (12.4)	13,8%	15,4%	18,5%	13,8%	24,6%	13,8%
Calidad en el trabajo (12.5)	38,5%	9,2%	12,3%	16,9%	10,8%	12,3%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	41,5%	6,2%	13,8%	15,4%	13,8%	9,2%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	27,7%	13,8%	7,7%	15,4%	18,5%	16,9%
Otros (12.8)	89,2%	1,5%	1,5%	3,1%	1,5%	3,1%

En el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, las prioridades se alteran, aunque se mantiene en la prioridad máxima la misión, junto con la calidad en el trabajo, seguidas de la supervisión y gestión de personal.

Tabla 6.32. Información previa que se considera más necesaria sobre las características del puesto (Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática).

CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	0,0%	34,0%	4,3%	8,7%	0,0%	52,2%
Relaciones Externas (12.2)	30,4%	13,0%	13,0%	17,4%	13,0%	13,0%
Relaciones Internas (12.3)	21,7%	8,7%	30,4%	26,1%	8,7%	4,3%
Toma de Decisiones (12.4)	4,3%	13,0%	26,1%	17,4%	17,4%	21,7%
Calidad en el trabajo (12.5)	17,4%	4,3%	8,7%	26,1%	17,4%	26,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	13,0%	13,0%	13,0%	21,7%	30,4%	8,7%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	21,7%	4,3%	8,7%	30,4%	17,4%	17,4%
Otros (12.8)	91,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%

En el Cuerpo Superior de Administradores Civiles, el factor más importante sobre el que demandan información es sobre la toma de decisiones, seguidos por el de relaciones internas y calidad en el trabajo.

Tabla 6.33. Información previa que se considera más necesaria sobre las características del puesto (Cuerpo Superior ACE).

CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	0,0%	63,2%	0,0%	0,0%	5,3%	31,6%
Relaciones Externas (12.2)	26,3%	10,5%	15,8%	21,1%	15,8%	10,5%
Relaciones Internas (12.3)	21,1%	10,5%	15,8%	15,8%	21,1%	15,8%
Toma de Decisiones (12.4)	36,8%	5,3%	5,3%	21,1%	10,5%	21,1%
Calidad en el trabajo (12.5)	36,8%	5,3%	10,5%	21,1%	21,1%	5,3%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	36,8%	0,0%	5,3%	26,3%	21,1%	10,5%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	15,8%	5,3%	31,6%	31,6%	5,3%	10,5%
Otros (12.8)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Para los funcionarios del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías, la misión, toma de decisiones y calidad en el trabajo son de prioridad máxima, seguidas por las relaciones internas y la supervisión y gestión de personal.

Tabla 6.34. Información previa que se considera más necesaria sobre las características del puesto (Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información).

CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	13,2%	34,2%	7,9%	2,6%	2,6%	39,5%
Relaciones Externas (12.2)	26,3%	2,6%	7,9%	23,7%	21,1%	18,4%
Relaciones Internas (12.3)	31,6%	2,6%	7,9%	15,8%	28,9%	13,2%
Toma de Decisiones (12.4)	31,1%	13,2%	13,2%	15,0%	13,2%	23,7%
Calidad en el trabajo (12.5)	34,2%	5,3%	10,5%	18,4%	7,9%	23,7%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	34,2%	7,9%	13,2%	15,8%	18,4%	10,5%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	28,9%	15,8%	15,8%	15,8%	10,5%	13,2%
Otros (12.8)	86,8%	2,6%	2,6%	2,6%	0,0%	5,3%

La **misión** es el factor del puesto sobre el que prioritariamente demandan información los funcionarios del Cuerpo General Auxiliar, interesándose en segundo lugar por la **toma de decisiones**.

Tabla 6.35. Información previa que se considera más necesaria sobre las características del puesto (Cuerpo General Auxiliar ACE).

CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	13,8%	28,7%	4,3%	6,4%	6,4%	40,4%
Relaciones Externas (12.2)	19,1%	8,5%	17,0%	24,5%	11,7%	19,1%
Relaciones Internas (12.3)	19,1%	8,5%	17,0%	23,4%	12,8%	19,1%
Toma de Decisiones (12.4)	27,7%	9,6%	10,8%	14,9%	21,3%	16,0%
Calidad en el trabajo (12.5)	29,8%	6,4%	5,3%	27,5%	8,5%	22,3%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	38,3%	4,3%	11,7%	20,2%	11,7%	13,8%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	27,7%	11,7%	4,3%	11,7%	17,0%	27,7%
Otros (12.8)	83,0%	7,4%	0,0%	1,1%	0,0%	8,5%

Al contrario que sus homólogos del Cuerpo General, los funcionarios del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática se interesan prioritariamente por las condiciones de trabajo y, a excepción de la misión y funciones del puesto, con prácticamente la misma prioridad, por el resto de factores.

Tabla 6.36. Información previa que se considera más necesaria sobre las características del puesto (Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática).

CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA						
FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Misión y funciones principales (12-1)	7,7%	53,8%	0,0%	7,7%	0,0%	30,8%
Relaciones Externas (12.2)	30,8%	7,7%	23,1%	0,0%	23,1%	15,4%
Relaciones Internas (12.3)	23,1%	0,0%	7,7%	30,8%	30,8%	7,7%
Toma de Decisiones (12.4)	15,4%	0,0%	15,4%	0,0%	38,5%	30,8%
Calidad en el trabajo (12.5)	23,1%	7,7%	7,7%	15,4%	30,8%	15,4%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	23,1%	0,0%	7,7%	30,8%	30,8%	7,7%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	15,4%	15,4%	7,7%	15,4%	15,4%	30,8%
Otros (12.8)	92,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%

A pesar de que el nivel de respuestas es prácticamente despreciable en el ítem "otros" (12.8), a continuación trasladamos algunas de las demandas de información formuladas en esta pregunta y que versan fundamentalmente sobre temas relacionados con las *retribuciones y complementos salariales, movilidad, horarios y posibilidades de promoción*.

Relación de las funciones del puesto con el Cuerpo y categorías a las que se pertenezca. No es normal que permanentemente cuerpos A2 y C1 estén haciendo funciones de Auxiliar.

En este aspecto señalar que aquellos funcionarios que entrarán en cuerpos específicos, en ningún o salvo excepciones debidamente motivadas debían ocupar puestos propios de gestión, dado que los mismos carecen de conocimiento necesarios para el desempeño de sus funciones

Remuneración y posibilidades de movilidad

Horario y posibilidad de obtener complemento de productividad.

Si son puestos vetados en concursos de traslados o no.

Posibles complementos de productividades asociadas a los puestos

Remuneración, movilidad, posibilidades de promoción.

Versatilidad: muchas funciones distintas para el mismo puesto de trabajo, pero (relativamente) bien acotadas.

Si el puesto es temporal y/o carece de tareas, ya que "el personal externo no puede estar sin tareas", pero parece ser que los funcionarios si.

Desarrollo del puesto de trabajo.

Posibilidad de promoción interna y movilidad a otro puesto.

Posibilidades de promoción.

Salario.

Conocimientos específicos.

Movilidad: por ejemplo en extranjería estamos vetados y eso quien venga de afuera, no lo sabe y para la gente que queremos volver a casa, es casi misión imposible.

Que sea más fácil la movilidad entre ministerios!!!

Posibilidades y frecuencia de traslados.

Información sobre las posibilidades de promoción profesional

Posibilidades de desarrollar la carrera profesional.

Retribuciones.

Otras ventajas sociales, de conciliación, horario, etc.

Movilidad y proyección laboral

Conocimientos teóricos específicos del puesto

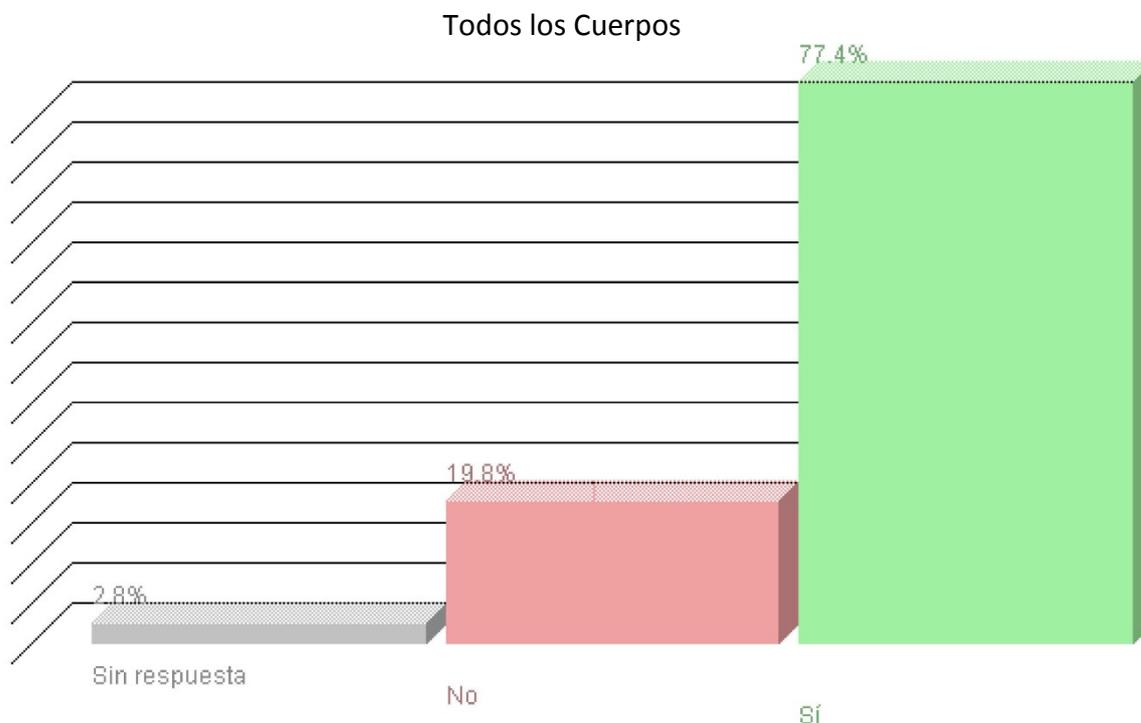
Al igual que en el caso anterior, las siguientes preguntas se preocupan de la formación específica sobre el puesto de trabajo que, a juicio de los encuestados, sería pertinente recibir con carácter previo a su ocupación.

Del mismo modo que en el análisis anterior, las tablas que a continuación se muestran organizan la información atendiendo primeramente al análisis global de las respuestas y, posteriormente, a los resultados cuerpo a cuerpo.

En esta ocasión, el porcentaje de encuestados que manifiesta la necesidad de recibir formación sobre el puesto de trabajo cae respecto a los que se manifestaron a favor de recibir información, aunque aun así las respuestas positivas son mayoritarias (77,4%).

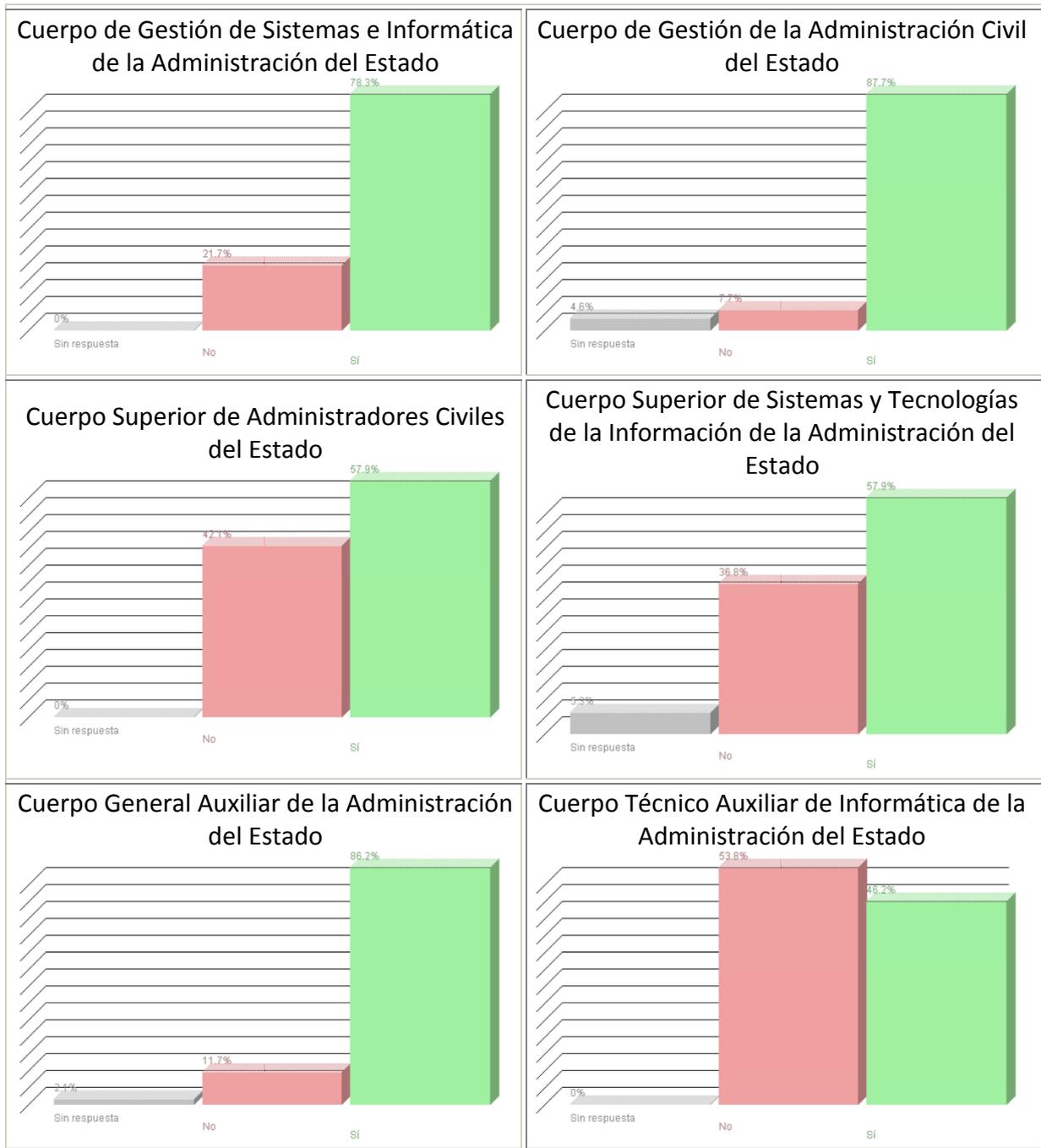
13) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante recibir formación previa adaptada al desempeño del puesto?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	7	2.8%	
No	50	19.8%	20.4%
Sí	195	77.4%	79.6%



El análisis cuerpo a cuerpo, muestra que los funcionarios que se manifiestan más favorables a recibir formación previa son los que pertenecen al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (87,7%), seguidos de los del Cuerpo General Auxiliar (86,2%) y de los del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática (78,3%).

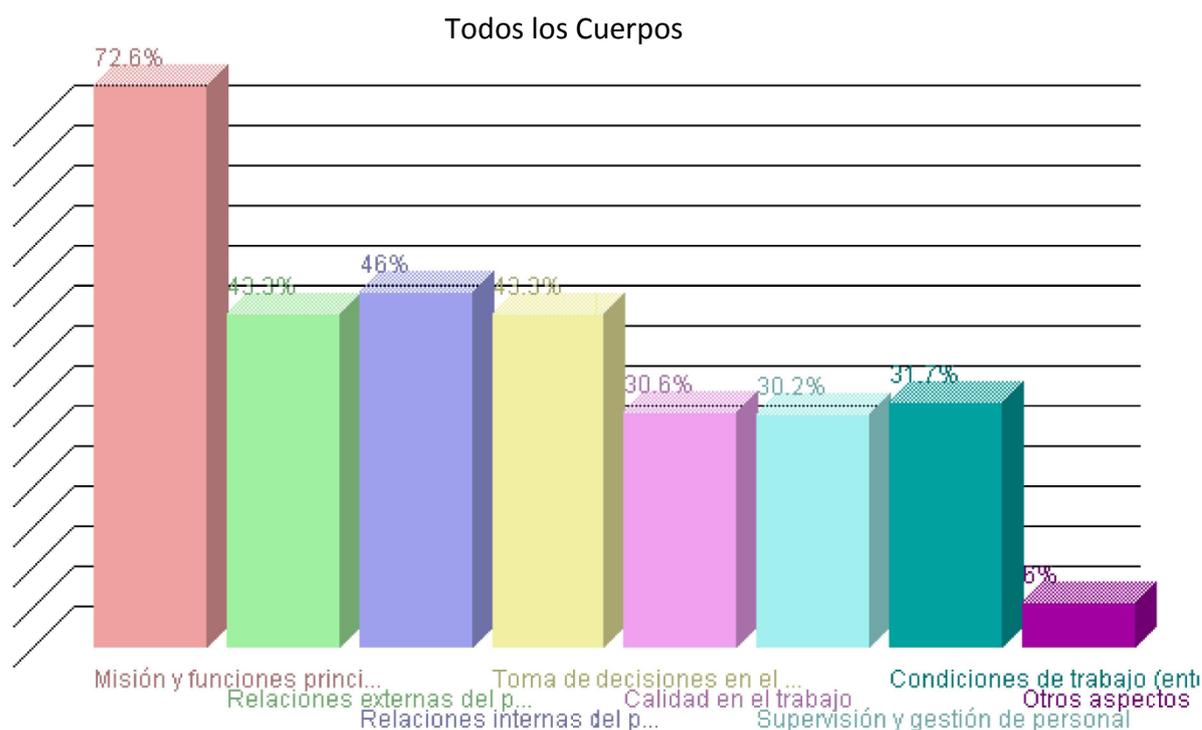
En el caso del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, los valores descienden al 46,2%



En la siguiente pregunta se han utilizado los mismos factores que en las preguntas anteriores para interrogar sobre las necesidades de formación previa a la ocupación del puesto de trabajo, esta vez agrupados en una sola pregunta y sin demandar que se establezca la prioridad o importancia de unos sobre otros.

13.1) Si ha contestado Sí, señale los aspectos sobre los que sería importante recibir formación previa (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Misión y funciones principales del puesto	183	72.6%	23.9%
Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)	109	43.3%	14.2%
Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)	116	46%	15.2%
Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto	109	43.3%	14.2%
Calidad en el trabajo	77	30.6%	10.1%
Supervisión y gestión de personal	76	30.2%	9.9%
Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)	80	31.7%	10.5%
Otros aspectos (indique cuáles)	15	6%	2%



En este caso, los factores sobre los que mayor demanda de formación se manifiesta varían respecto de los señalados en la pregunta anterior y, en todos los casos, cae la demanda de formación respecto de la de información, tal y como se pone de manifiesto en la tabla siguiente.

Tabla 6.37. Comparación entre necesidades de información y de formación (todos los Cuerpos).

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	90,6%	72,6%
Relaciones Externas (12.2)	78,6%	43,3%
Relaciones Internas (12.3)	78,2%	46,0%
Toma de Decisiones (12.4)	79,0%	43,3%
Calidad en el trabajo (12.5)	68,2%	30,6%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	64,7%	30,2%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	74,2%	31,7%
Otros (12.8)	12,4%	6%
(*) SE SUMAN TODOS LOS VALORES DESDE LA PRIORIDAD MAS BAJA (1) HASTA LA MÁS ALTA (5)		

Las tablas siguientes presentan la misma información desagregada cuerpo a cuerpo, verificándose que son mayores las demandas de información sobre las características del puesto de trabajo que la formación previa para su ocupación y desempeño.

Tabla 6.38. Comparación entre necesidades de información y de formación (Cuerpo de Gestión ACE).

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	92,4%	84,6%
Relaciones Externas (12.2)	83,5%	46,2%
Relaciones Internas (12.3)	80,1%	49,2%
Toma de Decisiones (12.4)	86,1%	66,2%
Calidad en el trabajo (12.5)	61,5%	30,8%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	58,4%	35,4%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	72,3%	36,9%
Otros (12.8)	10,7%	7,7%
(*) SE SUMAN TODOS LOS VALORES DESDE LA PRIORIDAD MAS BAJA (1) HASTA LA MÁS ALTA (5)		

Tabla 6.39. Comparación entre necesidades de información y de formación (Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática).

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	99,2%	73,9%
Relaciones Externas (12.2)	69,4%	47,8%
Relaciones Internas (12.3)	78,2%	43,5%
Toma de Decisiones (12.4)	95,6%	52,2%
Calidad en el trabajo (12.5)	82,6%	43,5%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	87,0%	43,5%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	78,3%	39,1%
Otros (12.8)	8,7%	4,3%
(*) SE SUMAN TODOS LOS VALORES DESDE LA PRIORIDAD MAS BAJA (1) HASTA LA MÁS ALTA (5)		

Tabla 6.40. Comparación entre necesidades de información y de formación (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	100,0%	57,9%
Relaciones Externas (12.2)	73,7%	26,4%
Relaciones Internas (12.3)	78,9%	47,4%
Toma de Decisiones (12.4)	63,2%	31,6%
Calidad en el trabajo (12.5)	63,2%	21,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	63,2%	31,6%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	84,2%	5,3%
Otros (12.8)	0,0%	0,0%
(*) SE SUMAN TODOS LOS VALORES DESDE LA PRIORIDAD MAS BAJA (1) HASTA LA MÁS ALTA (5)		

Tabla 6.41. Comparación entre necesidades de información y de formación (Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información).

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	86,8%%	52,6%
Relaciones Externas (12.2)	73,7%	31,6%
Relaciones Internas (12.3)	68,4%	47,4%
Toma de Decisiones (12.4)	68,9%	34,2%
Calidad en el trabajo (12.5)	65,8%	21,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	65,8%	47,4%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	71,1%	15,8%
Otros (12.8)	3,2%	5,3%
(*) SE SUMAN TODOS LOS VALORES DESDE LA PRIORIDAD MAS BAJA (1) HASTA LA MÁS ALTA (5)		

Tabla 6.42 Comparación entre necesidades de información y de formación (Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado).

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	86,2%	79,8%
Relaciones Externas (12.2)	80,9%	53,2%
Relaciones Internas (12.3)	80,9%	47,9%
Toma de Decisiones (12.4)	72,3%	35,1%
Calidad en el trabajo (12.5)	70,2%	34,0%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	61,7%	18,1%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	72,3%	40,4%
Otros (12.8)	17,0%	7,4%
(*) SE SUMAN TODOS LOS VALORES DESDE LA PRIORIDAD MAS BAJA (1) HASTA LA MÁS ALTA (5)		

Tabla 6.43. Comparación entre necesidades de información y de formación (Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática).

FACTORES	INFORMACIÓN(*)	FORMACIÓN
Misión y funciones principales (12-1)	92,3%	38,5%
Relaciones Externas (12.2)	69,2%	7,7%
Relaciones Internas (12.3)	76,9%	15,4%
Toma de Decisiones (12.4)	84,6%	15,4%
Calidad en el trabajo (12.5)	76,9%	23,1%
Supervisión y Gestión de Personal (12.6)	76,9%	7,7%
Condiciones de Trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.) (12.7)	84,6%	15,4%
Otros (12.8)	7,7%	0,0%
(*) SE SUMAN TODOS LOS VALORES DESDE LA PRIORIDAD MAS BAJA (1) HASTA LA MÁS ALTA (5)		

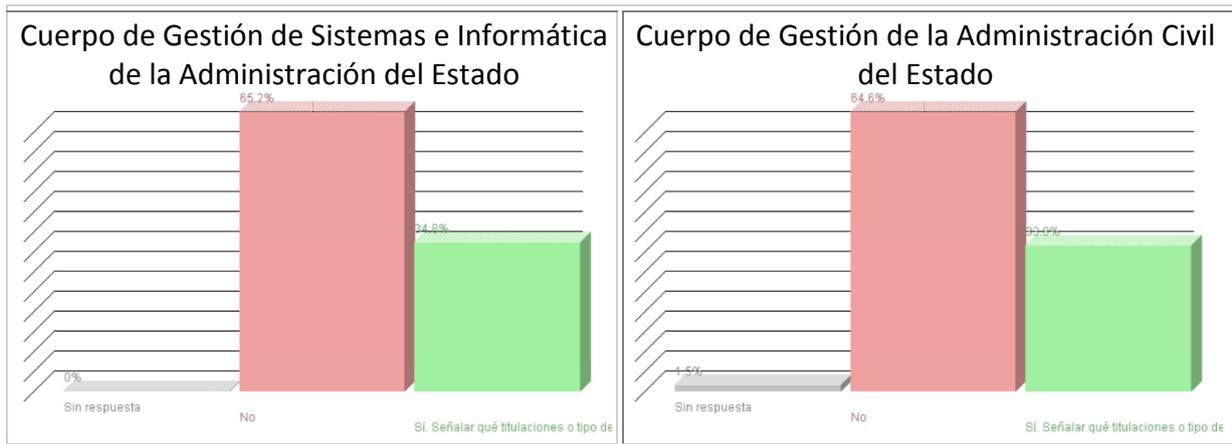
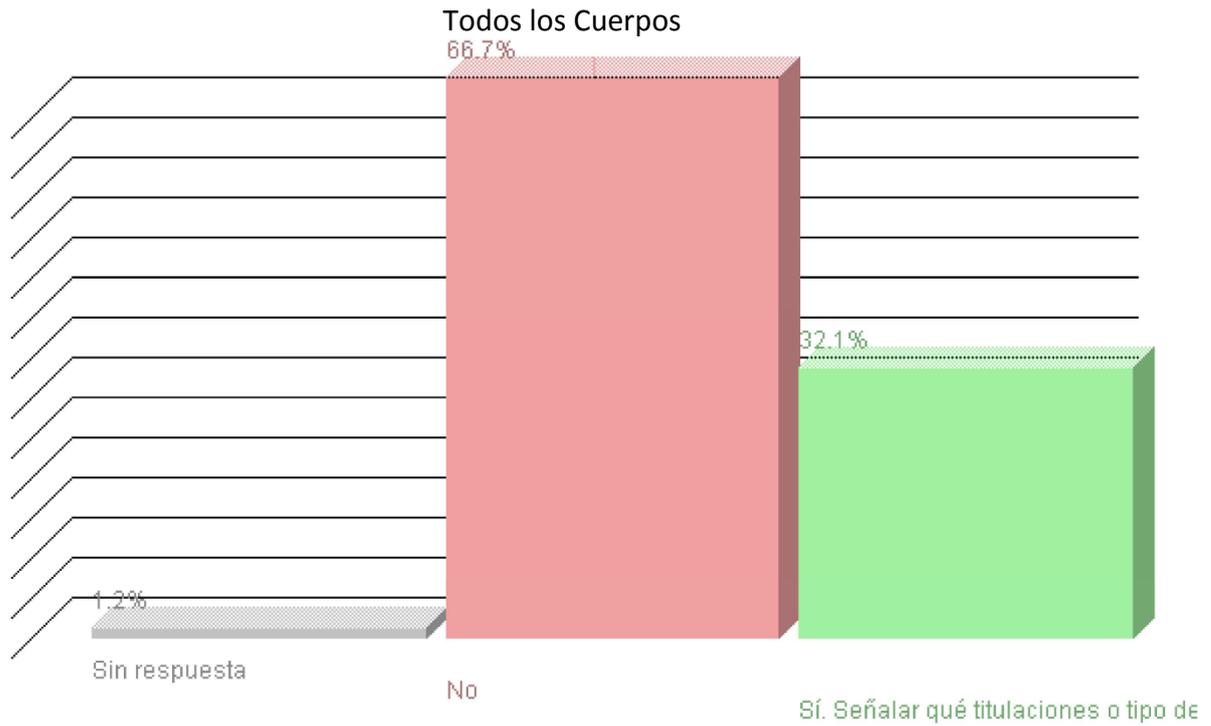
Las siguientes preguntas se preocupan de aspectos prácticos relacionados con la ocupación del puesto de trabajo que, aunque no hubiesen sido valorados durante el proceso selectivo, los encuestados, a la luz de su experiencia, pudieran considerar importantes para su correcto desempeño.

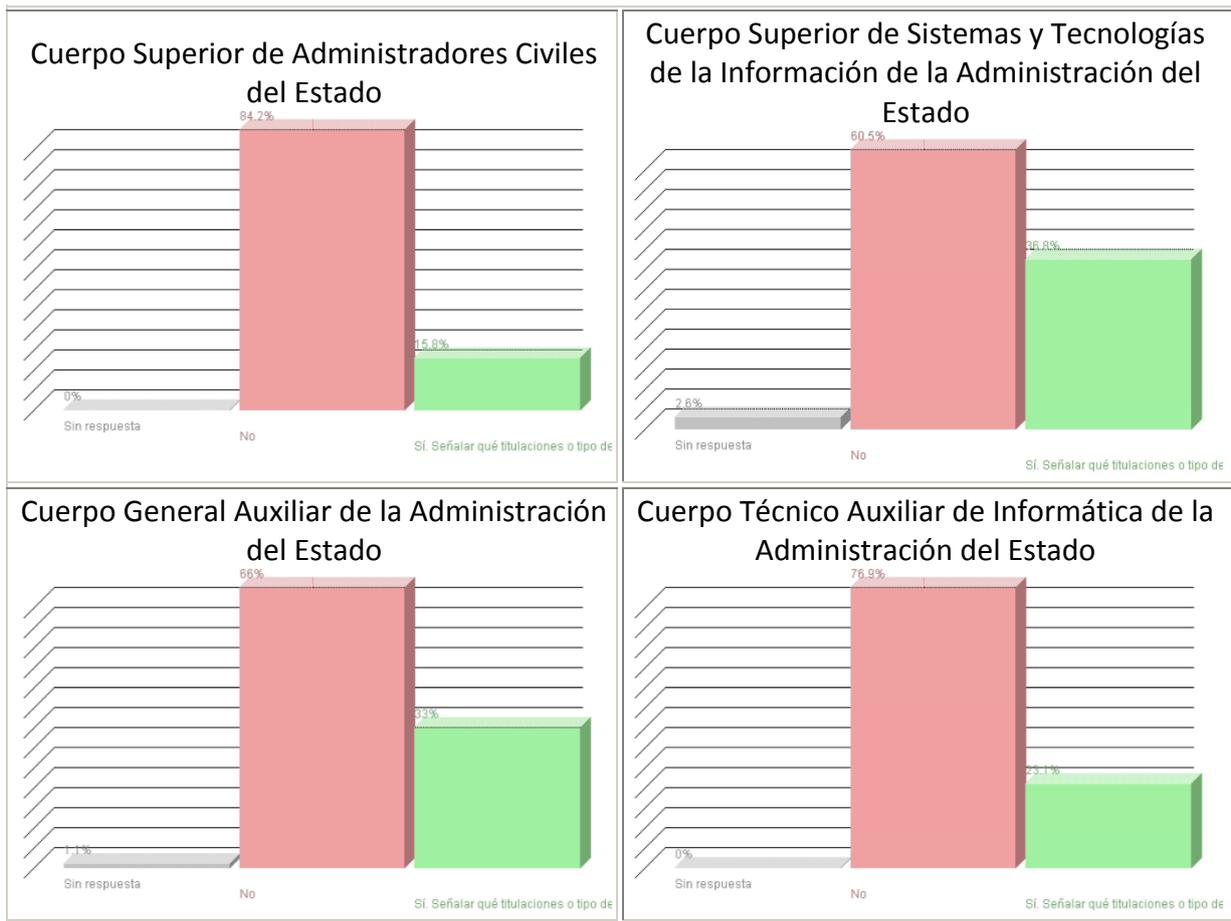
Tal y como muestran las tablas siguientes, más de dos tercios de los encuestados considera que el desempeño del primer puesto de trabajo no requería de conocimientos específicos.

Esa misma proporción, en algunos casos aumentada, se mantiene en el análisis cuerpo a cuerpo.

14) ¿Considera Vd. que el correcto desempeño del puesto de trabajo de su primer destino habría requerido de conocimientos específicos que no fueron valorados en el proceso selectivo?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	3	1.2%	
No	168	66.7%	67.5%
Sí. Señalar qué titulaciones o tipo de conocimientos	81	32.1%	32.5%





No obstante, a los que respondían afirmativamente se les pidió que señalasen la titulación o conocimientos que a su juicio sería conveniente demandar durante el proceso selectivo.

En general, los comentarios vertidos se pueden agrupar en 4 grandes bloques temáticos:

- 1) Jurídicos, en las materias específicas relacionadas con la unidad o puesto de trabajo.
- 2) Organizativos, relativos a los conocimientos administrativos, materiales y procedimentales necesarios para el correcto desempeño en la unidad o puesto de trabajo.
- 3) Técnicos o instrumentales, relativos al manejo de software, aplicaciones informáticas, conocimientos técnicos específicos (contabilidad, idioma, economía y similares) de acuerdo con las materias competencia de la unidad o puesto de trabajo.
- 4) Atención al público, trabajo en equipo y gestión de personas.

A continuación mostramos un extracto literal de los comentarios vertidos en la encuesta.

Tuve que trabajar en una oficina de empleo, atendiendo al público desde el primer día que llegué y sin haber recibido ninguna formación relacionada con el puesto.

En mi puesto concreto, conocimientos de la Ley de Extranjería

Conocimientos específicos de tráfico

Por ejemplo, para la AEAT, conocimientos de impuestos y económicos

Conocimientos jurídicos básicos y formación sobre cultura administrativa (forma habitual de relacionarse entre unidades, responsabilidades de los diferentes áreas, servicios...etc. donde se van a desarrollar las funciones, y otras de similar contenido.

Legislación Administración Local

Herramientas de ofimática (word, excel y correo electrónico)

Trabajo en equipo

Habilidades de comunicación.

Valoración de la especialidad Telecomunicaciones, Sistemas de Información, Seguridad ...

Ser ingeniero en informática o telecomunicaciones

Ing. telecomunicaciones o informática.

Los conocimientos necesarios dependen del proyecto actual. El problema es que los cursos del INAP puedes pedirlos después, no antes. Y además no suelen ser muy específicos

Gestión de reuniones

Realización de informes

Experiencia en gestión de proyectos. Si no hubiese tenido experiencia en el sector privado, la adaptación habría sido difícil.

Económicos, de Seguridad y Defensa Nacional, Éticos y de Relaciones Internacionales.

Generales

Trabajo en equipo y gestión de personas

Graduado social o ciencias del trabajo.

Conocimientos en materia de extranjería

Gestión administrativa general.

Idiomas. Mi primer destino fue en un puerto internacional y saber inglés me salvó de muchas situaciones.

En el puesto que yo desempeñe concretamente no, pero gran parte de la oferta de puestos eran en el SPEE y durante el proceso selectivo no se da ningún tipo de preparación acerca de la tramitación de prestaciones, a diferencia de que sí que se explica cómo tramitar un documento contable o un expediente de contratación. Creo que es algo que falta.

Atención al público.

Conocimientos específicos en procedimientos administrativos propios de la Dirección General de Tráfico.

Idiomas, trabajo en instituciones internacionales, madurez y experiencia.

Mayor formación en el ámbito del D^º de Trabajo y de la Seguridad Social

Conocimientos sobre nóminas

Ley específica según el tipo de trabajo

Pero no presenta mayor problema. Evidentemente cada puesto tiene sus peculiaridades, y no creo que sea necesario adaptar el proceso selectivo a cada caso particular, si no que debe ser general (como es en la actualidad)

Gestión de contratos públicos y personas, relaciones con otros grupos de la Administración

La atención al ciudadano

Legislación sobre Nacionalidad, Registro Civil, Documentación Españoles, Tutelas y Patria Potestad de Menores

Gestión de personal

Toma de decisiones

Conocimiento de Aplicaciones Informáticas específicas del organismo o ministerio en cuestión.

Lo que dejó mucho que desear fue el CURSO SELECTIVO. Se toleraban prácticas poco éticas en el ámbito de la Administración en ámbitos como la productividad, la relación entre compañeros...

Conocimiento de idiomas

Normativa de extranjería.

Titulación en económicas o empresariales

Conocimiento de los diferentes tipos de estupefacientes que existen y los trámites generales de las sanciones administrativas y penales.

Cualidades organizativas, orientación a la atención al público, expresión escrita, programas informáticos específicos,...

Si la inmensa mayoría de las plazas pertenecen a un ámbito tan específico como es el SEPE (INEM) los conocimientos en la materia deberían de ser mayores que los que se obtienen al superar un proceso selectivo de tipo general como es el acceso al cuerpo de Gestión de la AGE

Legislación seguridad social

Conocimientos sobre como gestionar un equipo de DNI

Conocimientos sobre seguridad social en mi caso (normativa, leyes..)

Titulación o conocimientos relacionados con el derecho de la Seguridad Social.

Experiencia en gestión de proyectos

Conocimientos en Transporte y Comercio Internacional, Normativa de Salud Pública, Funcionamiento e importancia de los Puertos del Estado; entre otros aspectos veterinarios y jurídicos.

Curso previo sobre las funciones a desarrollar en el puesto

En mi puesto de trabajo también me ha servido mis conocimientos en estadística que he adquirido en mis estudios de licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, así como los conocimientos a la hora de realizar informes.

Derecho y gestión económica

Gestión de equipos de trabajo

Gestión de personal.

Técnicos muy concretos del puesto de trabajo. Conocimientos más profundos sobre el funcionamiento de la AGE que los que se dan el curso selectivo

Idiomas.

Técnicas de negociación.

Normativa propia del centro directivo.

Gestión de grupos de trabajo. Gestión de proyectos.

Se necesita conocimiento, pero esos conocimientos solo se pueden adquirir trabajando en el puesto

El proceso selectivo de los cuerpos de informática es muy teórico, debería ser mucho más práctico y sobre todo tener en cuenta la experiencia previa. Por ejemplo: No debería poder optar al grupo A1 aquellas personas que no tengan experiencia laboral, se podrían separar las oposiciones en áreas más concretas, no solo desarrollo o sistemas, tener en cuenta comunicaciones, seguridad, web,...

Legislación específica en relación con la materia del puesto

Conocimientos sobre Derecho civil, mercantil y penal y funcionamiento de la administración de justicia

Legales

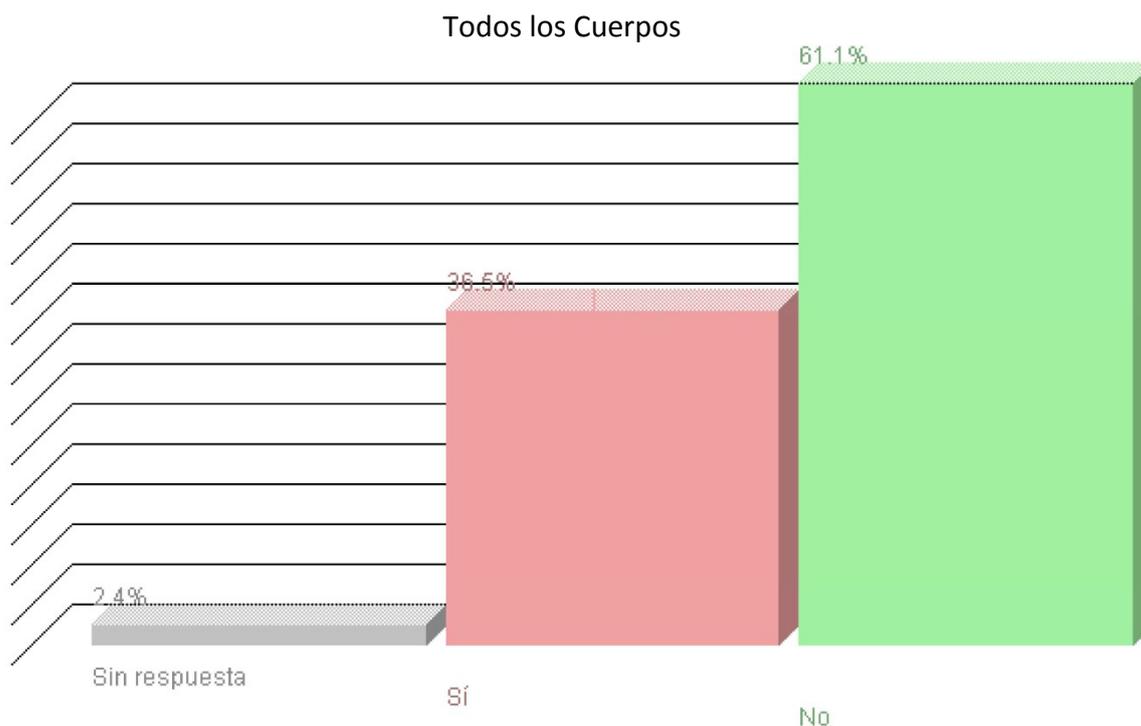
Virtualización de sistemas, almacenamiento

En la siguiente cuestión se indaga sobre la necesidad de valorar en el proceso selectivo la experiencia previa en el desempeño de puestos similares a los de primera ocupación.

Esta pregunta es contestada negativamente por dos tercios de los encuestados, aunque como se verá en las tablas que recogen el análisis cuerpo a cuerpo, son los funcionarios de los cuerpos especiales los que mayoritariamente defienden la necesidad de contar con experiencia previa.

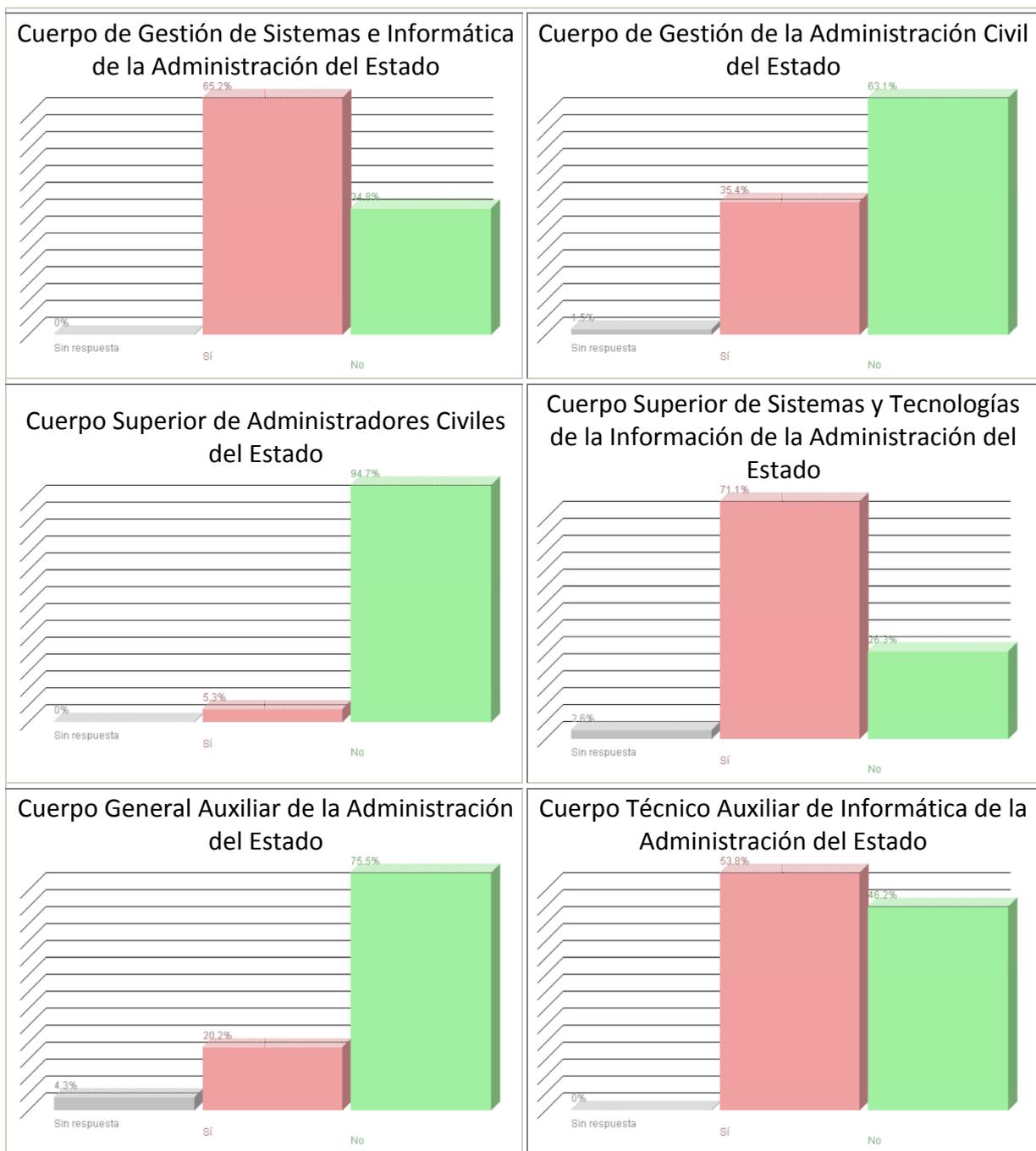
15) Al igual que en la pregunta anterior, ¿considera Vd. que el puesto de trabajo requería de experiencia previa para su correcto desempeño?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	2.4%	
Sí	92	36.5%	37.4%
No	154	61.1%	62.6%



A continuación presentamos el análisis cuerpo a cuerpo, donde se muestra que los tres cuerpos especiales aprecian la posesión de experiencia previa para el desempeño del puesto, frente a los cuerpos de administración general, que la valoran en menor medida.

Este efecto también se recoge en la pregunta 30, cuando se interroga en general por la experiencia laboral previa a la aprobación de la oposición, que se da en mayor medida en los funcionarios de los cuerpos especiales.



La pregunta sobre la adaptación al puesto de trabajo puede parecer, si atendemos a las características del proceso selectivo, marcado por el acceso a través de los cuerpos de la Administración.

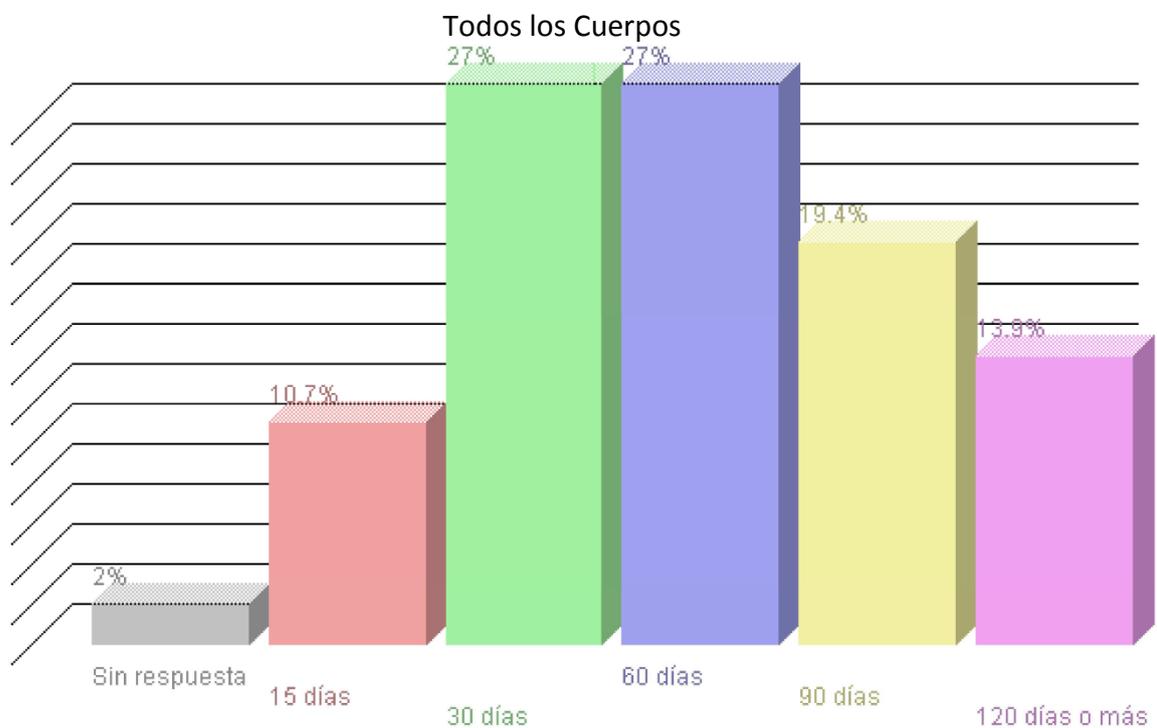
En el sistema de empleo, el periodo de adaptación al puesto adquiriría densidad jurídica de acuerdo con lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores (art. 14), que prevé un periodo de prueba antes de la perfección del contrato laboral.

En cualquier caso, la pregunta parece pertinente para evaluar el rendimiento del sistema de acceso, en el que parece que se sacrifica la eficacia y eficiencia a corto plazo, referida al desempeño normal del puesto de trabajo en un tiempo limitado y acorde con la complejidad de las funciones y las responsabilidades asignadas al puesto de trabajo.

No obstante, es interesante señalar que los periodos de adaptación más señalados se sitúan entre 30 / 60 días, incluso en los cuerpos de gestión y superiores en los que la complejidad funcional y responsabilidad teóricas deberían estar en consonancia con las que se predicen de los puestos de trabajo de primera ocupación.

16) Siguiendo con su propia experiencia, ¿qué periodo de adaptación al puesto que inicialmente accedió considera Vd. necesario para un desempeño satisfactorio por una persona de nuevo ingreso?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	5	2%	
15 días	27	10.7%	10.9%
30 días	68	27%	27.5%
60 días	68	27%	27.5%
90 días	49	19.4%	19.8%
120 días o más	35	13.9%	14.2%



El análisis cuerpo a cuerpo básicamente refleja los mismos resultados que el análisis global, con una excepción: la del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, donde el periodo de adaptación al puesto se amplía a 90 / 120 días.

Así mismo, un porcentaje importante de funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado también señala conveniente un periodo de adaptación de 90 días (36,8%), aunque el periodo más señalado es de 60 días (47,4%)

Por otro lado, los cuerpos del grupo "C" se inclinan mayoritariamente por un periodo de 30 días, lo que resulta bastante acorde con las tareas y responsabilidades que se presumen asumen en los puestos de trabajo que ocupan.

6.5. PROPUESTAS DE MEJORA DEL CURSO SELECTIVO Y DEL PROCESO EN SU CONJUNTO

A partir del análisis de las respuestas de los funcionarios en formación relativas al curso selectivo, sobre todo de los comentarios críticos, se decidió elaborar una sección específica en la encuesta del personal en ejercicio que recogiese las actitudes de los encuestados hacia aspectos concretos susceptibles de mejora.

El análisis de estas preguntas se refiere a los cuerpos de gestión y superiores, que son los que realizan el curso selectivo, razón por la que de nuevo el volumen de respuestas del análisis global es tan bajo.

Las siguientes preguntas abordan esa cuestión cuyos resultados presentamos en una tabla resumen del análisis global y en tablas específicas para cada cuerpo.

21.3) Siguiendo con el Curso selectivo, ¿está Vd. de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (valore en una escala de 1 a 5, siendo 1 el total desacuerdo y 5 absolutamente de acuerdo)

21.3.1) Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	113	44.8%	
1	20	7.9%	14.4%
2	22	8.7%	15.8%
3	23	9.1%	16.5%
4	23	9.1%	16.5%
5	51	20.2%	36.7%

21.3.2) Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	112	44.4%	
	1	16	6.3%	11.4%
	2	19	7.5%	13.6%
	3	24	9.5%	17.1%
	4	22	8.7%	15.7%
	5	59	23.4%	42.1%

21.3.3) Los contenidos son demasiado teóricos

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	117	46.4%	
	1	10	4%	7.4%
	2	15	6%	11.1%
	3	36	14.3%	26.7%
	4	28	11.1%	20.7%
	5	46	18.3%	34.1%

21.3.4) Los contenidos son demasiado jurídicos

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	113	44.8%	
	1	34	13.5%	24.5%
	2	30	11.9%	21.6%
	3	40	15.9%	28.8%
	4	23	9.1%	16.5%
	5	12	4.8%	8.6%

21.3.5) El curso no debería ser selectivo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	115	45.6%	
1	38	15.1%	27.7%
2	13	5.2%	9.5%
3	20	7.9%	14.6%
4	12	4.8%	8.8%
5	54	21.4%	39.4%

21.3.6) El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	113	44.8%	
1	11	4.4%	7.9%
2	23	9.1%	16.5%
3	33	13.1%	23.7%
4	39	15.5%	28.1%
5	33	13.1%	23.7%

Tabla 6.44. Propuestas de mejora del curso selectivo (todos los cuerpos).

FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	44,8%	7,9%	8,7%	9,1%	9,1%	20,2%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	44,4%	6,3%	7,5%	9,5%	8,7%	23,4%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	46,4%	4,0%	6,3%	14,3%	11,1%	18,3%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	44,8%	13,5%	11,9%	15,9%	9,1%	4,8%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	45,6%	15,1%	5,2%	7,9%	4,8%	21,4%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	44,8%	4,4%	9,1%	13,1%	15,5%	13,1%

Debido al sesgo que introducen los funcionarios de los cuerpos del grupo "C", los datos del análisis global deben ser interpretados a la luz de los datos del análisis cuerpo a cuerpo que se realiza en las siguientes tablas.

Tabla 6.45. Propuestas de mejora del curso selectivo (Cuerpo d Gestión ACE).

FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	7,7%	13,8%	9,2%	10,8%	15,4%	43,1%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	7,7%	9,2%	4,6%	12,3%	16,9%	49,2%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	12,3%	7,7%	12,3%	15,4%	21,5%	30,8%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	7,7%	23,1%	23,1%	27,7%	12,3%	6,2%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	12,3%	24,6%	6,2%	13,8%	4,6%	38,5%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	7,7%	10,8%	15,4%	23,1%	23,1%	20,0%

Tabla 6.46. Propuestas de mejora del curso selectivo (Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática).

FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	8,7%	8,7%	17,4%	17,4%	26,1%	21,7%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	8,7%	21,7%	26,1%	17,4%	8,7%	17,4%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	13,0%	4,2%	8,7%	13,0%	17,4%	43,5%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	8,7%	8,7%	4,3%	39,1%	26,1%	13,0%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	8,7%	21,7%	8,7%	8,7%	0,0%	52,2%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	8,7%	13,0%	13,0%	17,4%	26,1%	21,7%

Tabla 6.47. Propuestas de mejora del curso selectivo (Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado).

FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	5,3%	5,3%	42,1%	15,8%	5,3%	26,3%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	0,0%	10,5%	5,3%	21,1%	21,1%	42,1%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	0,0%	5,3%	5,3%	42,1%	21,1%	26,3%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	10,5%	21,1%	21,1%	21,1%	15,8%	10,5%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	5,3%	36,8%	10,5%	21,1%	15,8%	10,5%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	0,0%	0,0%	5,3%	21,1%	36,8%	36,8%

Tabla 6.48. Propuestas de mejora del curso selectivo (Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnología de la Información).

FACTORES	S/R	1	2	3	4	5
Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar (21.3.1)	5,3%	13,2%	10,5%	23,7%	15,8%	31,6%
Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición (21.3.2)	2,6%	7,9%	21,1%	15,8%	13,2%	39,5%
Los contenidos son demasiado teóricos (21.3.3)	5,3%	7,9%	7,9%	34,2%	15,8%	28,9%
Los contenidos son demasiado jurídicos (21.3.4)	0,0%	34,2%	26,3%	18,4%	13,2%	7,9%
El curso no debería ser selectivo (21.3.5)	0,0%	26,3%	10,5%	10,5%	15,8%	36,8%
El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí) (21.3.6)	2,6%	0,0%	23,7%	23,7%	28,9%	21,1%

La siguiente pregunta se realizó para incorporar información adicional que pudiera quedar excluida de los enunciados recogidos en las cuestiones anteriores.

21.4) Si su opinión sobre el curso selectivo no se corresponde con ninguna de las afirmaciones anteriores, por favor a continuación añade sus comentarios

		frec.	total
	Sin respuesta	237	94%
	Respuestas	15	6%

El nivel de respuesta fue muy bajo y parte de los comentarios se correspondían con los enunciados descritos en las cuestiones anteriores.

No obstante, a continuación mostramos algunos que pueden aportar alguna información adicional interesante:

El curso selectivo tal y como está actualmente concebido no es útil. Creo que es positivo que tenga lugar, pero potenciando más aspectos prácticos y sociales del mismo. Que haya visitas (estancias) "in situ" a las instituciones y organismos de la AGE, en grupos pequeños. Aportarían más y mejor, en mucho menos tiempo

Preparar a los TIC para desempeñar cualquier puesto de dirección en la administración y no sólo los puestos tecnológicos. Al igual que ocurre con los TAC

Para que fuera un curso de especialización habría que hacerlo después de la asignación de destino

Pese a lo apuntado en la respuesta 21.2, no opino que el curso selectivo deba estar enfocado a la preparación del puesto de trabajo que se vaya a ocupar, ya que entonces ¿qué ocurriría cuando el funcionario, ya de carrera, decidiera cambiar su orientación profesional hacia otras especialidades que le ofrezca su cuerpo o escala de adscripción?

Creo que el curso es adecuado para introducirse dentro de una organización completamente nueva, no tiene sentido que sea especializado, al contrario, me parece muy adecuado su carácter generalista. Sin duda, lo mejor del curso es la integración en un grupo y la adquisición de contactos para uso profesional posterior

a) Funcionarios en formación

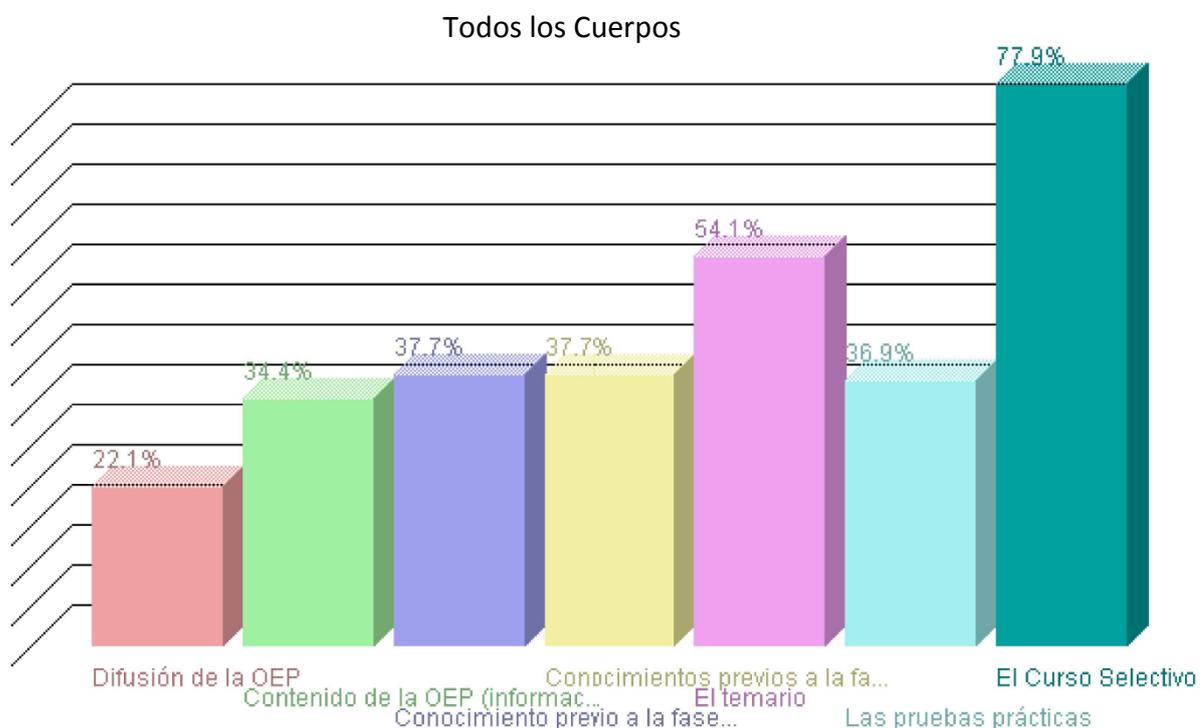
Las siguientes cuestiones intentan recoger las propuestas de los encuestados para mejorar el proceso selectivo, identificando una serie de categorías sobre las que igualmente se pidió que señalaran los aspectos concretos que mejorarían.

De entre todas las categorías, destacan el curso selectivo (77,9%) y el temario (54,1%) como los aspectos en los que los encuestados muestran más interés de mejora.

A continuación de los histogramas, que recogen los resultados cuerpo a cuerpo, se ha confeccionado otra tabla que incorpora de forma resumida los comentarios con las propuestas concretas de mejora en cada aspecto.

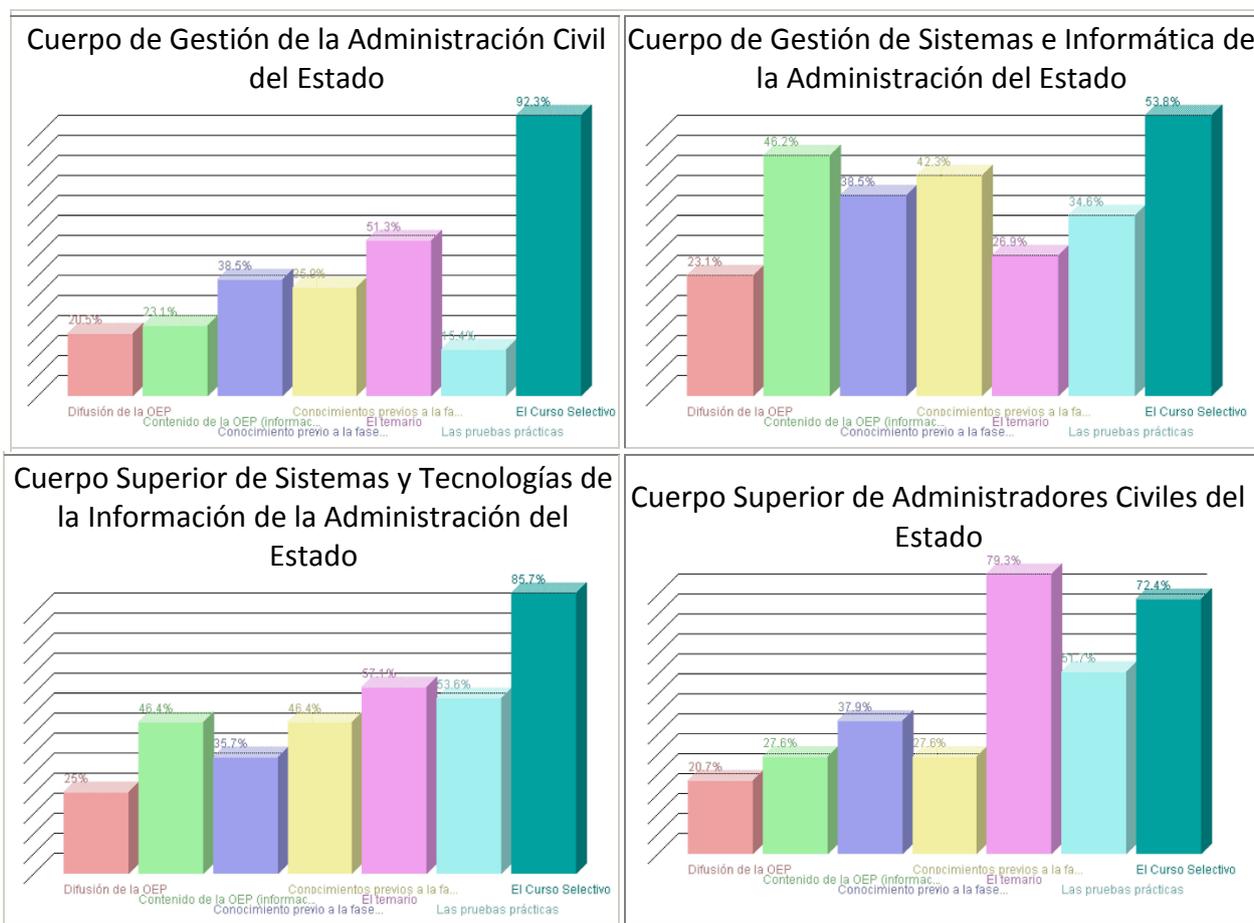
14) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Difusión de la OEP	27	22.1%	7.4%
Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)	42	34.4%	11.4%
Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas	46	37.7%	12.5%
Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características	46	37.7%	12.5%
El temario	66	54.1%	18%
Las pruebas prácticas	45	36.9%	12.3%
El Curso selectivo	95	77.9%	25.9%



El análisis cuerpo a cuerpo muestra cómo las propuestas de mejora preferentemente se refieren al curso selectivo y el temario en todos los cuerpos a excepción del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática, que junto al curso selectivo propone por este orden, mejoras en el Contenido de la OEP (46,2%), información sobre los puestos de trabajo y sus características (42,3%), información sobre las funciones del Cuerpo

(38,5%), las pruebas prácticas (34,6%), el temario (26,9%) y en último lugar la difusión de OEP (23,1%).



Explique los aspectos que podrían mejorarse para cada opción marcada

14.1.obs) Difusión de la OEP

		frec.	total
	Sin respuesta	96	78.7%
	Respuestas	26	21.3%

14.2.obs) Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)

		frec.	total
	Sin respuesta	89	73%
	Respuestas	33	27%

14.3.obs) Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas

	frec.	total
Sin respuesta	82	67.2%
Respuestas	40	32.8%

14.4.obs) Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características

	frec.	total
Sin respuesta	85	69.7%
Respuestas	37	30.3%

14.5.obs) El temario

	frec.	total
Sin respuesta	57	46.7%
Respuestas	65	53.3%

14.6.obs) Las pruebas prácticas

	frec.	total
Sin respuesta	77	63.1%
Respuestas	45	36.9%

14.7.obs) El Curso selectivo

	frec.	total
Sin respuesta	26	21.3%
Respuestas	96	78.7%

Tabla 6.49. Aspectos mejorables en el proceso selectivo.

ASPECTOS MEJORABLES	RESPUESTAS	PROPUESTAS
Difusión de la O.E.P.	22,1%	Mayor y mejor difusión
Contenido de la O.E.P.	34,4%	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre los puestos a cubrir. - Información sobre las remuneraciones. - Información sobre las fechas de los exámenes - Información sobre los criterios de evaluación de las pruebas.

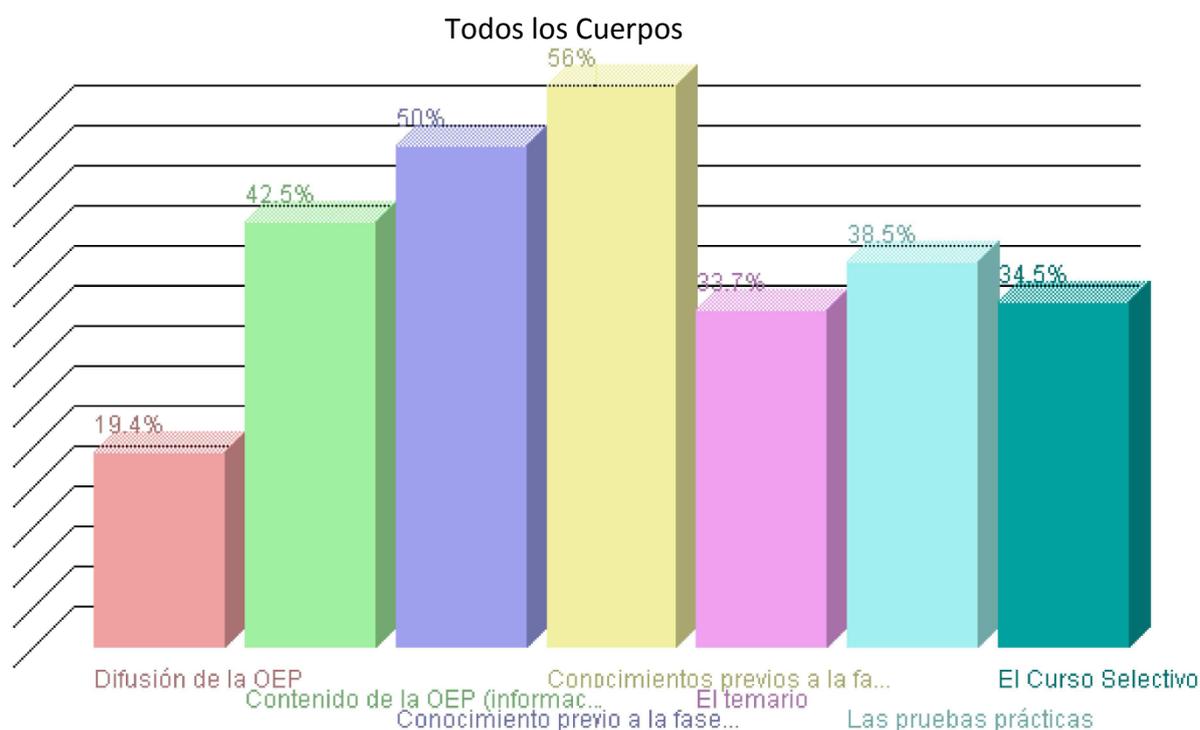
		- Información sobre los destinos.
Funciones y responsabilidades del Cuerpo	37,7%	- Características del Cuerpo. - Funciones y tareas a desarrollar.
Puestos de Trabajo y sus características	37,7%	- Descripción de los Puestos de Trabajo. - Destinos y Puestos. - Puestos de Trabajo y remuneraciones.
Temario	54,1%	- Demasiado abiertos. - Demasiado extensos. - Más concretos. - Temas obsoletos. - Más adaptados a los Puestos de Trabajo. - Menos peso o desaparición del tema de Políticas Públicas. - Se debería facilitar los contenidos a los candidatos.
Pruebas Prácticas	36,9%	- Mejorar y precisar el calendario de las pruebas. - Pruebas muy subjetivas a efectos de evaluación. - Los evaluadores deberían ser siempre los mismos. - Especificar los criterios de evaluación de las pruebas.
Curso selectivo	77,9%	- Adaptado a los requerimientos de los puestos a ocupar. - Profesorado con experiencia en los puestos a ocupar. - Más práctico. - Eliminarlo y sustituirlo por un periodo en prácticas en el puesto de trabajo a ocupar. - No debería ser selectivo. - Insuficiente, poco tiempo. - Más específico. - Incluir visitas institucionales a Centros de Trabajo y Oficinas Administrativas.

c) Funcionarios en ejercicio.

En la encuesta aplicada al personal en ejercicio, los aspectos principales que los encuestados estiman que son mejorables son, por este orden: la información sobre los puestos de trabajo a ocupar y sus características (56,0%), la información sobre las funciones y responsabilidades del cuerpo (50,0%) y el contenido de la OEP (42,5%).

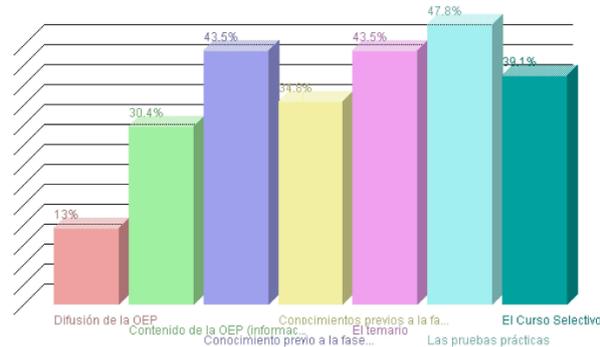
22) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, ¿cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes? (puede marcar más de una opción)

	frec.	total	resp.
Difusión de la OEP	49	19.4%	7.1%
Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)	107	42.5%	15.5%
Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas	126	50%	18.2%
Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características	141	56%	20.4%
El temario	85	33.7%	12.3%
Las pruebas prácticas	97	38.5%	14%
El Curso selectivo	87	34.5%	12.6%

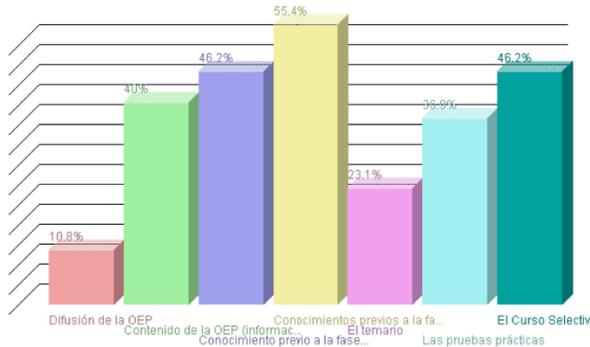


En el análisis cuerpo a cuerpo se mantiene la tendencia reflejada en el análisis global, pero añadiendo a los tres temas más valorados el curso selectivo, lógicamente propuesto por los cuerpos superiores y de gestión.

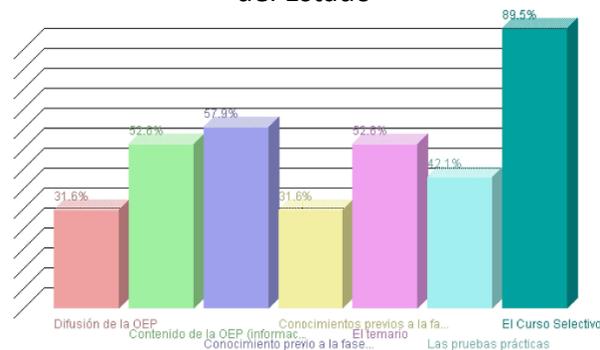
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado



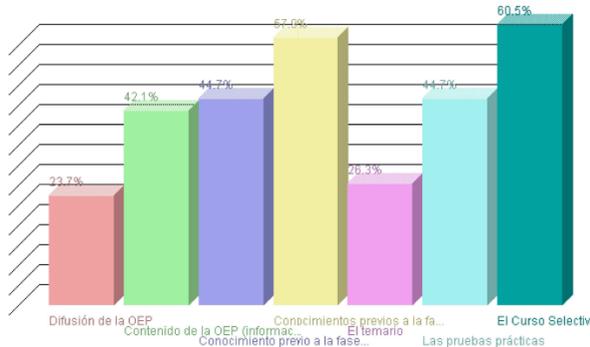
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado



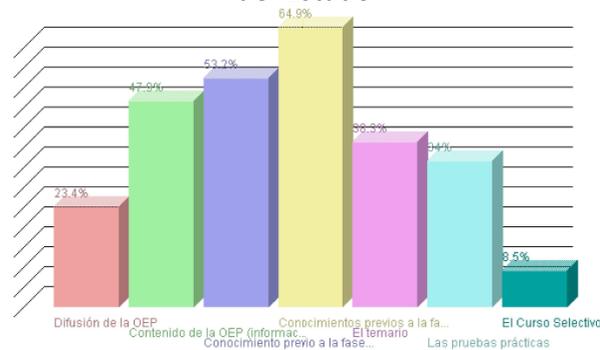
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado



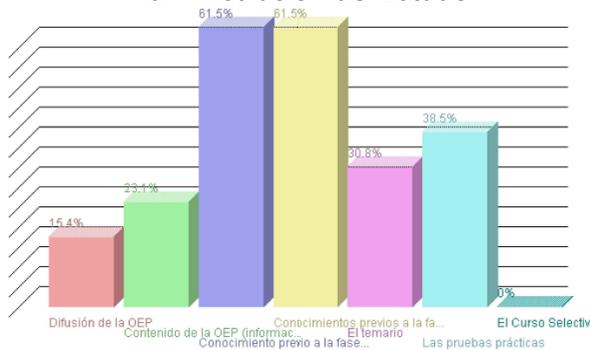
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado



Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado



Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado

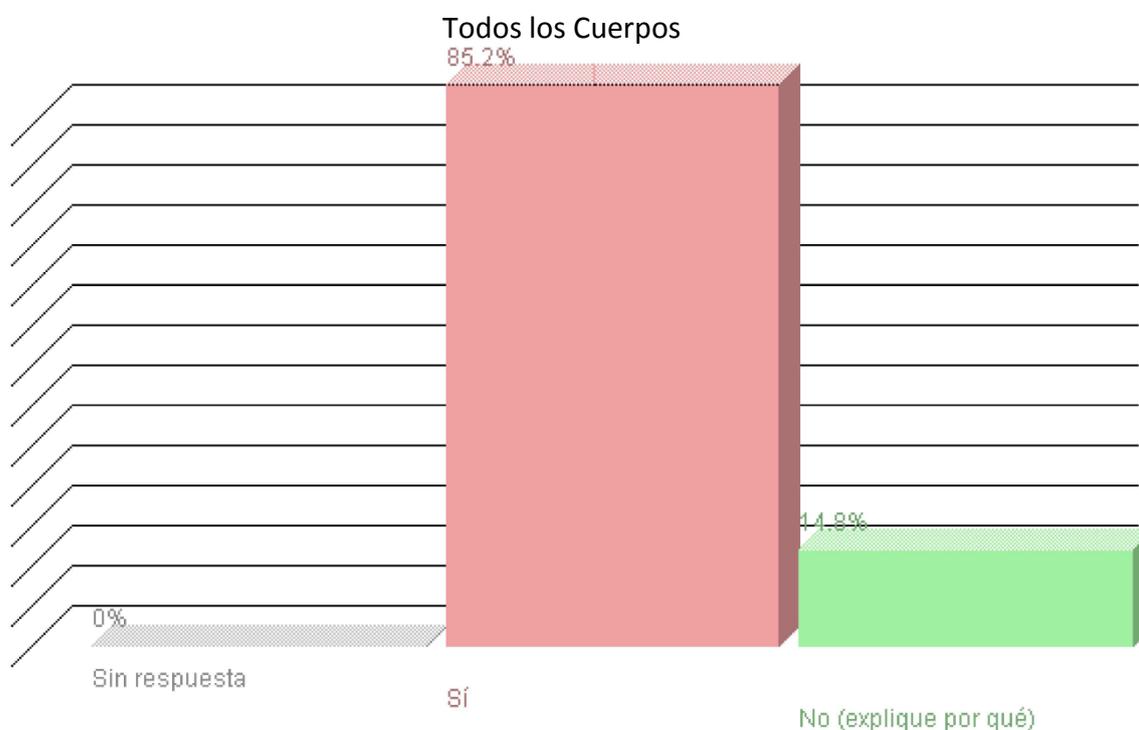


6.6. VALORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL PROCESO SELECTIVO

a) Funcionarios en formación.

15) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree usted que el proceso selectivo mide realmente el mérito y la capacidad de los candidatos?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Sí	104	85.2%	85.2%
No (explique por qué)	18	14.8%	14.8%



De esta pregunta, cabe resaltar que la percepción de que el proceso se orienta por los principios constitucionales es altísima (85,2%), aunque algunos comentarios demandan una mayor transparencia:

Pero se puede fomentar la igualdad y la transparencia publicando en la página del INAP TODOS los exámenes de años anteriores, para no depender en absoluto de acudir a Academias.

Existen ejercicios en los que no se conocen los criterios reales de corrección. Además hay algunos en los que ni siquiera hay lectura pública.

Otros reiteran nuevamente la crítica a los tribunales.

Habiendo tres tribunales distintos en el último ejercicio es imposible que haya igualdad de criterios... partiendo que ya es muy subjetiva la prueba, si encima valora gente distinta, creo que no estoy en las mismas condiciones que otros con otro tribunal.

Sí, salvo el caso práctico. La razón es que los miembros del tribunal no son los mismos en cada sesión, por lo que se pierde objetividad.

Incluso, algún comentario apunta a que se pueden reforzar esos principios mejorando el proceso:

Igualdad formal pero no material que también es un mandato a los poderes públicos del artículo 9.2 de la CE, ya que en el acceso para formación y por el tiempo de duración de la preparación y los procesos mismos hay una selección socio-económica indirecta que no se puede ignorar (mayor cuanto más alto sea el nivel del Cuerpo- esto es claro en los cuerpos superiores que requieren varios años de preparación a tiempo completo y también aplicable a Gestión en parte y sobre todo últimamente por la competitividad tan fuerte por las escasas plazas). En mérito y capacidad creo podría revisarse el procesos para incluir más valores que los exámenes que premian básicamente un estudio memorístico; podría incluirse otros criterios de mérito y capacidad profesional (CV, entrevistas, experiencia previa o en cuanto al conjunto de pruebas a pasar hacer una valoración más global y no tan aislada y eliminatoria de cada examen, de forma que sea posible no pasar por haber suspendido únicamente la última prueba: que es la tercera en gestión y ya la cuarta en TACE! Tener en cuenta la propia preparación en la oposición: tiempo de preparación y si se han aprobado exámenes en convocatorias anteriores, e tc.). Creo que no es malo el sistema de forma radical pero muy mejorable (es demasiado cruel y mucha gente muy preparada y formada es desperdiciada por la Administración al no aprobar sólo por no pasar por ejemplo el último examen y no tener ni tan siquiera una bolsa de empleo o dar puntos y valorarlo de alguna forma para siguientes convocatorias, por ejemplo)

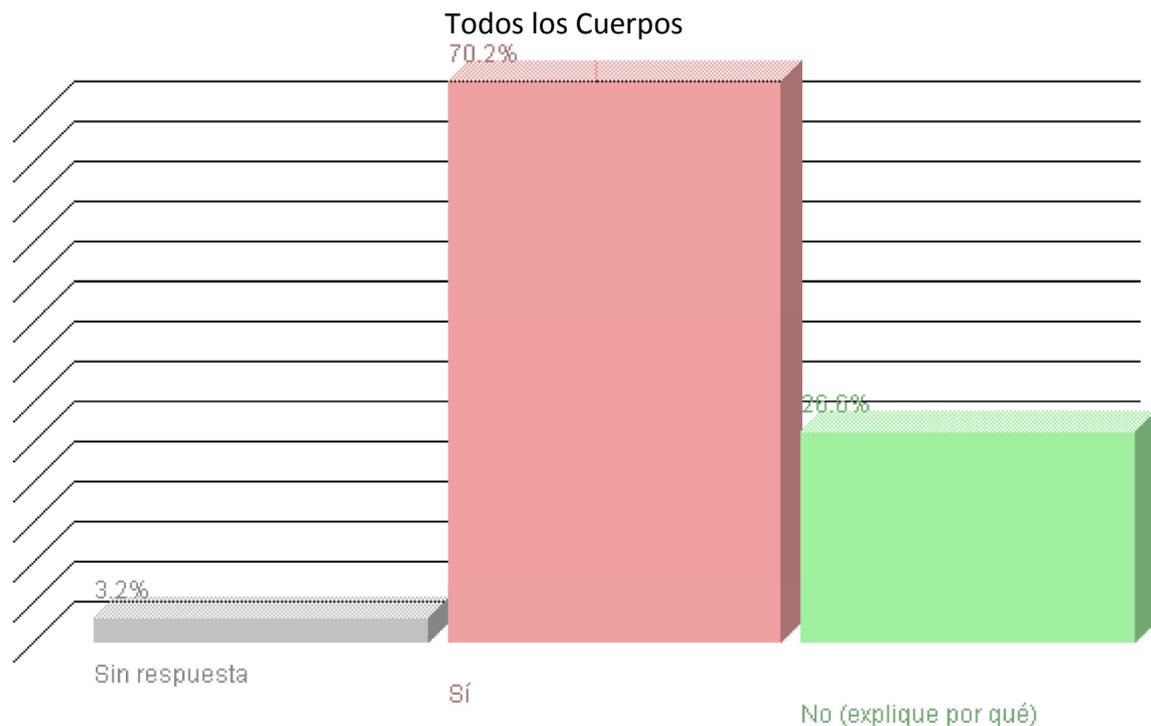
La división en dos tipos de exámenes hace que no todos hayamos realizado los mismos ejercicios.

b) Funcionarios en ejercicio

En esta encuesta, la percepción de que se cumplen los principios constitucionales cae respecto a la encuesta aplicada al personal en formación, aunque se mantiene en una proporción muy alta (70,2%)

23) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree usted que mide realmente el mérito y la capacidad de los candidatos?

		frec.	total	resp.
	Sin respuesta	8	3.2%	
	Sí	177	70.2%	72.5%
	No (explique por qué)	67	26.6%	27.5%



A continuación reflejamos igualmente algunos de los comentarios más críticos con el proceso en este aspecto.

No se valora la formación previa de los candidatos. El proceso de selección para promoción interna es absolutamente disparatado y no acorde con la experiencia y formación de los candidatos

En los concursos-oposición, considero que la fase de concurso no valora de forma imparcial la capacidad de los candidatos

Mucha subjetividad en las pruebas "cantadas" y mala aplicación de los principios de igualdad

El proceso de selección de oposición y curso (para nada selectivo) únicamente puede medir el conocimiento adquirido sobre el objeto de las preguntas, problemas y temas del temario, y sólo en el último ejercicio algo de la capacidad de comunicación de los candidatos, pero no mide realmente el mérito ni la capacidad de los candidatos para el desempeño de sus futuros puestos de trabajo, pues para ello se requeriría sistemas de valoración de conocimientos ofimáticos, de habilidades de comunicación, de trabajo en equipo, de capacidades analíticas y resolutivas, y sobre todo, de capacidad de trabajo

La preparación que uno realiza para presentarse a un proceso selectivo, suele ser muy autoexigente. Pero en mi opinión, se debería ir más en la línea de los exámenes de las comunidades europeas, medir habilidades (idiomas, capacidad para resolver problemas) y no sólo la capacidad para retener información.

No se queda necesariamente con los mejores. El proceso de oposición es altamente mejorable (sé que es difícil). La composición y la formación de los tribunales es un asunto de crucial importancia, ya que está en juego el trabajo de muchas personas. El trabajo del tribunal debería ser más riguroso (muchas veces dan una impresión bastante lamentable). La transparencia del proceso es otro aspecto altamente mejorable. Quizás una criba mayor en la

primera prueba (en mi cuerpo hay un test lo cual es bastante objetivo) y después un proceso más personalizado. La prueba de idiomas es francamente mejorable. La valoración de las pruebas prácticas debería ser más transparente (criterios publicados, etc). Entiendo que hay un factor subjetivo de cómo la persona interactúa, pero debería ser posible también medir ese aspecto de forma más transparente

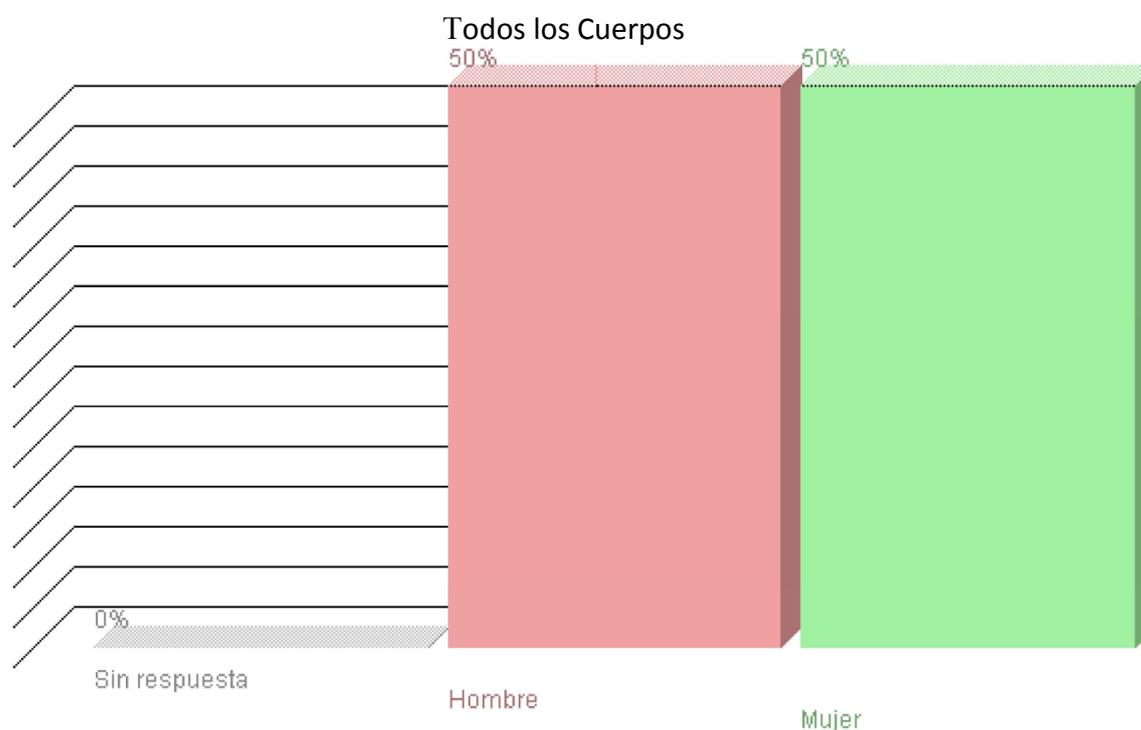
6.7. DATOS SOCIOECONÓMICOS Y PROCEDENCIA TERRITORIAL DE LOS FUNCIONARIOS

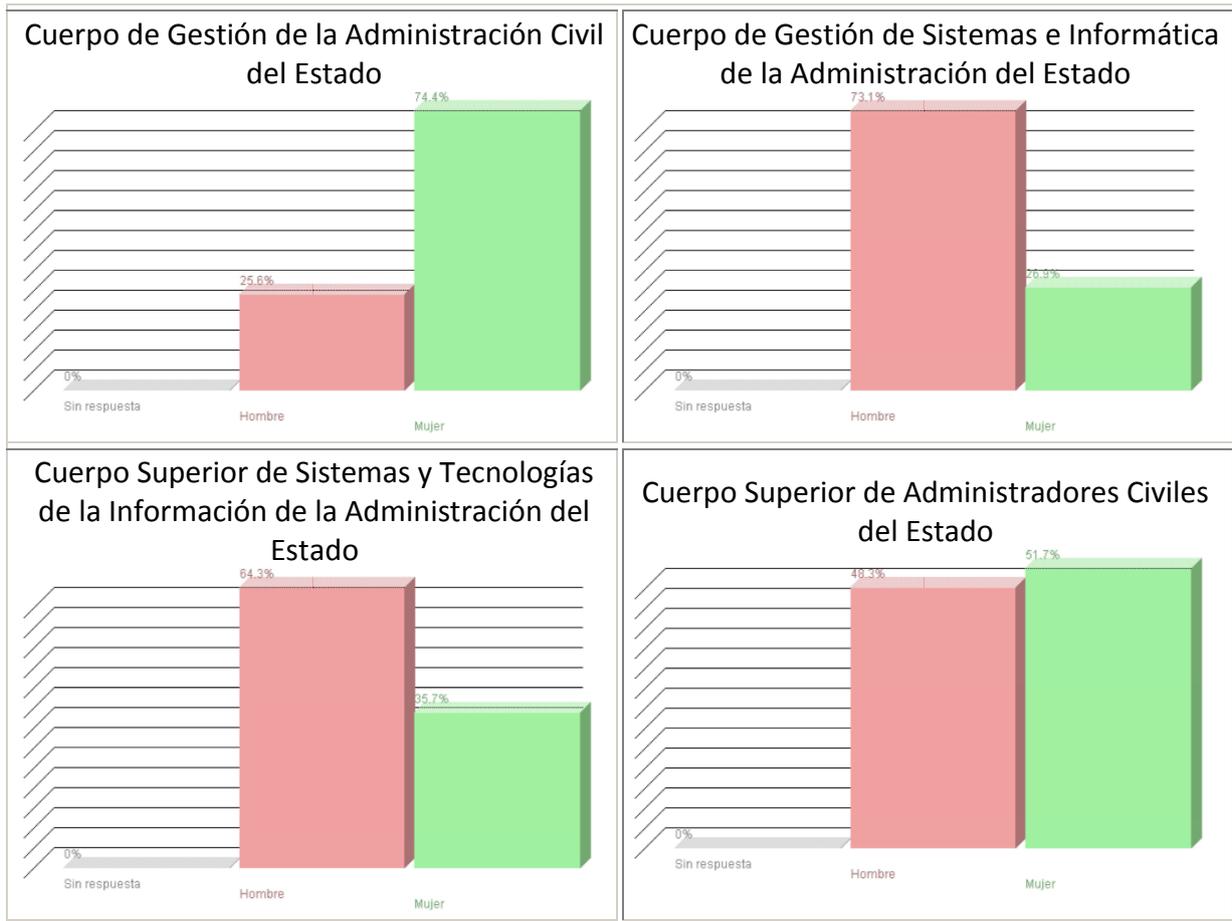
a) Funcionarios en formación

En esta encuesta, el análisis global muestra una paridad perfecta entre hombres y mujeres (50,0%). No obstante, como se muestra en los histogramas siguientes, los hombres son ligeramente mayoritarios en los cuerpos especiales y las mujeres lo son en los cuerpos generales.

16) Sexo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Hombre	61	50%	50%
Mujer	61	50%	50%





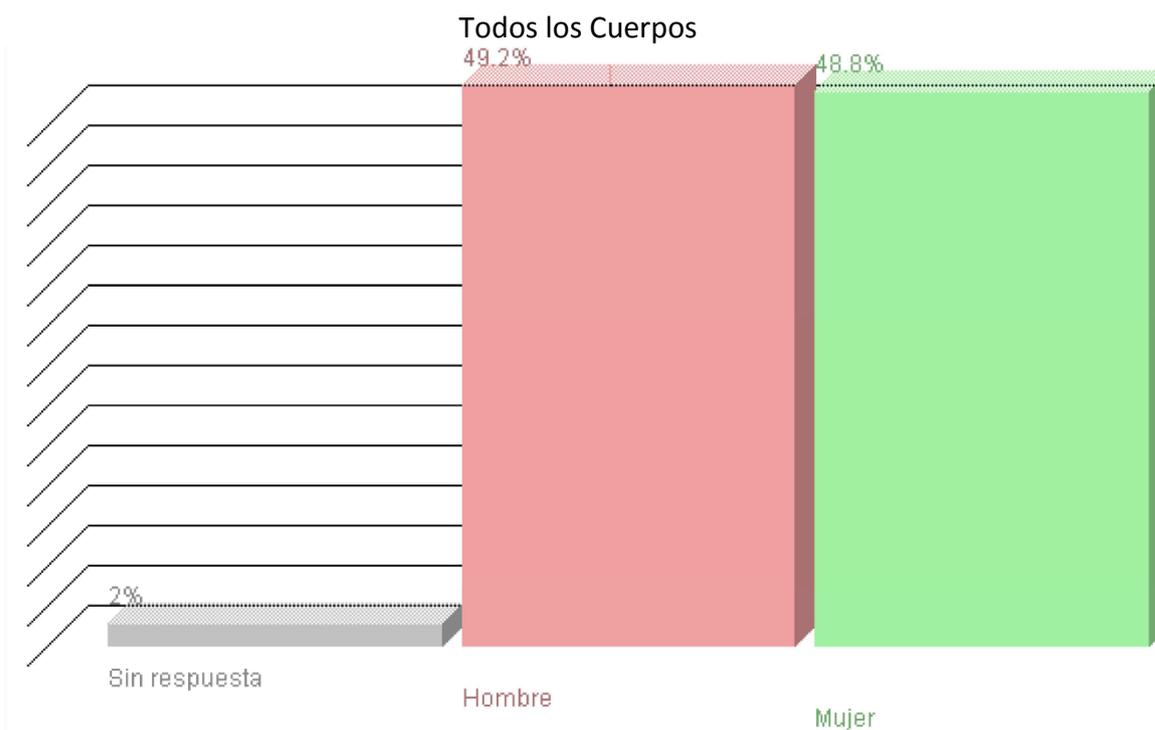
b) Funcionarios en ejercicio.

En este estudio se sigue manteniendo la paridad casi perfecta entre hombres (49,2%) y mujeres si atendemos al análisis global (48,8%).

No obstante, los histogramas que recogen los datos desagregados por cuerpos nos muestran cómo entre la población encuestada los hombres son mayoritarios en todos los cuerpos, a excepción del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, donde la mujeres representan el 60,6% de los encuestados.

24) Sexo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	5	2%	
Hombre	124	49.2%	50.2%
Mujer	123	48.8%	49.8%



a) Funcionarios en formación

En relación con la edad de los encuestados, más del 50% de los encuestados está entre los 25 y los 35 años. Concretamente, el 10,6% tiene más de 40 años (nacidos antes de 1971) y el 36,1% tiene entre 30 y 39 años (nacidos antes de 1981).

17) Año de nacimiento

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	3	2.5%	
1964	1	0.8%	0.8%
1965	2	1.6%	1.7%
1967	1	0.8%	0.8%
1968	1	0.8%	0.8%
1969	1	0.8%	0.8%
1970	4	3.3%	3.4%
1971	3	2.5%	2.5%
1972	3	2.5%	2.5%
1973	1	0.8%	0.8%
1974	6	4.9%	5%
1976	3	2.5%	2.5%
1977	6	4.9%	5%
1978	6	4.9%	5%

1979	7	5.7%	5.9%
1980	9	7.4%	7.6%
1981	5	4.1%	4.2%
1982	15	12.3%	12.6%
1983	15	12.3%	12.6%
1984	10	8.2%	8.4%
1985	11	9%	9.2%
1986	7	5.7%	5.9%
1987	2	1.6%	1.7%

b) Funcionarios en ejercicio

La tabla siguiente muestra la fecha de nacimiento de los encuestados por Cuerpo de adscripción y año de aprobación de la oposición.

CUERPO	AÑO OPOSICIÓN.	AÑO DE NACIMIENTO																								TOTAL					
		S/R	1955	1959	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981		1982	1983	1984	1985	1986
GACE	2007	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0	3	4	2	4	1	1	0	0	0	0	24
	2008	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	1	1	2	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	16
	2009	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	2010	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	7
	2011	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	1	0	0	7
	TOTAL	2	1	1	1	1	2	0	1	2	1	2	2	0	3	3	2	3	2	5	5	8	3	5	3	4	1	1	0	1	65
GSI	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	
	2008	2	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	10
	2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	5	
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	
	TOTAL	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	5	1	0	0	2	0	2	1	0	2	2	1	1	0	1	0	23
TAC	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	1	0	0	0	0	8	
	2008	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	7	
	2009	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	
	TOTAL	2	0	1	0	2	2	6	1	2	1	1	0	0	19																
TIC	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	5	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	14	
	2009	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	3	0	0	0	1	0	2	0	3	0	0	0	14	
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	
	2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	5	
	TOTAL	1	0	5	1	2	1	0	7	3	1	1	2	1	3	2	5	1	0	1	38										
AUX.	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5	2	2	1	1	3	1	1	2	0	1	0	0	21	
	2008	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	2	2	2	3	1	4	5	6	0	4	3	2	1	1	0	0	41	

	2009	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2	1	1	3	0	2	0	1	1	1	0	0	19	
	2010	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	9	
	2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	2012	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	
	TOTAL	3	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	3	5	3	5	8	6	8	8	1	1	3	7	5	7	2	3	1	0
TAIS	2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	2008	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	8	
	2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
	2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
	TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	13
TOTAL	2007	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	4	2	1	3	6	2	2	4	5	7	11	2	5	0	1	0	0	60	
	2008	6	0	0	1	0	0	1	1	1	2	4	2	1	6	3	3	1	0	3	9	9	8	2	5	7	6	4	2	0	0	96
	2009	2	0	1	0	2	1	0	0	0	0	1	3	0	4	3	1	1	5	2	1	7	1	3	2	2	5	1	1	0	49	
	2010	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	2	1	2	3	0	3	3	1	1	1	1	1	27	
	2011	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	10	
	2012	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	1	0	0	10
	TOTAL	10	1	2	1	4	2	1	2	2	3	5	7	6	1	5	9	8	1	1	1	1	2	1	22	14	1	1	7	2	2	252

GACE: Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado

GSI: Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado

TAC: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

TIC: Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración del Estado

AUX.: Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado

TAIS: Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado

a) Funcionarios en formación

Al preguntarnos por el lugar de nacimiento, destaca la Comunidad Autónoma de Madrid (46,7%), seguida de Castilla y León (10,7%), Andalucía (9,0%) y Galicia (8,2%) .

También hay que destacar las Comunidades que no aportan ningún candidato (La Rioja y Extremadura)

La tabla siguiente refleja la aportación global de cada Comunidad Autónoma.

18) Lugar de nacimiento

· España

18.1) Comunidad Autónoma

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	4	3.3%	
Andalucía	11	9%	9.3%
Aragón	3	2.5%	2.5%
Asturias	3	2.5%	2.5%
Baleares	3	2.5%	2.5%
Canarias	1	0.8%	0.8%
Cantabria	3	2.5%	2.5%
Castilla y León	13	10.7%	11%
Castilla-La Mancha	2	1.6%	1.7%
Cataluña	1	0.8%	0.8%
Ceuta	1	0.8%	0.8%
Extremadura	0	0%	0%
Galicia	10	8.2%	8.5%
La Rioja	0	0%	0%
Madrid	57	46.7%	48.3%
Melilla	2	1.6%	1.7%
Murcia	3	2.5%	2.5%
Navarra	1	0.8%	0.8%
País Vasco	3	2.5%	2.5%
Valencia	1	0.8%	0.8%

La siguiente tabla nos muestra la distribución de la población de los estudios por cuerpos y Comunidades Autónomas

b) Funcionarios en formación.

Tabla 6.51. Origen de los funcionarios por Comunidades Autónomas y Cuerpos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	POB. %	CUERPO
Andalucía	5,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	15,4%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	14,3%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Aragón	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Asturias	5,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Balears	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	6,9%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Canarias	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Cantabria	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	6,9%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Castilla y León	10,3%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	15,4%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	10,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	7,1%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Castilla-La Mancha	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Cataluña	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Ceuta	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
Extremadura		
Galicia	10,3%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	7,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	6,9%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	7,1%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
La Rioja		
Madrid	48,7%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	42,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	44,8%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado

	50,0%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Melilla	2,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
Murcia	3,4%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	7,1%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
Navarra	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
País Vasco	5,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,8%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
Valencia	3,6%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

b) Funcionarios en ejercicio

Al igual que en la encuesta aplicada al personal el formación, la población procede fundamentalmente de Madrid (37,3%), Andalucía (11,9%), Galicia (11,1%) y Castilla y León (10,3%).

Del mismo modo, hay que señalar las Comunidades que no aportan ningún candidato: Ceuta, Navarra, La Rioja y Extremadura.

26) Lugar de nacimiento

• España

26.1) Comunidad Autónoma

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	19	7.5%	
Andalucía	30	11.9%	12.9%
Aragón	10	4%	4.3%
Asturias	11	4.4%	4.7%
Baleares	1	0.4%	0.4%
Canarias	1	0.4%	0.4%
Cantabria	1	0.4%	0.4%
Castilla y León	26	10.3%	11.2%
Castilla-La Mancha	6	2.4%	2.6%
Cataluña	3	1.2%	1.3%
Ceuta	0	0%	0%
Extremadura	0	0%	0%
Galicia	28	11.1%	12%
La Rioja	0	0%	0%
Madrid	94	37.3%	40.3%
Melilla	1	0.4%	0.4%
Murcia	5	2%	2.1%
Navarra	0	0%	0%
País Vasco	5	2%	2.1%
Valencia	11	4.4%	4.7%

La siguiente tabla nos muestra la distribución de la población de los estudios por cuerpos y Comunidades Autónomas.

Tabla 6.52. Origen de los funcionarios por Comunidades Autónomas y Cuerpos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	POB. %	CUERPO
Andalucía	9,2%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	21,1%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	11,7%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	30,8%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Aragón	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	5,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Asturias	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	2,6%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	7,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Baleares	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Canarias	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Cantabria	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Castilla y León	10,8%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	21,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	8,5%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Castilla-La Mancha	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	8,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Cataluña	3,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Ceuta		
Extremadura		
Galicia	7,7%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	21,0%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	15,4%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración

		del Estado
La Rioja		
Madrid	44,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	52,2%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	63,2%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	22,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	23,1%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Melilla	1,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Murcia	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,2%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Navarra		
País Vasco	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Valencia	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	5,3%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	6,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado

A continuación, se preguntó por la titulación de mayor nivel con independencia de la que habilitara para participar en los procesos selectivos de acuerdo con el cuerpo y el grupo de titulación al que éste se adscribe. Se pretendía con ello recabar datos acerca de la posible sobretitulación de los funcionarios.

a) Funcionarios en formación

Así, en términos globales, los funcionarios en formación (pertenecientes a los Cuerpos de Gestión y Superiores) son en su gran mayoría titulados universitarios superiores o de postgrado (90,1%).

19) Estudios: (señale la titulación de mayor nivel)

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Doctor	2	1.6%	1.6%
Máster	26	21.3%	21.3%
Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero	82	67.2%	67.2%
Diplomado universitario	8	6.6%	6.6%

Ciclo superior de F. P.	0	0%	0%
Bachiller	0	0%	0%
Otros (Señalar)	4	3.3%	3.3%

Si se atiende al desglose de la información por cuerpos, llama la atención que el 94,9% de los funcionarios del Cuerpo de Gestión de la ACE tenga titulación universitaria de grado o postgrado; así como el 69,1% de los miembros del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática. Por su parte, el 21,4% de los funcionarios del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, y el 31% de los del Cuerpo Superior de la ACE poseen un título universitario de postgrado.

Tabla 6.53. Nivel de estudios por Cuerpos.

CUERPOS	Doctor	Máster	Lic/Gr. Arq./Ing.	Dpl. Unv.	C.Sup. F.P.	Bach.	Otros.(*)
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	0,0%	28,2%	66,7%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	3,8%	3,8%	61,5%	23,1%	0,0%	0,0%	7,7%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	3,4%	27,6%	62,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	0,0%	21,4%	78,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

(*) La opción "Otros" ha sido utilizada para señalar una doble titulación universitaria y/o cursos de especialización.

b) Funcionarios en ejercicio.

En el caso de los funcionarios en ejercicio, el porcentaje de licenciados, másteres o doctores es inferior (69,5%) que en los funcionarios en formación.

27) Estudios (señale la titulación de mayor nivel):

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	4	1.6%	
Doctor	6	2.4%	2.4%
Máster	29	11.5%	11.7%
Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero	140	55.6%	56.5%
Diplomado universitario	36	14.3%	14.5%

Ciclo superior de F. P.	12	4.8%	4.8%
Bachiller	19	7.5%	7.7%
Educación primaria	3	1.2%	1.2%
Otros (señalar)	3	1.2%	1.2%

La siguiente tabla muestra los datos desagregados por cuerpos.

Tabla 6.54. Nivel de estudios por Cuerpos.

CUERPOS	Doctor	Máster	Lic/Gr. Arq./Ing.	Dpl. Unv.	C.Sup. F.P.	Bach.	Educ. Primaria	Otros.(*)
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado	1,5%	18,5%	66,2%	16,8%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	0,0%	4,3%	65,2%	26,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	15,8%	36,8%	42,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	5,3%	10,5%	84,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	0,0%	5,3%	40,4%	18,1%	11,7%	17,0%	3,2%	2,1%
Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	0,0%	0,0%	38,0%	46,2%	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%
(*) La opción "Otros" ha sido utilizada para señalar una doble titulación universitaria y/o cursos de especialización.								

Al analizar la información por cuerpos, se constata que la proporción de funcionarios de gestión “sobretitulados” alcanza al 86,2% de los funcionarios del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil y al 69,5% de los del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática. Incluso la mayoría de los miembros del Cuerpo Superior ACE (52,6%) posee estudios universitarios de postgrado, aunque este porcentaje cae al 15,8% en el caso del Cuerpo Superior de Sistemas. Incluso en el caso del Cuerpo General Auxiliar, cerca de la mitad (45,8%) tienen el título de licenciado o máster, así como el 38% del Cuerpo Auxiliar de Informática.

Del mismo modo, y a efectos de tener en cuenta los movimientos de migración interna de la población, también se preguntó por la Comunidad Autónoma donde estudiaron los funcionarios.

En la tabla siguiente mostramos el análisis comparado de los movimientos de la población encuestada en función de la Comunidad Autónoma de nacimiento y la de estudios.

Como dato de relieve, de las cuatro Comunidades Autónomas de origen que más funcionarios han aportado a la Administración General del Estado, Madrid incrementa en un 8,3% su aportación a través de la población que ha realizado allí sus estudios.

Del mismo modo, Galicia también aporta un 1,6% más de población por estudios, frente a Andalucía que por estudios cede un 2,8%, y Castilla y León un 2,0%.

28) ¿En qué Comunidad Autónoma obtuvo usted la titulación que le permitió opositar al Cuerpo al que accedió?

Tabla 6.55. Relación entre Comunidad Autónoma de origen y de estudio.

	estudios	origen
Sin respuesta	4.8%	7.5%
Andalucía	9.1%	11.9%
Aragón	3.6%	4%
Asturias	4.4%	4.4%
Baleares	0%	0.4%
Canarias	0.8%	0.4%
Cantabria	0.4%	0.4%
Castilla y León	8.3%	10.3%
Castilla-La Mancha	1.2%	2.4%
Cataluña	0.4%	1.2%
Ceuta	0%	0%
Extremadura	0.4%	0%
Galicia	12.7%	11.1%

La Rioja	0.4%	0%
Madrid	45.6%	37.3%
Melilla	0.8%	0.4%
Murcia	2%	2%
Navarra	0%	0%
País Vasco	2%	2%
Valencia	3.2%	4.4%

No obstante, de acuerdo con la tabla siguiente, estas diferencias varían si realizamos el análisis de la movilidad cuerpo a cuerpo.

Tabla 6.56. Relación entre Comunidad Autónoma de origen y de estudio (funcionarios en ejercicio).

COMUNIDAD AUTÓNOMA	ESTUDIO %	ORIGEN. %	CUERPO
Andalucía	6,2%	9,2%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	15,8%	21,1%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	0,0%	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	12,0%	11,7%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	23,1%	30,8%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Aragón	21,1%	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	5,3%	5,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Asturias	6,2%	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	0,0%	2,6%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	7,4%	7,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Baleares	0,0%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
Canarias	1,5%		Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	1,1%	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Cantabria	1,1%	1,1	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Castilla y León	12,3%	10,8%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	13,0%	21,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	0,0%	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	5,3%	10,5%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	7,4%	8,5%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Castilla-La Mancha	0,0%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	8,7%	8,7%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	0,0%	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado

Cataluña	1,5%	3,1%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	0,0%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Ceuta			
Extremadura	4,3%		Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
Galicia	7,7%	7,7%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	10,5%	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	24,5%	21,0%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	15,4%	15,4%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
La Rioja	1,1%		Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Madrid	53,8%	44,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	56,5%	52,2%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	47,4%	26,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	84,2%	63,2%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	22,3%	22,3%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	38,5%	23,1%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Melilla	1,5%		Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	1,1%	1,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Murcia	1,5%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	3,2%	3,2%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
	7,7%	7,7%	Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
Navarra			
País Vasco	1,5%	1,5%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	4,3%	4,3%	Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
	5,3%	5,3%	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
	2,1%	2,1%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
Valencia	1,5%	4,6%	Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
	2,6%	5,3%	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
	6,4%	6,4%	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado

En la columna de "estudio" se resalta en negrita el aumento de población en la Comunidad Autónoma y en rojo la disminución.

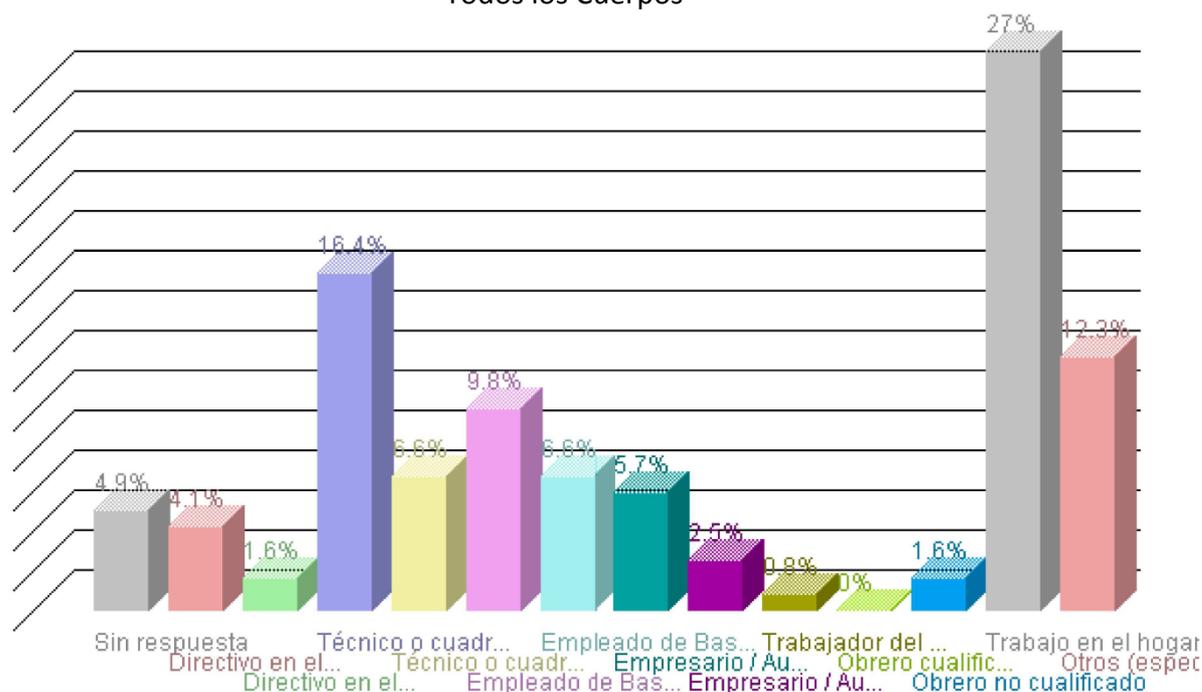
a) Funcionarios en formación.

Además de empleadas de hogar, la profesión dominante de la madre de los funcionarios en prácticas es la de técnico o cuadro medio en el sector público (16,4%) y Empleado de Base en oficinas y servicios del sector público (9,8%); aunque también destaca la situación de empleada de hogar sin remuneración. En todo caso, resulta llamativo que más de la cuarta parte de las madres de los funcionarios (30,3%) haya trabajado en el sector público, cifra que alcanza el 41,3% en el caso del Cuerpo Superior de la Administración Civil del Estado.

21) Profesión de la madre

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	4.9%	
Directivo en el Sector Público	5	4.1%	4.3%
Directivo en el Sector Privado	2	1.6%	1.7%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	20	16.4%	17.2%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	8	6.6%	6.9%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público	12	9.8%	10.3%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado	8	6.6%	6.9%
Empresario / Autónomo sin asalariados	7	5.7%	6%
Empresario / Autónomo con asalariados	3	2.5%	2.6%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	1	0.8%	0.9%
Obrero cualificado	0	0%	0%
Obrero no cualificado	2	1.6%	1.7%
Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	33	27%	28.4%
Otros (especificar)	15	12.3%	12.9%

Todos los Cuerpos

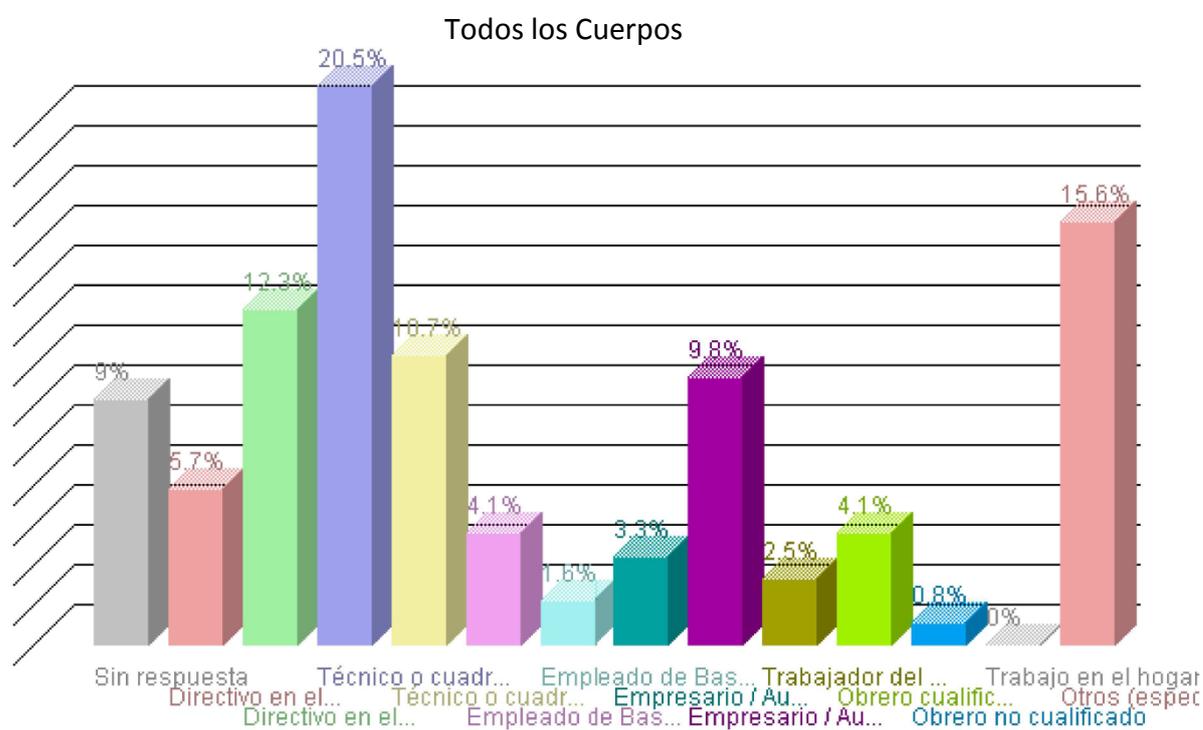


En lo relativo a la profesión del padre, la profesión dominante **en todos los cuerpos es técnico medio en el sector público**. Además, hay que destacar que en el **Cuerpo Superior de Administradores Civiles** también es importante la profesión de **directivos del sector público y privado**, junto con la de **autónomos con empleados**. También en este caso, más del 30% de los padres de los funcionarios ha trabajado en el sector público. Al igual que en el personal en formación, hay que subrayar que más del 41% de los padres de los Administradores Civiles del Estado ha trabajado en el sector público y, además, en el 37,9% de los casos se trata de técnicos medios o directivos.

22) Profesión del padre

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	11	9%	
Directivo en el Sector Público	7	5.7%	6.3%
Directivo en el Sector Privado	15	12.3%	13.5%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	25	20.5%	22.5%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	13	10.7%	11.7%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público	5	4.1%	4.5%
Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado	2	1.6%	1.8%
Empresario / Autónomo sin asalariados	4	3.3%	3.6%
Empresario / Autónomo con asalariados	12	9.8%	10.8%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	3	2.5%	2.7%
Obrero cualificado	5	4.1%	4.5%
Obrero no cualificado	1	0.8%	0.9%

Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	0	0%	0%
Otros (especificar)	19	15.6%	17.1%



Las tablas siguientes presentan los datos desagregados por cuerpos

Tabla 6.57. Funcionarios en formación: profesión de la madre.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Publico.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv..	Autón. sin Asalar.	Autón. con Asalar.	Trabajado r. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	5,1%	15,4%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	0,0%	2,6%	0,0%	2,6%	33,3 %	5,1%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,8%	0,0%	11,5%	0,0%	11,5%	3,8%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	38,5 %	11,5 %
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	13,8%	0,0%	17,2%	6,9%	10,3%	6,9%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	17,2 %	24,1 %
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	21,4%	10,7%	10,7%	7,1%	10,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	17,9 %	10,7 %
(*) En la opción "Otros" la profesión dominante es maestra, junto a otras como enfermera, abogada, pintora y pensionista.													

Tabla 6.58. Funcionarios en formación: profesión del padre.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Publico.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv..	Autón. sin Asalar.	Autón. con Asalar.	Trabajado r. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	10,3%	17,9%	17,9%	7,7%	5,1%	0,0%	10,3%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	12,8%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,8%	7,7%	26,9%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%	7,7%	3,8%	3,8%	0,0%	15,4%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	17,2%	17,2%	20,7%	3,4%	3,4%	0,0%	3,4%	13,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	17,2%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,6%	14,3%	17,9%	14,3%	3,6%	0,0%	7,1%	10,7%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	17,9%

(*) En la opción "Otros" la situación dominante es pensionista, junto a empleado de hogar, médico, militar y policía.

b) Funcionarios en ejercicio

El análisis global de las contestaciones nos muestra como, en el caso de la madre, la situación dominante es la de empleada de hogar sin remuneración (37,3%), seguida de técnico o cuadro medio en el sector público (9,5%) y empleado de base en oficinas y servicios del sector público (8,3%). El 19,8% trabaja o ha trabajado en el sector público.

31) Profesión de la madre en activo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	40	15.9%	
Directivo en el Sector Público	5	2%	2.4%
Directivo en el Sector Privado	3	1.2%	1.4%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	24	9.5%	11.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	7	2.8%	3.3%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	21	8.3%	9.9%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	15	6%	7.1%
Empresario / Autónomo sin asalariados	8	3.2%	3.8%
Empresario / Autónomo con asalariados	7	2.8%	3.3%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	3	1.2%	1.4%
Obrero cualificado	4	1.6%	1.9%
Obrero no cualificado	13	5.2%	6.1%
Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	94	37.3%	44.3%
Otros (especificar)	8	3.2%	3.8%

En el caso de la profesión del padre, dominan los técnicos o cuadros medios en el sector público (12,7%), seguidos de los obreros cualificados (11,5%), cuadros medios en el sector privado (10,7%) y empresarios autónomos con asalariados (7,1%). El 23,8% trabaja o ha trabajado en el sector público.

32) Profesión del padre en activo

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	43	17.1%	
Directivo en el Sector Público	12	4.8%	5.7%
Directivo en el Sector Privado	11	4.4%	5.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Público	32	12.7%	15.3%
Técnico o cuadro medio en el Sector Privado	27	10.7%	12.9%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público	16	6.3%	7.7%
Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado	10	4%	4.8%

Empresario / Autónomo sin asalariados	15	6%	7.2%
Empresario / Autónomo con asalariados	18	7.1%	8.6%
Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)	5	2%	2.4%
Obrero cualificado	29	11.5%	13.9%
Obrero no cualificado	19	7.5%	9.1%
Trabajo en el hogar familiar sin remuneración	1	0.4%	0.5%
Otros (especificar)	14	5.6%	6.7%

Los datos desagregados de las profesiones de las madres señalan la situación de empleada de hogar sin remuneración como la dominante, seguida de los empleados de base del sector público y los técnicos o cuadros medios del sector público.

Del mismo modo, casi la mitad de las madres de los funcionarios del Cuerpo Superior de Administradores Civiles tiene por profesión la de directivos y técnicos o cuadros medios del sector público (el 47,4%).

El análisis cuerpo a cuerpo también nos muestra que la profesión dominante de los padres en todos los cuerpos es la de técnicos o cuadros medios del sector público y privado. En este caso, el 47,3% de los padres de los Administradores Civiles son o han sido directivos o técnicos medios en el sector público.

No obstante, también es destacable la profesión de directivos públicos y privados, para el caso de los cuerpos superiores, y la de empleados de base del sector público y obreros cualificados en los cuerpos del grupo C.

Las tablas siguientes reflejan los datos desagregados por cuerpos.

Tabla 6.58. Funcionarios en formación: profesión de la madre.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Publico.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv..	Autón. sin Asalar.	Autón. con Asalar.	Trabaja. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	0,0%	1,5%	6,2%	1,5%	9,2%	7,7%	4,6%	3,1%	1,5%	3,1%	10,8%	32,3%	0,0%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	8,7%	0,0%	0,0%	8,7%	4,3%	0,0%	4,3%	43,5%	4,3%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	15,8%	5,3%	31,6%	5,3%	0,0%	5,3%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	15,8%	5,3%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	5,3%	0,0%	18,4%	5,3%	10,5%	7,9%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	2,6%	34,2%	2,6%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	1,1%	5,3%	1,1%	7,4%	6,4%	3,2%	2,1%	1,1%	2,1%	2,1%	44,7%	5,3%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	38,5%	0,0%

(*) En la opción "Otros" la profesión dominante es maestra y médico.

Tabla 6.59. Funcionarios en formación: profesión del padre.

CUERPOS	PROFESIONES												
	Directivo Sector Publico.	Directivo Sector Privado.	Técnico Medio Sec. Pub.	Técnico Medio Sec. Priv.	Empleado Base Serv. Sec. Pub.	Empleado Base Serv. Sec. Priv.	Autón sin Asalar	Autón. con Asalar.	Trabajado r. Sector. 1º	Obrero Cualif.	Obrero no Cualif	Emp. Hogar	Otros (*)
CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	6,2%	1,5%	13,8%	6,2%	3,1%	3,1%	13,8%	6,2%	3,1%	7,7%	10,8%	0,0%	4,6%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	4,3%	0,0%	17,4%	13,0%	0,0%	4,3%	4,3%	0,0%	13,0%	13,0%	8,7%	4,3%	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	10,5%	10,5%	26,3%	10,5%	0,0%	0,0%	5,3%	10,5%	0,0%	5,3%	10,5%	0,0%	5,3%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	7,9%	10,5%	26,3%	15,8%	5,3%	2,6%	5,3%	7,9%	0,0%	5,3%	2,6%	0,0%	0,0%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1,1%	4,3%	4,3%	9,6%	10,6%	6,4%	2,1%	9,6%	0,0%	14,9%	7,4%	0,0%	10,6%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	7,7%	0,0%	0,0%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%

(*) En la opción "Otros" la situación dominante es pensionista, junto a empleado de hogar, médico, militar y policía.

6.8. ACCESO POR EL CUPO DE DISCAPACIDAD

En general, los cuerpos de administración especial participan más del cupo de discapacidad, tal y como reflejan las tablas siguientes. También parece más frecuente el acceso a la función pública de candidatos con discapacidad en las últimas promociones de funcionarios (4,1% en términos globales en el caso de los funcionarios en formación frente el 2,4% de los funcionarios en ejercicio).

a) Funcionarios en formación

23) ¿Tiene VD. reconocido algún grado de discapacidad que haya sido considerado en el proceso selectivo?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	0	0%	
Sí	5	4.1%	4.1%
No	117	95.9%	95.9%

Tabla 6.60. Acceso por cupo de discapacidad según Cuerpos.

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	2,6%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	7,7%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	3,4%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,6%

b) Funcionarios en ejercicio

33) ¿Accedió usted al proceso selectivo por el cupo de discapacidad?

	frec.	total	resp.
Sin respuesta	6	2.4%	
Sí	6	2.4%	2.4%
No	240	95.2%	97.6%

Tabla 6.61. Acceso por cupo de discapacidad según Cuerpos.

CUERPO DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO	1,5%
CUERPO DE GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	4,3%
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO	0,0%
CUERPO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	0,0%
CUERPO GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	1,1%
CUERPO TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	3,1%

7. CONCLUSIONES GENERALES

7.1 SOBRE LOS DATOS CUANTITATIVOS DEL UNIVERSO Y SU DISTRIBUCIÓN EN LOS CUERPOS

Durante el período 2007-2011 acceden a los seis cuerpos analizados 5.747 candidatos, de los que las tres cuartas partes corresponden al Cuerpo General Auxiliar. A partir de 2009 hay una reducción significativa de la oferta de empleo público, aunque se mantiene (con la excepción de 2010 para el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado) la oferta de plazas para cuerpos medios y superiores.

Entre 2007 y 2010 hay un aumento sostenido de plazas asignadas a candidatos con discapacidad. Desde ese año, la reducción de la oferta de empleo público tiene como consecuencia asociada una brusca caída del porcentaje de plazas para personas con discapacidad a niveles anteriores a los de 2007.

La mayoría de los candidatos que se presentan a los procesos selectivos en todos los cuerpos tiene menos de 35 años. Además, las posibilidades de tener éxito en las oposiciones se multiplican en los tramos inferiores de edad, mientras que el fracaso es más probable a partir de los 36 años.

La sobretitulación es la nota común de los aspirantes a cualquiera de los cuerpos analizados. Así, la mayoría de los solicitantes presenta un nivel de estudios superior al exigido para concurrir al proceso selectivo. Además, las posibilidades de éxito son directamente proporcionales al nivel de estudios en todos los casos.

Hay una clara correlación entre el sexo de los candidatos y aprobados, de un lado, y el carácter general o especializado de los cuerpos, de otro. Así, la mayoría de los postulantes y aprobados son hombres en los Cuerpos Técnico Auxiliar, de Gestión y Superior de Sistemas e Informática; mientras que las mujeres son clara mayoría entre los candidatos y aprobados de los cuerpos: General Auxiliar, de Gestión y Superior de Administradores Civiles. Si se compara el porcentaje de solicitudes y el porcentaje de aprobados, las mujeres están claramente sobrerrepresentadas en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, mientras que los hombres lo están en el Cuerpo Superior de Sistemas e Informática.

La mayoría de los solicitantes y aprobados en todos los cuerpos proceden de la Comunidad Autónoma de Madrid, que está claramente sobrerrepresentada (singularmente en los cuerpos medios y superiores) considerando tanto el porcentaje de solicitudes como de aprobados, seguida a gran distancia por Castilla y León, Galicia y Asturias en relación con su peso poblacional relativo. El Cuerpo General Auxiliar presenta algunos rasgos diferenciales a este respecto: aunque Madrid, Castilla y León y Galicia siguen obteniendo un número importante de plazas, Andalucía es la región más representada. Por el otro lado, algunas Comunidades Autónomas, como Cataluña y

País Vasco, obtienen un porcentaje de plazas muy inferior a su peso poblacional relativo en todos los cuerpos analizados.

7.2 SOBRE EL CICLO SELECTIVO Y LAS ENTREVISTAS A ACTORES CLAVE

La decisión, elaboración y ejecución del ciclo selectivo en el ámbito público se encuentran fuertemente enmarcadas en consideraciones normativas. De esta manera, la Constitución introduce la obligatoriedad de observar los principios de igualdad, mérito y capacidad, los cuales deben inspirar el proceso de elaboración y ejecución de la OEP, así como el conjunto del proceso selectivo. En ello redundan los principios rectores del artículo 55 del EBEP, que además incluyen la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar en los puestos objeto de selección. Este último aspecto es reforzado por el artículo 61.2 del propio EBEP, estableciendo que “los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas”.

Para el desarrollo de este análisis nuestra metodología incluía la realización de entrevistas en profundidad a personal directivo y técnico conecedor o con un rol protagonista en el ciclo selectivo de la AGE. A los entrevistados se les solicitó información y opinión sobre las fases de detección de necesidades, aplicación de las técnicas de selección y adjudicación de destinos, y de su ulterior escrutinio se han extraído interesantes consecuencias para nuestros objetivos.

Respecto de la detección de necesidades y su consideración en la OEP finalmente aprobada, se visualiza la existencia de un complejo proceso en que intervienen distintos actores, desde la petición inicial de los ministerios u organismos públicos hasta la aprobación en el Consejo de Ministros. Un actor clave es la Dirección General de la Función Pública, respaldada por las subdirecciones generales en su seno, por su papel coordinador y negociador. Dicha Dirección General, a través de la Subdirección de Planificación, dispondría de elementos técnicos que le permitirían filtrar las demandas de los ministerios y organismos, entre ellos un instrumento estadístico propio. Sin embargo, esa aparente asepsia técnica en la definición de las necesidades se ve en buena medida desvirtuada por la necesidad de negociar con diversos actores hasta la aprobación de la OEP, pero también por la necesidad de acomodarse a los requisitos de las leyes de presupuestos y, sobre todo, de adaptarse a la dinamicidad de la sociedad y de la política en procesos que duran demasiado tiempo, lo que provoca que las necesidades cambien o que emerjan otras más acuciantes. En este escenario las funciones y el contenido de los puestos no parecen algo realmente relevante, sino la adaptación al cambio, erigiéndose las peticiones iniciales de plazas en una mera orientación de las necesidades reales.

Respecto de la aplicación de las técnicas de selección, los entrevistados respaldan en general las existentes, particularmente la oposición, como garantía de los

principios constitucionales. Sin embargo, se reconoce a grandes rasgos que serían necesarias más pruebas prácticas y que las existentes (oposición, concurso, concurso-oposición y, en su caso, cursos selectivos) no garantizan la correlación del proceso selectivo con las funciones, requerimientos y responsabilidades de los puestos de trabajo a cubrir (aspecto éste exigido por el citado artículo 61.2 del EBEP). También se pone en tela de juicio el carácter formativo y profesionalizante de algunos cursos selectivos, aunque en cambio se recalca su importancia en tanto espacio de inducción y socialización.

La fase de adjudicación final de destinos se desdobra en dos aspectos: por una parte, deben decidirse cuáles son las vacantes a cubrir, lo que dependerá de las demandas iniciales pero también de las consideraciones y necesidades políticas y sociales; y, por otra, debe organizarse la ocupación de esas vacantes por funcionarios de nuevo ingreso. Respecto de lo primero, se ha sugerido la necesidad de reflexionar qué es un puesto para un funcionario de nuevo ingreso (si debe predominar lo ejecutivo o lo formativo y de aprendizaje) y la necesidad de evaluar el desempeño del puesto regularmente desde la perspectiva del ocupante transitorio como del inmediato responsable del mismo. Y respecto de lo segundo, se nos ha informado del sistema de adjudicación en que los candidatos eligen destino siguiendo la prelación de las calificaciones obtenidas en el proceso selectivo. También se nos ha referido la posibilidad de que en el marco del curso selectivo “pacten” informalmente entre ellos una adjudicación negociada y de que se use para preparar los posibles destinos, por parte de la Subdirección de Gestión de Procedimientos, una encuesta de preferencias a los candidatos aprobados. De nuevo, en la asignación de destinos no se prima la adaptación de los candidatos a los requisitos y tareas de los puestos concretos vacantes, sino la presunción de competencia genérica para desempeñarlos, presunción que derivaría de la aprobación del proceso selectivo de acceso al cuerpo al que pertenecen.

Respecto del balance de los resultados del ciclo selectivo, de las entrevistas se deduce un respaldo general al mismo. No se desconocen sus disfunciones, pero se estima que el sistema es flexible y selecciona candidatos con competencias reseñables (conocimientos, disciplina, persistencia...) y, además, garantiza mejor que otros los principios constitucionales. El modelo es mixto, de cuerpos y de empleo, y se admite sin empacho que predominan en el ciclo selectivo los cuerpos, restándosele importancia a los puestos de trabajo (se estima que los funcionarios se profesionalizan mediante el desempeño de los puestos, no siendo relevante la experiencia previa). En general, por lo tanto, se reconoce al ciclo selectivo capacidades para obtener candidatos capaces y adecuados, cumpliendo la normativa y garantizando los derechos de los ciudadanos, y se sugiere que su eventual modificación sería un ejercicio delicado que no debería emprenderse salvo si existen evidencias de que es para mejorarlo.

7.3 SOBRE EL PERFIL DE LOS ENCUESTADOS Y SU VISIÓN DEL PROCESO SELECTIVO

La aplicación de las encuestas se ha proyectado sobre dos tipos de población claramente diferenciadas: por un lado, sobre funcionarios en formación que se encontraban realizando el curso selectivo en el INAP. Y por otro, sobre funcionarios en ejercicio que habían superado los procesos selectivos e ingresados en la AGE a partir de la OEP del año 2007 hasta la del 2011.

Las encuestas abarcaban seis grandes bloques de información: Oferta de empleo público y propuestas de mejora, perfil general y profesional del opositor y motivaciones para el acceso al Cuerpo, valoración del proceso selectivo y propuestas de mejora, valoración de los cursos selectivos y propuestas de mejora, datos socioeconómicos y procedencia territorial de los funcionarios y el acceso por el cupo de discapacidad.

Sobre el primer bloque informativo de las encuestas los resultados sitúan el B.O.E. como la primera fuente de información que consultan los candidatos, seguida por la información que proporcionan “instituciones especializadas”, fundamentalmente academias de oposiciones, y la información que proporcionan “terceras personas”, sobre todo familiares y conocidos que trabajan en la Administración.

Aunque el grado de satisfacción con las fuentes de información sobre la O.E.P. es alto, los encuestados han manifestado numerosas críticas que alcanzan, además de a los contenidos concretos que debe incorporar la Oferta, a los siguientes aspectos:

- a) La facilidad para acceder a dicha información,
- b) la precisión, fiabilidad y claridad de la información,
- c) la organización de los contenidos,
- d) los formatos que soportan su presentación, y
- e) la coordinación de su difusión

Así mismo, las propuestas se concretan en los medios de difusión de la Oferta, y se reclama un mayor protagonismo de los medios de comunicación, de las redes sociales y de instituciones educativas como los centros de formación profesional y las Universidades.

Atendiendo al segundo bloque informativo, el perfil general y profesional del opositor, los resultados son concluyentes. El candidato medio que aprueba la oposición es una persona que:

- a) ya ha participado en procesos selectivos del sector público, fundamentalmente de las Administraciones Territoriales, sobre todo de la Administración General del Estado;

b) que tiene experiencia laboral, en algunos casos bastante dilatada, como técnicos medios y empleados de base tanto en el sector público como en el privado;

c) que ha invertido entre 12 y 36 meses en preparar oposiciones hasta su ingreso en el cuerpo de referencia;

d) que no manifiesta una preferencia selectiva por ingresar en un cuerpo determinado,

e) y que tiene como motivaciones fundamentales la búsqueda de la “estabilidad y la seguridad en el empleo” y la “posibilidad de conciliar la vida familiar y personal”, salvo en el caso de los cuerpos superiores, y muy especialmente en el Cuerpo Superior de ACE, en el que, junto a las motivaciones ya descritas se señalan “las posibilidades de carrera”, y la “vocación de servicio público”;

f) y que tiene la percepción de que el proceso selectivo se orienta fehacientemente, y en mayor medida que en otras Administraciones Públicas, por los “principios de igualdad, mérito y capacidad”.

En general los opositores:

a) logran ingresar al Cuerpo correspondiente después de realizar como media dos o tres intentos;

b) suelen contar con información acerca de las funciones del cuerpo de referencia, especialmente los candidatos a los cuerpos superiores que manifiestan cierto celo profesional ligado a las funciones del cuerpo, la proyección profesional y el prestigio, aunque esa información es imprecisa y siempre obtenida a través de medios indirectos, principalmente a través de “terceras personas” y “documentos oficiales”.

Las fuentes no institucionales para obtener información sobre los posibles destinos una vez superado el proceso selectivo siguen siendo importantes. En concreto, y además de “terceras personas”, los candidatos consultan los destinos publicados en el B.O.E. en convocatorias anteriores y confiesan ser dependientes de los rumores sobre la oferta de puestos de trabajo de primer destino, especialmente los candidatos de los cuerpos que incorporan al proceso selectivo cursos de formación.

Así mismo, las motivaciones para elegir destino tienen poco que ver con criterios profesionales y nada con las retribuciones, por lo que la elección queda influida por la “proximidad geográfica al lugar de origen o de residencia familiar”, con la excepción nuevamente de los miembros de los cuerpos superiores, que también se interesan por las “posibilidades de carrera”. Es muy posible que esa sea la fuente de la relativamente alta movilidad de puesto de trabajo, especialmente en los cuerpos de administración general, registrándose una media de ocupación de entre dos y tres puestos en el periodo analizado (2007-2011).

En lo que atañe al proceso selectivo, y aunque se formulan abundantes críticas y propuestas, los resultados muestran una alta conformidad con los elementos determinantes de la oposición (temario, pruebas de contenidos y pruebas prácticas), con la excepción del “curso selectivo”, que se evalúa muy negativamente y recibe numerosas críticas, en especial de los funcionarios en formación encuestados.

Concretamente, se le califica como poco práctico, con contenidos teóricos y reiterativos a los ya estudiados y evaluados en las fases previas de la oposición. También manifiestan críticas notables hacia el profesorado, llegando a cuestionar su idoneidad. Por su parte, los funcionarios en ejercicio, aunque manifiestan un menor desacuerdo con los cursos, coinciden en las mismas críticas que formulan los funcionarios en formación. En general, se propone que los cursos se orienten hacia la especialización, tomando como referente los puestos de trabajo de primer ingreso y que se elimine su “carácter selectivo”, aunque en la práctica no lo son.

Sobre el temario y las pruebas de conocimiento y prácticas, las críticas fundamentales se centran en su amplitud, su carácter teórico y jurídico y, en general, son calificadas como poco adecuadas para medir correctamente las capacidades de los candidatos. De esta forma se demanda una mayor proximidad de estos elementos del proceso selectivo a la realidad funcional y de desempeño de los puestos de trabajo.

Junto a estas críticas, aparecen otras dirigidas hacia la organización de los procesos que afectan sobre todo a la organización de las evaluaciones y a la objetividad de los evaluadores. Una crítica recurrente consiste en decir que las sesiones de lectura no son evaluadas siempre por las mismas personas que componen el tribunal, rompiéndose así la “imparcialidad y objetividad de la evaluación”.

En este sentido, el puesto de trabajo aparece en las encuestas como uno de los ejes fundamentales de las demandas de información, tanto en lo que afecta a las condiciones de desempeño como a los factores que los caracterizan. Es importante resaltar que no se verifica una demanda de “formación” sobre los determinantes de desempeño del puesto de trabajo de primera ocupación con la misma intensidad que se demanda información. Es interesante señalar, como contraste, que los funcionarios en ejercicio no otorgan una importancia tan elevada al conocimiento de los posibles puestos de trabajo adjudicables, ni de los requerimientos y funciones que aparejarían.

Igualmente, cuando se pregunta sobre la pertinencia de valorar en el proceso selectivo la posesión de conocimientos específicos para el desempeño de los puestos, mayoritariamente los encuestados se muestran contrarios, aunque los que responden afirmativamente lo hacen en relación a cuatro campos formativos específicos:

- 1) Jurídicos, en las materias específicas relacionadas con la unidad o puesto de trabajo. Esto es así, en mayor grado, para los funcionarios en ejercicio.
- 2) Organizativos, relativos a los conocimientos administrativos, materiales y procedimentales necesarios para el correcto desempeño en la unidad o puesto de trabajo.
- 3) Técnicos o instrumentales, relativos al manejo de software, aplicaciones informáticas, conocimientos técnicos específicos (contabilidad, idioma, economía y similares) de acuerdo con las materias competencia de la unidad o puesto de trabajo.
- 4) Atención al público, trabajo en equipo y gestión de personas

Del mismo modo, cuando se interroga por la necesidad de valorar en el proceso selectivo la posesión de experiencia previa ajustada al puesto de trabajo, tampoco se verifica una conformidad mayoritaria, salvo en los funcionarios de los cuerpos especiales que, por otro lado, son los que manifiestan tener una mayor experiencia profesional previa a su ingreso en la Administración.

Finalmente, hay que destacar la coincidencia de las variables socioeconómicas y de procedencia territorial de los funcionarios extraídas de los datos de las encuestas (sexo, edad, lugar de nacimiento, nivel de estudios y profesión de los padres), con las ya reseñadas en el capítulo inicial de conclusiones.

Así, atendiendo al sexo de los funcionarios, destaca la distribución poco equitativa entre los distintos cuerpos, con una mayor concentración de mujeres en los Cuerpos de carácter general frente a los de carácter especial, en los que son mayoritarios los hombres.

Así mismo, la mayoría de los funcionarios de los cuerpos de gestión y superiores procede de Madrid, origen que se intensifica cuando los futuros funcionarios de otras regiones estudian en Madrid. A esta Comunidad Autónoma le siguen en porcentaje los representantes de Galicia, Andalucía y Castilla y León.

El tramo de edad más representado en el acceso a la función pública no supera los 36 años y las posibilidades de éxito se reducen progresivamente a partir de esa edad.

El nivel de estudios de los funcionarios en formación y en ejercicio es, en un porcentaje importante, superior al demandado por el grupo de titulación del cuerpo al que se oposita, tal como se ha venido constatando en los datos cuantitativos para todo el período estudiado.

En lo relativo a la profesión de los padres de los funcionarios, predominan los técnicos medios en el sector público y privado; en el caso de las madres, predominan las empleadas de hogar sin remuneración y los técnicos medios y de base en los sectores público y privado. Llama la atención que un porcentaje relativamente elevado de los padres o madres de los funcionarios de cuerpos medios y superiores sean a su vez funcionarios públicos. Este fenómeno es, sin embargo, especialmente intenso en el caso del Cuerpo Superior de Administradores Civiles, tanto para los funcionarios en formación como en activo, toda vez que en buena medida, sus padres o madres son o han sido directivos o mandos intermedios en el sector público.

Para último, se advierte una cierta correlación entre el volumen de la oferta de empleo público y el porcentaje de candidatos con discapacidad que acceden a la función pública.

8. FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN

8.1 BIBLIOGRÁFICAS

Arenilla Sáez, M., (2007), "Sistema político y cohesión territorial en el Estatuto Básico del Empleado Público", en Álvarez, E. (coord.), El futuro del modelo de Estado. Madrid, IMAP, pp. 293-334.

Chamorro González, J.M., (2010). "Acceso a la función pública: valoración de las pruebas selectivas" en Actualidad Administrativa, nº 22, pp. 2749-2756

Crespo Montes, L.F., (2003), Mitos y ritos de la Administración española. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Crespo Montes, L.F. (2004): Los Administradores Civiles del Estado (una aproximación a su historia). Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Fernández Domínguez, J.J., (2005), El acceso al empleo público. Madrid, Centro de Estudios Financieros.

Ildefonso Huertas, R., (2004), Tres modelos comparados de función pública y sus procesos de selección (Italia, Estados Unidos y España): una propuesta de mejora del acceso al empleo público. Sevilla, Instituto Andaluz de Administración Pública.

Longo, F., (2004), Mérito y flexibilidad: la gestión de las personas en las organizaciones del sector público. Barcelona, Paidós.

Lorenzo de Membiela, J.B., (2009), El acceso y la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública conforme a la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público. Cizur-Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi.

Llorente Márquez, J. y Polo Villar, C., (2002), "Actividades e instrumentos de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas españolas", en Crespo González J. y Pastor Albaladejo, G., (Coords.) (2002), Administraciones Públicas Españolas. Madrid, McGraw-Hill, pp. 329-363.

Meurs, D., (2004), "Qui se presente dans la fonction publique et pourquoi?. Premiers resultats d' enquetes specifiques sur les candidats à differents concours de la fonction publique d' Etat », en Revue Française d' Administration Publique, nº 111, pp. 547-566.

Peiró, J.M.; Ramos, J.; Cortés, J.V., (2012), Productividad y gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas. Madrid, Fundación de las Cajas de Ahorro (Funcas).

Ramos Fernández-Torrecilla, F., (2007), « La selección y la formación como elementos de transformación de la Administración Pública”, en Diez Méndez, A. y Cuéllar Martín, E., (Coords.), (2007), Administración Inteligente. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública., pp. 217-232.

Rey Guanter, S. (dir.) (2008): “Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público”, La Ley, Madrid.

Rodríguez Arana, J., (2007),” El marco constitucional del acceso a la función pública en el derecho administrativo español”, en Actualidad Administrativa, nº 3, pp. 260-280

Sainz Moreno, F., (Dir.) (2004), Estudios para la reforma de la Administración Pública. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública.

Sevilla, J., (Coord.), (2010), La reforma de la Administración General del Estado. Madrid, Lid.

Villoria Mendieta, M. y Del Pino Matute, E. (2009), Dirección y gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas. Madrid, Tecnos.

Villoria Mendieta, M., (2003), “Desarrollo estratégico de recursos humanos en la Administración Pública Española”, en El papel de las diferentes Administraciones Públicas en el sistema de formación continua y su adecuación a la ley de cualificaciones y de la formación profesional. Madrid, Instituto de Administración Pública, pp. 33-62.

8.2 DOCUMENTALES

BOE (2007-2012): Convocatorias de Oferta de Empleo Público y Resoluciones de Nombramiento de Funcionarios

INAP (2008-2011): Memorias anuales de la Comisión Permanente de Selección.

OTRA NORMATIVA RELEVANTE:

Constitución Española de 1978.

Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril)

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Sentencias del Tribunal Constitucional con relevancia sobre el acceso al empleo público: SSTC 148/1986, de 25 de noviembre; 193/1987, de 9 de diciembre; 206/1988, de 7 de noviembre; 67/1989, de 18 de abril; 47/1990, de 20 de marzo; 27/1991, de 14 de febrero; 127/1991, de 6 de junio, 215/1991, de 14 de noviembre; 138/2000, de 29 de mayo.

8.3 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

D. Javier Amorós

Subdirector de Organización y Procedimientos en la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica (realizada el 11 de marzo de 2013)

D. José Vicente Nuño Ruiz

Subdirector de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones, implicado en la definición de la oferta de empleo público por Ministerios (realizada el 21 de noviembre de 2012)

D. Javier Pérez Medina

Subdirector de Gestión de Procedimientos de Personal, relacionado con la asignación de funcionarios de nuevo ingreso a puestos de trabajo (realizada el 21 de noviembre de 2012)

D. Jaime Pérez de la Cruz

Subdirector General de Recursos Humanos, con experiencia directiva en la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal de la DGFP (realizada el 30 de enero de 2013)

8.4. ENCUESTAS

Encuesta dirigida a los funcionarios cuya convocatoria de plazas correspondía a 2011 y estaban realizando en 2012 o 2013 los cursos selectivos en el INAP. En concreto, se pasó la entrevista a funcionarios en formación del:

- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática
- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

Encuesta dirigida a funcionarios que accedieron a sus puestos de trabajo en el período 2007-2011. En concreto, respondieron la encuesta funcionarios en ejercicio del:

- Cuerpo General Auxiliar
- Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática
- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado

9. ANEXOS

9.1. GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS

9.1.1. ENTREVISTAS SOBRE DETECCIÓN DE NECESIDADES Y PROCEDIMIENTO SELECTIVO

- 1) Detección de necesidades:
 - ¿Cómo es el proceso de detección de necesidades?
 - ¿Cómo se traducen esas necesidades a la OPE?
 - Normativa aplicable
 - ¿Qué actores participan en esta fase (Ministerios, Cuerpos, Sindicatos,...)? ¿Qué intereses defienden?
 - ¿Cómo es el proceso de negociación entre actores hasta la materialización de la OPE?
 - ¿Qué papel desempeña su Subdirección? (o alguna otra unidad del mismo Ministerio)
- 2) ¿Es este un proceso adecuado desde el punto de vista de la eficacia y eficiencia?
- 3) ¿Cuáles son los principales aspectos mejorables? (legislación, recursos humanos, recursos económicos, comunicación, defensa de intereses particulares,...)
- 4) ¿Es un proceso adecuado que dé respuesta a las necesidades organizativas de cada Ministerio?
- 5) ¿Ha habido alguna evaluación?
- 6) Cuando accedió al cargo, ¿se encontró con algún informe de su antecesor sobre lo realizado y las posibles mejoras?
- 7) ¿Quién participa en la elaboración de las bases del proceso selectivo?
- 8) ¿Qué aspectos se tienen en cuenta en su elaboración? (contenido de las pruebas)
- 9) ¿Qué publicidad se hace (o sería deseable hacer) para captar a los mejores candidatos?
- 10) ¿Se tienen en cuenta en las bases los requerimientos concretos de los puestos a desempeñar? ¿Deberían tenerse en cuenta?

9.1.2. ENTREVISTAS SOBRE ASIGNACIÓN DE PUESTOS

- 1) ¿Cómo se transforman las necesidades organizativas detectadas en un primer momento a puestos de trabajo concretos?
 - ¿Qué actores participan en esta fase (Ministerios, Cuerpos, Sindicatos,...)? ¿Qué intereses defienden?
 - ¿Cómo es el proceso de negociación entre actores hasta la materialización de la relación de puestos a cubrir?
 - ¿Qué papel desempeña su Subdirección? (o alguna otra unidad del mismo Ministerio)
- 2) ¿Cómo y en qué momento conoce los puestos a los que asignan los candidatos ya seleccionados?
- 3) ¿Cuándo se publica la relación de puestos?
- 4) ¿Se incluye en esa publicación los requisitos y características del puesto? (requisitos lingüísticos, formativos, jornada de trabajo, remuneración,...)
- 5) ¿Se tiene en cuenta en los puestos de primer destino la posible existencia de diferentes posibilidades de carrera? (no todos los puestos parten del mismo nivel y eso determina la carrera personal)
- 6) En su opinión, ¿en qué medida las pruebas del proceso selectivo son adecuadas para cubrir las necesidades de los puestos y de las organizaciones? ¿Qué podría mejorarse?
- 7) ¿Qué factores suelen tener en cuenta los candidatos seleccionados a la hora de elegir destino?
- 8) ¿Hay datos sobre posibles desajustes entre candidatos y puestos en los primeros meses? ¿Hay cambios rápidos de puesto? En su caso, ¿por qué?
- 9) ¿Es este un proceso adecuado desde el punto de vista de la eficacia y eficiencia?
- 10) ¿Cuáles son los principales aspectos mejorables? (legislación, recursos humanos, recursos económicos, comunicación, defensa de intereses particulares,...)
- 11) ¿Es un proceso adecuado que dé respuesta a las necesidades organizativas de cada Ministerio?

12) ¿Ha habido alguna evaluación?

13) Cuando accedió al cargo, ¿se encontró con algún informe de su antecesor sobre lo realizado y las posibles mejoras?

9.2. CUESTIONARIOS DE LAS ENCUESTAS

9.2.1. ENCUESTA A FUNCIONARIOS EN FORMACIÓN

0) Señale el Cuerpo al que oposita

1) ¿Cómo o por qué medio conoció la Oferta de Empleo Público en la que ha participado? (puede marcar más de una opción)

- B.O.E.
- Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)
- Redes sociales (Internet, foros, etc.)
- Instituciones especializadas y/o academias
- A través de un tercero
- Otras (precisar)

2) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. son los adecuados y suficientes?

- Sí
- No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)

3) ¿Es la primera vez que se presenta a un proceso selectivo de la Administración Pública?

- Sí
- No

Si se ha presentado en otras ocasiones

3.1) ¿A qué Cuerpo (Plaza)?

3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

- Administración General del Estado
- Comunidades Autónomas
- Entidades Locales
- Universidades
- Instituciones Europeas
- Otras (especificar)

4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública?

- Estabilidad y Seguridad en el empleo.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Posibilidades de carrera y desarrollo profesional.
- Por vocación de servicio público.
- Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)
- Por los ingresos.
- Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)
- Otras (especificar)

5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

- Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas
- Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos
- Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.
- Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e

internacional)

- Las pruebas son más sencillas
- Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento
- Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)
- Porque fue el único proceso selectivo que aprobé
- Otras (especificar)



6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira? (puede marcar más de una opción)

- Por su carácter general
- Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional
- Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo
- Por su mayor Proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- Por la regularidad de la oferta
- Por el número de plazas ofertadas
- Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación
- Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)
- Por la remuneración
- Otras (especificar)



7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que aspira?

- No
- Sí. ¿A través de qué medios conoció las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo?



7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

- No
- Sí

7.2.1) Si conocía los posibles destinos asociados a las plazas convocadas, ¿a través de qué medios?

- A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)
- Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones anteriores
- Otras (especificar)

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tienen las siguientes posibles motivaciones:

8.1) Realización profesional

8.2) Localización geográfica

8.3) Cercanía familiar

8.4) Mejores posibilidades de Carrera

8.5) Posibilidades de movilidad internacional

8.6) Mayor remuneración

8.7) Prestigio social

8.8) Proximidad del destino al poder político

8.9) Ninguno en concreto

8.10) Otras (especifique cuáles)

9) ¿Tiene Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades específicas de los posibles puestos de trabajo a ocupar una vez superado este proceso de selección?

- No
- Sí (Identifique el (los) puesto (s) y descríbalas)

10) Considera usted que el temario de la oposición es adecuado para el Cuerpo al que aspira

- Muy adecuado
- Adecuado
- Poco adecuado
- Nada adecuado

11) Considera usted que la prueba de verificación de conocimientos de la oposición es adecuada para el Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuada, especifique por qué)

- Muy adecuada
- Adecuada
- Poco adecuada
- Nada adecuada

12) Considera usted que los ejercicios prácticos del proceso selectivo son adecuados para el Cuerpo al que aspira (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

- Muy adecuados
- Adecuados
- Poco adecuados
- Nada adecuados

13) Considera usted que el contenido general del Curso Selectivo es adecuado para afrontar en el futuro las funciones y responsabilidades

del Cuerpo al que aspira (si considera que es poco o nada adecuado, especifique por qué)

- Muy adecuado
- Adecuado
- Poco adecuado
- Nada adecuado



14) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes (puede marcar más de una opción; explique los aspectos que podrían mejorarse para cada opción marcada)

14.1)

- Difusión de la OEP



14.2)

- Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los requerimientos del proceso selectivo)



14.3)

- Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas



14.4)

- Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características.



14.5)

- El temario

14.6)

Las pruebas prácticas

14.7)

El Curso Selectivo

15) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree Vd. que es un proceso que respeta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad?

- Sí
- No (explique por qué)

16) Sexo

- Hombre
- Mujer

17) Año de nacimiento

18) Lugar de nacimiento

• España

18.1) Comunidad Autónoma

18.2) Provincia

18.3) Municipio

• **Otros países**

18.4) Especificar país

19) Estudios: (señale la titulación de mayor nivel)

- Doctor
- Máster
- Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero
- Diplomado universitario
- Ciclo superior de F. P.
- Bachiller
- Otros (Señalar)

20) ¿Tiene Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

- No
- Sí

20.1) Si tiene Vd. experiencia especifique cual

- Directivo en el Sector Público
- Directivo en el Sector Privado
- Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
- Empresario / Autónomo sin asalariados
- Empresario / Autónomo con asalariados
- Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- Obrero cualificado
- Obrero no cualificado
- Otros (especificar)

21) Profesión de la madre

- Directivo en el Sector Público
- Directivo en el Sector Privado
- Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público
- Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado
- Empresario / Autónomo sin asalariados
- Empresario / Autónomo con asalariados
- Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- Obrero cualificado
- Obrero no cualificado
- Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
- Otros (especificar)

22) Profesión del padre

- Directivo en el Sector Público
- Directivo en el Sector Privado
- Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Público
- Empleado de Base en oficinas y servicios del Sector Privado
- Empresario / Autónomo sin asalariados
- Empresario / Autónomo con asalariados
- Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- Obrero cualificado
- Obrero no cualificado
- Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
- Otros (especificar)

23) ¿Tiene VD. reconocido algún grado de discapacidad que haya sido considerado en el proceso selectivo?

- Sí
- No

9.2.2. ENCUESTA A FUNCIONARIOS EJERCICIO ACTIVO

0a) ¿A qué cuerpo pertenece usted?

- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado
- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado
- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
- Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado
- Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado
- Otros (señalar)

0b) ¿En qué año aprobó usted la oposición?

1) ¿Cómo conoció la Oferta de Empleo Público en la que participó? (puede marcar más de una opción)

- B.O.E.
- Medios de difusión de masas (televisión, radio, prensa escrita, etc.)
- Redes sociales (Internet, foros, etc.)
- Instituciones especializadas y/o academias
- A través de un tercero
- Otras (precisar)

2) ¿Cree que los medios utilizados para publicitar la O.E.P. fueron adecuados y suficientes?

- Sí
- No (describir qué otros medios de difusión de la O.E.P. considera Vd. que sería oportuno utilizar y por qué)

3) ¿Era la primera vez que se presentaba a un proceso selectivo de la Administración Pública?

- Sí
- No

Si se presentó en otras ocasiones

3.1) ¿A qué tipo de Cuerpo? (puede indicar más de una opción)

- Cuerpos del grupo A1
- Cuerpos del grupo A2
- Cuerpos del grupo B
- Cuerpos del grupo C1
- Cuerpos del grupo C2
- Otros (especificar)

3.2) ¿A qué Administración? (puede marcar más de una opción)

- Administración General del Estado
- Comunidades Autónomas
- Entidades Locales
- Universidades
- Instituciones Europeas
- Otras (especificar)

3.3) Considerando los procesos selectivos a los que se presentó, incluyendo el último en que obtuvo la plaza, ¿cuánto tiempo en total invirtió en preparar procesos selectivos para la Administración pública?

3.4) En concreto, ¿cuánto tiempo invirtió en preparar el proceso selectivo en el que obtuvo su plaza?

3.5) ¿Cuántas veces opositó al cuerpo al que actualmente pertenece?

4) ¿Por qué eligió trabajar en la Administración Pública? (puede marcar más de una opción)

- Estabilidad y seguridad en el empleo
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Posibilidades de carrera y desarrollo profesional
- Por vocación de servicio público
- Por los principios que informan el acceso al Empleo Público (Igualdad, mérito, capacidad)
- Por los ingresos
- Por el prestigio social (percepción que tienen los ciudadanos de las Administraciones y Empleados Públicos)
- Otras (especificar)

5) ¿Por qué en la Administración General del Estado y no en otras Administraciones (Europeas, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales)? (puede marcar más de una opción)

- Mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- La cuantía de las retribuciones respecto de otras Administraciones y/o empresas
- Mayor transparencia y equidad en los procesos selectivos
- Por la mayor regularidad en las convocatorias de la O.E.P.
- Por las mayores oportunidades de movilidad geográfica (nacional e internacional)
- Las pruebas son más sencillas
- Porque era la única convocatoria a la que podía acceder en ese momento
- Por el prestigio social (percepción que los ciudadanos tienen de la Administración General del Estado y sus Empleados Públicos)
- Porque fue el único proceso selectivo que aprobé
- Otras (especificar)

6) ¿Por qué en el Cuerpo al que se adscribe la plaza a la que accedió? (puede marcar más de una opción)

- Por su carácter general
- Por su carácter específico, acorde con mi formación y experiencia profesional
- Por el contenido de las funciones adscritas al Cuerpo
- Por su mayor proyección profesional (contenido de la actividad profesional, carrera, etc.)
- Por la regularidad de la oferta
- Por el número de plazas ofertadas
- Porque las pruebas de la selección son más sencillas y requieren menor dedicación y tiempo de preparación
- Por prestigio profesional (Consideración del Cuerpo dentro del Sector Público y percepción social de sus funciones)
- Por la remuneración
- Otras (especificar)

7) Antes de iniciarse el proceso de selección:

7.1) ¿Conocía Vd. las funciones y responsabilidades propias del Cuerpo al que se adscribe la plaza?

- No
- Sí

7.1.1) Si conocía las funciones y responsabilidades, ¿a través de qué medios?

- A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)
- A través de documentos oficiales de la Administración
- Otras (especificar)

7.2) ¿Conocía Vd. los posibles destinos asociados a las plazas convocadas?

- No
- Sí

7.2.1) Si conocía los posibles destinos, ¿a través de qué medios?

- A través de un tercero (Preparador, Academias, Familiares, etc.)
- Consultando los destinos adjudicados en el BOE a promociones

anteriores

Otras (especificar)

8) A efectos de elegir destino, señale el orden de preferencia (1º, 2º, 3º, etc.) que para Vd. tuvieron las siguientes motivaciones:

8.1) Realización profesional

8.2) Localización geográfica

8.3) Cercanía familiar

8.4) Mejores posibilidades de carrera

8.5) Posibilidades de movilidad internacional

8.6) Mayor remuneración

8.7) Prestigio social

8.8) Proximidad del destino al poder político

8.9) Ninguna en concreto

8.10) Otras (especifique cuáles)

9) ¿El puesto de trabajo que ocupa actualmente es el mismo al que fue adscrito tras superar el proceso selectivo?

Sí

No

9.1) Si ha contestado No a la cuestión anterior, indique cuántos puestos de trabajo distintos ha ocupado desde su acceso al Cuerpo, incluido el primero que ocupó.

10) ¿Tenía Vd. algún conocimiento sobre las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo a ocupar una vez superado el proceso de selección?

- No
 Sí

11) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante para los candidatos contar con información previa sobre las características del puesto?

- No
 Sí

12) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, puntúe de 1 a 5 en orden de importancia (siendo 5 lo más importante) sobre qué temas convendría aportar información

12.1) Misión y funciones principales del puesto

12.2) Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)

12.3) Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)

12.4) Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto

12.5) Calidad en el trabajo

12.6) Supervisión y gestión de personal

12.7) Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)

12.8) Otros aspectos (indique cuáles)

13) A la vista de su experiencia en el puesto que ocupó tras aprobar la oposición, ¿cree usted que sería importante recibir formación previa adaptada al desempeño del puesto?

- No
- Sí

13.1) Si ha contestado Sí, señale los aspectos sobre los que sería importante recibir formación previa (puede marcar más de una opción)

- Misión y funciones principales del puesto
- Relaciones externas del puesto (con ciudadanos, usuarios, instituciones y otros agentes externos a la organización)
- Relaciones internas del puesto (con otros órganos, servicios, secciones, departamentos y centros)
- Toma de decisiones en el ámbito de las responsabilidades del puesto
- Calidad en el trabajo
- Supervisión y gestión de personal
- Condiciones de trabajo (entorno del puesto, esfuerzo físico y/o mental, etc.)
- Otros aspectos (indique cuáles)

14) ¿Considera Vd. que el correcto desempeño del puesto de trabajo de su primer destino habría requerido de conocimientos específicos que no fueron valorados en el proceso selectivo?

- No
- Sí. Señalar qué titulaciones o tipo de conocimientos

15) Al igual que en la pregunta anterior, ¿considera Vd. que el puesto de trabajo requería de experiencia previa para su correcto desempeño?

- Sí
- No

16) Siguiendo con su propia experiencia, ¿qué periodo de adaptación al puesto que inicialmente accedió considera Vd. necesario para un desempeño satisfactorio por una persona de nuevo ingreso?

- 15 días
- 30 días
- 60 días
- 90 días
- 120 días o más

17) Intente recordar el temario de la oposición. ¿Considera Vd. que era adecuado para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

17.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

- Sí
- No



17.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

- Sí
- No



18) Respecto de la prueba de verificación de conocimientos de la oposición, ¿considera Vd. que era adecuada para evaluar su preparación para desempeñar las funciones y responsabilidades adscritas

18.1) al Cuerpo al que opositaba? (en cualquier caso señalar la razón)

- Sí
- No



18.2) al puesto de trabajo al que accedió? (en cualquier caso señalar la razón)

- Sí
- No



19) Considera usted que los ejercicios prácticos de dicho proceso selectivo ¿eran adecuados

19.1) para el Cuerpo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

- Muy adecuados
- Adecuados
- Poco adecuados
- Nada adecuados



19.2) para el puesto de trabajo al que accedió? (si considera que son poco o nada adecuados, especifique por qué)

- Muy adecuados
- Adecuados
- Poco adecuados
- Nada adecuados



20) ¿El proceso de selección contemplaba la superación de un Curso selectivo?

- Sí
- No

21) Si ha contestado Sí a la pregunta anterior, ¿considera usted que el contenido general del Curso Selectivo fue adecuado para afrontar las funciones y responsabilidades

21.1) del Cuerpo al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

- Muy adecuado
- Adecuado
- Poco adecuado
- Nada adecuado



21.2) del puesto de trabajo al que al que accedió? (si considera que era poco o nada adecuado, especifique por qué)

- Muy adecuado
- Adecuado
- Poco adecuado
- Nada adecuado

21.3) Siguiendo con el Curso Selectivo, ¿está Vd. de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (valore en una escala de 1 a 5, siendo 1 el total desacuerdo y 5 absolutamente de acuerdo)

21.3.1) Debería ser un curso de especialización, orientado a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar

21.3.2) Los contenidos son reiterativos y semejantes a los contenidos del temario de la oposición

21.3.3) Los contenidos son demasiado teóricos

21.3.4) Los contenidos son demasiado jurídicos

21.3.5) El curso no debería ser selectivo

21.3.6) El curso tiene una función exclusivamente socializante (que los candidatos se conozcan entre sí)

21.4) Si su opinión sobre el curso selectivo no se corresponde con ninguna de las afirmaciones anteriores, por favor a continuación añada sus comentarios

22) En el caso de que considere que existen aspectos mejorables en el proceso selectivo, ¿cuáles mejoraría usted respecto de los temas siguientes? (puede marcar más de una opción)

- Difusión de la OEP
- Contenido de la OEP (información sobre funciones y tareas de las plazas y de los

requerimientos del proceso selectivo)

- Conocimiento previo a la fase de selección de las funciones y responsabilidades del Cuerpo al que se adscriben las plazas
- Conocimientos previos a la fase de selección de los posibles puestos de trabajo a ocupar y sus características
- El temario
- Las pruebas prácticas
- El Curso Selectivo

23) A partir de su experiencia en el proceso de selección y considerándolo en su conjunto: ¿cree usted que mide realmente el mérito y la capacidad de los candidatos?

- Sí
- No (explique por qué)

24) Sexo

- Hombre
- Mujer

25) Año de nacimiento

26) Lugar de nacimiento

• **España**

26.1) Comunidad Autónoma

26.2) Provincia

26.3) Municipio

• **Otros países**

26.4) Especificar país

27) Estudios (señale la titulación de mayor nivel):

- Doctor
- Máster
- Licenciado / Graduado / Arquitecto / Ingeniero
- Diplomado universitario
- Ciclo superior de F. P.
- Bachiller
- Educación primaria
- Otros (señalar)



28) ¿En qué Comunidad Autónoma obtuvo usted la titulación que le permitió opositar al Cuerpo al que accedió?



29) ¿Tenía Vd. experiencia laboral previa al proceso de selección?

- No
- Sí

29.1) Si tenía Vd. experiencia especifique cuál

- Directivo en el Sector Público
- Directivo en el Sector Privado
- Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
- Empresario / Autónomo sin asalariados
- Empresario / Autónomo con asalariados
- Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- Obrero cualificado
- Obrero no cualificado
- Otros (especificar)



30) Antes de pasar el proceso selectivo, ¿había realizado actividades profesionales similares a las que demandaba el puesto de trabajo que ocupó?

- Sí
- No

30.1) Si ha contestado Sí, durante cuánto tiempo

31) Profesión de la madre en activo

- Directivo en el Sector Público
- Directivo en el Sector Privado
- Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
- Empresario / Autónomo sin asalariados
- Empresario / Autónomo con asalariados
- Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- Obrero cualificado
- Obrero no cualificado
- Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
- Otros (especificar)

32) Profesión del padre en activo

- Directivo en el Sector Público
- Directivo en el Sector Privado
- Técnico o cuadro medio en el Sector Público
- Técnico o cuadro medio en el Sector Privado
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Público
- Empleado de base en oficinas y servicios del Sector Privado
- Empresario / Autónomo sin asalariados
- Empresario / Autónomo con asalariados
- Trabajador del sector primario (agricultor, pescador, ganadero)
- Obrero cualificado

- Obrero no cualificado
- Trabajo en el hogar familiar sin remuneración
- Otros (especificar)

33) ¿Accedió usted al proceso selectivo por el cupo de discapacidad?

- Sí
- No