



TRABAJAR EN LA UE

LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN MAS FRECUENTES GESTIONADOS POR LA OFICINA EUROPEA DE SELECCIÓN DE PERSONAL (EPSO)

Introducción

La Administración de la Unión Europea cuenta con dos tipos de personal propio: Personal estatutario (funcionarios) y personal laboral (agentes). Entre el personal funcionario, se distinguen dos categorías: Administradores y Asistentes. Existen también dos tipos de personal laboral: Agentes Contractuales y Agentes Temporales. El procedimiento de selección de funcionarios y de personal laboral es diferente.

Los **Administradores** (AD5/AD7) ejercen funciones clave en los procesos legislativos y presupuestarios de la UE, desde coordinar las políticas económicas de los Estados miembros hasta participar en negociaciones con terceros países, gestionar la Política Agrícola Común o garantizar la interpretación uniforme y aplicación efectiva del Derecho comunitario. Existen distintos grados en función de la antigüedad. El grado AD5 es el que corresponde a los graduados universitarios que inician su carrera profesional en las Instituciones Europeas.

Los **Asistentes** (AST-3) desempeñan tareas de gestión interna de la Comisión, en particular sobre asuntos presupuestarios y financieros, gestión de personal, informática etc... También pueden ayudar a aplicar políticas en los distintos sectores de actividad de la UE.

El procedimiento de selección de los empleados públicos al servicio de la Administración comunitaria sufrió un cambio radical en el año 2010, introducido por la Oficina de Selección de Personal de la Unión Europea (EPSO), competente en materia de selección de personal. Se sustituyó el sistema tradicional de selección, inspirado en el sistema francés de oposiciones, basado en la valoración de los conocimientos de los candidatos, por otro, basado en la valoración de su capacidad de razonamiento y de sus competencias generales y específicas, que difiere profundamente del sistema de oposiciones que conocemos en las Administraciones Públicas españolas.

Desde 2010, los procesos selectivos para perfiles generalistas son periódicos (anuales), su duración no suele superar el año y responden a un esquema similar basado en dos fases (preselección y selección), cada una de ellas con distintos ejercicios, la mayoría de los cuales se realizan en la segunda lengua elegida por el candidato (inglés,



francés o alemán). Para superar con éxito estas pruebas, es aconsejable tener un conocimiento mínimo de la segunda lengua equivalente al nivel B2.

Las oposiciones de **Administradores de perfiles generalistas** se suelen convocar en la primavera de cada año, y se desarrollan durante el verano y el otoño. Para el grado AD5 no se exige experiencia profesional previa. Para los grados AD6 y AD7, se exige una experiencia profesional previa mínima de 3 y 6 años, respectivamente. Los ámbitos más frecuentes que se convocan para Administradores generalistas son los siguientes: Administración Pública Europea, Derecho, Auditoría, Comunicación, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Relaciones exteriores.

Las oposiciones para **Asistentes**, se suelen convocar en el invierno y se desarrollan entre la primavera y el verano del año siguiente. Para las oposiciones a Asistentes del grado **AST3**, se suele requerir una experiencia profesional mínima de 3 años en el ámbito correspondiente de cada convocatoria. Los más frecuentemente convocados son los de gestión financiera y contratación, gestión de proyectos, comunicación, auditoría, finanzas-contabilidad, economía-estadística.

La Oficina de selección de personal (EPSO) suele convocar, esporádicamente, oposiciones para determinados **perfiles especializados**, tanto para la categoría de **Administradores** como para la de **Asistentes**. A modo de ejemplo, en 2013 se han publicado convocatorias de procesos selectivos para expertos en salud pública, en ingeniería de edificios, en macroeconomía y mercado financiero, en tecnologías de la información, en propiedad intelectual, etc. Este tipo de oposiciones suelen desarrollarse en dos fases, la primera de las cuales consiste en seleccionar a los mejores candidatos en función de su cualificación académica y profesional. Ésta se valora sobre la base de la información facilitada por el candidato en la pestaña "evaluador de competencias" (*talent screener*). Los candidatos más cualificados, aquéllos que han obtenido las mejores puntuaciones en esta primera fase, son invitados a participar en un Centro de evaluación, en el que desarrollan distintas pruebas para valorar su capacidad de razonamiento y sus competencias generales y específicas.

PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS PARA FUNCIONARIOS DE PERFIL GENERALISTA

ADMINISTRADORES

El proceso selectivo se articula en dos fases:

Fase de preselección

Consiste en una serie de pruebas con preguntas de tipo test que se realizan por ordenador, conocidas en el argot comunitario como **Computer Based Testing (CBT)**. El candidato debe responder a cuatro tipos de preguntas con respuestas alternativas, en las que se valora su capacidad de razonamiento. Suelen desarrollarse en los Estados Miembros de la Unión Europea e incluso en otros países no miembros. En España, el CBT puede hacerse en varias ciudades españolas.





Se trata de preguntas de razonamiento (verbal, numérico y abstracto) que se realizan en la lengua materna del candidato y de preguntas de habilidades profesionales (test de juicio situacional). Este último tipo de test se realiza en la segunda lengua elegida por el candidato a elegir entre inglés, francés o alemán y se dirige a valorar su comportamiento en el lugar de trabajo, concretamente las competencias de análisis y resolución de problemas, calidad y resultados, jerarquización de prioridades y organización, resiliencia y trabajo en equipo.

La duración neta de este ejercicio es de 95 minutos, sin incluir las pausas, distribuidas de la siguiente manera:

- Test de razonamiento verbal: 20 preguntas a responder en 35 minutos.
- Test de razonamiento numérico: 10 preguntas a responder en 20 minutos.
- Test de razonamiento abstracto: 10 preguntas a responder en 10 minutos
- Test de juicio situacional: 20 preguntas a responder en 30 minutos.

Fase de selección

Una vez realizada la fase de preselección, para identificar a los candidatos más aptos, EPSO recurre al llamado “Centro de Evaluación” (Assessment Center), basado en pruebas que, por lo general, se desarrollan en Bruselas, aunque alguno de sus ejercicios puede ser organizado en los Estados miembros, utilizando el ordenador. Todas las pruebas tienen lugar en la segunda lengua elegida por el candidato.

Pueden participar los candidatos que hayan obtenido las mejores notas en la fase de selección. El número de candidatos invitados al Centro de Evaluación suele ser equivalente a 2,5 veces el número de puestos convocados para cada ámbito en las distintas oposiciones.

En la fase de selección, a través de distintos tipos de pruebas, se evalúan dos tipos de competencias:

- a) Competencias generales se valoran en la entrevista estructurada, el estudio de casos, el ejercicio de grupo y la presentación oral.
- b) Competencias específicas en el ámbito elegido, se valoran en el estudio de casos.

A través de estas pruebas, en las que se recrea la vida profesional real, se pretende seleccionar a candidatos con capacidad de comprensión global y de comunicación y con determinadas actitudes para organizar el tiempo y las ideas.



Los ejercicios de la fase de selección son los siguientes:

- **Estudio de casos**

Es una prueba escrita que se basa en un caso ficticio en relación con la Unión Europea, en el que se plantean al candidato varios problemas que deberá resolver o ante los que deberá reaccionar, basándose únicamente en la información facilitada y en el tiempo disponible para ello (90 minutos). No se requieren conocimientos profundos en una materia determinada. Se valora que la respuesta sea concreta y directa.

Se suele celebrar previa y separadamente de las demás pruebas de la fase de selección, durante una sesión de medio día de duración, en los diferentes Estados Miembros utilizando ordenador.

- **Pruebas en centro de evaluación**

Este conjunto de pruebas se celebra normalmente en Bruselas, con posterioridad al estudio de casos, a lo largo de una jornada completa de duración. Consta de las siguientes pruebas:

Entrevista estructurada

Es un ejercicio individual para recabar información sobre las competencias generales de los candidatos de manera estructurada, haciendo hincapié en situaciones vividas por ellos anteriormente. Se basa en el principio de que el comportamiento pasado es, generalmente, un buen predictor del comportamiento futuro. Su duración estimada es de 40 minutos.

Se articula en torno a tres ejes: trayectoria académica y profesional del candidato, sus motivaciones y las competencias que se buscan en él (aprendizaje y desarrollo, capacidad de trabajar en equipo, resiliencia y liderazgo).

Presentación oral

Es una prueba individual, de 50 minutos de duración, en la que se propone al candidato que elabore una propuesta sobre un problema ficticio relacionado con una situación profesional.

Para ello, se le entregan una serie de documentos sobre los que deberá trabajar primero para presentar sus ideas, posteriormente, a un tribunal compuesto por, al menos, dos evaluadores. Se valora especialmente que la presentación sea atractiva y dinámica y, se evalúan las siguientes competencias: análisis y resolución de problemas, comunicación, calidad y resultados y resiliencia.





Ejercicio en grupo

El objetivo de esta prueba colectiva, de 55 minutos de duración, es medir las capacidades de interacción del candidato en el seno de un grupo o equipo y la calidad de su contribución a una tarea colectiva.

Cada candidato recibe un dossier de información que es idéntico para todos los miembros del grupo y una información adicional que es diferente para cada candidato.

El ejercicio tiene una parte de trabajo individual en la que cada participante debe procesar la información recibida en un tiempo limitado para ello, identificando los aspectos más importantes de la misma. A continuación, se inicia la dinámica de grupo en la que el equipo debe tratar de alcanzar un acuerdo o encontrar una solución a un problema planteado.

Se valoran las competencias de análisis y resolución de problemas, de calidad y resultados, de trabajar con otros, de resiliencia y de liderazgo.

ASISTENTES

El proceso selectivo se articula en dos fases:

Fase de preselección

Consiste en una serie de pruebas con preguntas de tipo test que se realizan por ordenador, conocidas en el argot comunitario como **Computer Based Testing (CBT)**. El candidato debe responder a cuatro tipos de preguntas con respuestas alternativas, en las que se valora su capacidad de razonamiento. Suelen desarrollarse en los Estados Miembros de la Unión Europea e incluso en otros países no miembros. En España, el CBT puede hacerse en varias ciudades españolas.

Existen tres tipos de pruebas de razonamiento (verbal, numérico y abstracto) que se realizan en la lengua materna del candidato y de otros tres tipos de pruebas con preguntas sobre habilidades profesionales (exactitud y precisión, jerarquización de prioridades y organización y juicio situacional). Estas últimas se realizan en la segunda lengua elegida por el candidato, entre inglés, francés o alemán y se dirige a valorar su comportamiento en el lugar de trabajo, concretamente las competencias de análisis y resolución de problemas, de calidad y resultados, de jerarquización de prioridades y organización, de resiliencia y de trabajo en equipo.





La duración neta de este ejercicio es de 131 minutos, sin incluir las pausas, distribuidas de la siguiente manera:

- Test de razonamiento verbal: 20 preguntas a responder en 35 minutos. Se puntúa de 0 a 20 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 10 puntos.
- Test de razonamiento numérico: 10 preguntas a responder en 20 minutos. Se puntúa de 0 a 10 puntos.
- Test de razonamiento abstracto: 10 preguntas a responder en 10 minutos. Se puntúa de 0 a 10 puntos.

Es necesario alcanzar 10 puntos para el conjunto de los test de razonamiento numérico y abstracto.

- Test de exactitud y precisión: consiste en 40 preguntas a realizar en 6 minutos. Se puntúa de 0 a 20 puntos.
- Test de jerarquización de prioridades y organización: consiste en 24 preguntas a realizar en 30 minutos. Se puntúa de 0 a 20 puntos.

El mínimo exigido para el conjunto de estos dos últimos tipos de test es de 10 puntos

- Test de juicio situacional: 20 preguntas a responder en 30 minutos. Se puntúa de 0 a 40 puntos y el mínimo exigido es de 24 puntos.

Fase de selección

Una vez realizada la preselección, para identificar a los candidatos más aptos, EPSO recurre al llamado "Centro de Evaluación" (Assessment Center), basado en pruebas que, por lo general, se desarrollan en Bruselas, aunque alguno de sus ejercicios puede ser organizado en los Estados miembros, utilizando el ordenador. Todas las pruebas tienen lugar en la segunda lengua elegida por el candidato.

Pueden participar los candidatos que hayan obtenido las mejores notas en la fase de selección. El número de candidatos invitados al Centro de Evaluación suele ser aproximadamente de 2,5 veces el número de puestos convocados para cada ámbito en las distintas oposiciones.

En la fase de selección, a través de distintos tipos de pruebas, se evalúan dos tipos de competencias:

- a) Competencias generales: se valoran en la entrevista estructurada, el estudio de casos, el ejercicio de grupo y en el ejercicio de bandeja de entrada.





b) Competencias específicas en el ámbito elegido, que se valoran en el estudio de casos.

A través de estas pruebas, en las que se recrea la vida profesional real, se pretende seleccionar a candidatos con capacidad de comprensión global y de comunicación y con determinadas actitudes para organizar el tiempo y las ideas.

Los ejercicios de la fase de selección son los siguientes:

- **Estudio de casos**

Es una prueba escrita que se basa en un caso ficticio en relación con la Unión Europea, en el que se plantean al candidato varios problemas que deberá resolver o ante los que deberá reaccionar, basándose únicamente en la información facilitada y en el tiempo disponible para ello (90 minutos). No se requiere conocimientos profundos en una materia determinada. Se valora que la respuesta sea concreta y directa.

Se suele celebrar previa y separadamente de las demás pruebas de la fase de selección, durante una sesión de medio día de duración, en los diferentes Estados Miembros utilizando ordenador.

- **Pruebas en centro de evaluación**

Este conjunto de pruebas se celebra normalmente en Bruselas, con posterioridad al estudio de casos, a lo largo de una jornada completa de duración. Consta de las siguientes pruebas:

Bandeja de correo

Esta prueba, de 50 minutos de duración, se realiza en un ordenador, en cuyo buzón de correo electrónico, el candidato encontrará varios correos que deberá leer y ordenar una serie de acciones que se le proponen para un número de situaciones específicas (desde aquéllas en las que está totalmente de acuerdo, hasta aquéllas en las que está totalmente en desacuerdo).

En esta prueba se valoran las competencias de análisis y resolución de problemas, de calidad y resultados, de jerarquización de prioridades y organización y de trabajo en equipo.

Entrevista estructurada

Es un ejercicio individual, para recabar información sobre las competencias generales de los candidatos de manera estructurada, haciendo hincapié en situaciones vividas por ellos anteriormente. Se basa en el principio de que el comportamiento pasado es, generalmente, un buen predictor del comportamiento futuro. Su duración estimada es de 30 minutos.





Se articula en torno a tres ejes: trayectoria académica y profesional del candidato, sus motivaciones y las competencias que se buscan en él (aprendizaje y desarrollo, capacidad de trabajar en equipo y resiliencia).

Ejercicio en grupo

El objetivo de esta prueba colectiva, de 40 minutos de duración es medir las capacidades de interacción del candidato en el seno de un grupo o equipo y la calidad de su contribución a una tarea colectiva.

Cada candidato recibe un dossier de información que es idéntico para todos los miembros del grupo y una información adicional que es diferente para cada candidato.

El ejercicio tiene una parte de trabajo individual en la que cada candidato debe procesar la información recibida en un tiempo limitado para ello, identificando los aspectos más importantes de la misma. A continuación, se inicia la dinámica de grupo en la que el equipo debe tratar de alcanzar un acuerdo o de encontrar una solución a un problema planteado.

Se valoran las competencias de análisis y resolución de problemas, de calidad y resultados, de trabajar con otros, de resiliencia y de liderazgo.

PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS PARA FUNCIONARIOS DE PERFIL ESPECIALISTA

La información que se facilita se basa en las convocatorias publicadas por EPSO en 2013 para candidatos de perfil especializado.

El proceso selectivo se articula en dos fases:

Fase de preselección

Pruebas de acceso

Si el número de solicitantes supera determinado umbral, la Oficina de Selección de Personal (EPSO) puede decidir, una vez cerrado el plazo para inscribirse en la oposición, realizar las **pruebas de razonamiento** para obtener una lista con los candidatos que hayan obtenido los mejores resultados y reúnan los requisitos de la convocatoria, en el número que se determine.

Las pruebas consisten en una serie de preguntas de tipo test que se realizan por ordenador, conocidas como Computer Based Testing (CBT), que suelen celebrarse en los Estados Miembros, en la lengua materna de los candidatos. Estas pruebas son las siguientes:





- Test de razonamiento verbal: Se valora de 0 a 20 puntos, siendo el mínimo requerido para superar esta prueba 10 puntos
- Test de razonamiento numérico: Se valora de 0 a 10 puntos.
- Test de razonamiento abstracto: Se valora de 0 a 10 puntos.
- Es necesario obtener un mínimo de 10 puntos en el conjunto de estos dos últimos test.

Pruebas de admisión: Valoración de los títulos y la experiencia profesional

Consiste en valorar los títulos y la experiencia profesional de los candidatos en relación con las funciones y los criterios de selección que se recogen en la convocatoria.

Dicha valoración se realiza sobre la base de la información facilitada por el candidato en la pestaña “evaluador de competencias” (talent screener) y la ponderación asignada a cada cuestión según la importancia que se conceda a cada criterio. El tribunal examina las respuestas de los candidatos y les asignan una puntuación a cada respuesta. Los candidatos que tengan la mayor puntuación son invitados a la fase de selección.

Fase de selección : Centro de evaluación

Una vez comprobados los méritos alegados por los candidatos mejor valorados en las pruebas de admisión con los justificantes aportados, éstos son invitados a realizar las siguientes pruebas:

Pruebas de razonamiento

Si no se hubiesen celebrado las pruebas de acceso (test de razonamiento) en la fase de preselección, los candidatos mejor valorados en la fase de Admisión (valoración de los títulos y la experiencia profesional) serán invitados a realizar los test de razonamiento verbal, numérico y abstracto mencionados, que tendrán carácter eliminatorio.

Prueba para valorar competencias específicas: Entrevista estructurada sobre competencias específicas

Versa sobre la información facilitada por el candidato en el Evaluador de competencias. La puntuación obtenida en esta prueba representa el 55 % de la nota global.





Pruebas para valorar competencias generales

La puntuación obtenida en el conjunto de estas pruebas representa el 45% de la nota global. Las pruebas son las siguientes:

Estudio de casos

Es una prueba escrita que se basa en un caso ficticio en relación con la Unión Europea, en el que se plantean al candidato varios problemas que deberá resolver o ante los que deberá reaccionar, basándose únicamente en la información facilitada y en el tiempo disponible para ello (90 minutos). No se requieren conocimientos profundos en una materia determinada. Se valora que la respuesta sea concreta y directa.

Se suele celebrar previa y separadamente de las demás pruebas de la fase de selección, durante una sesión de medio día de duración, en los diferentes Estados Miembros utilizando ordenador.

Ejercicio en grupo

El objetivo de esta prueba colectiva, de 55 minutos de duración, es medir las capacidades de interacción del candidato en el seno de un grupo o equipo y la calidad de su contribución a una tarea colectiva.

Cada candidato recibe un dossier de información que es idéntico para todos los miembros del grupo y una información adicional que es diferente para cada candidato.

El ejercicio tiene una parte de trabajo individual en la que cada participante debe procesar la información recibida en un tiempo limitado para ello, identificando los aspectos más importantes de la misma. A continuación, se inicia la dinámica de grupo en la que el equipo debe tratar de alcanzar un acuerdo o encontrar una solución a un problema planteado.

Se valoran las competencias de análisis y resolución de problemas, de calidad y resultados, de trabajar con otros, de resiliencia y de liderazgo.

Entrevista estructurada sobre competencias generales

Es un ejercicio individual para recabar información sobre las competencias generales de los candidatos de manera estructurada, haciendo hincapié en situaciones vividas por ellos anteriormente. Se basa en el principio de que el comportamiento pasado es, generalmente, un buen predictor del comportamiento futuro. Su duración estimada es de 40 minutos.



Se articula en torno a tres ejes: trayectoria académica y profesional del candidato, sus motivaciones y las competencias que se buscan en él (aprendizaje y desarrollo, capacidad de trabajar en equipo, resiliencia y liderazgo).

PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS PARA PERSONAL LABORAL (AGENTES CONTRACTUALES)

La información facilitada se basa en las convocatorias de procesos selectivos convocados por EPSO en 2013 para seleccionar a Agentes contractuales de los grupos de funciones III y IV.

Fase de preselección : Valoración por curriculum

Consiste en valorar los títulos y la experiencia profesional de los candidatos, de acuerdo con los criterios de selección que se recogen en la correspondiente convocatoria y a las funciones descritas en la misma.

Dicha valoración se realiza sobre la base de la información facilitada por el candidato en la pestaña “evaluador de talentos” (talent screener) del formulario de candidatura y se lleva a cabo en dos fases:

Fase 1: Se efectúa una primera selección sobre la base de las respuestas (si/no) marcadas por el candidato y la ponderación asignada a cada pregunta, en una escala de 1 a 3 en función de la importancia concedida al criterio correspondiente.

Los candidatos que obtengan la puntuación más alta pasarán a la segunda fase de la selección.

Fase 2: El comité de selección examinará las respuestas facilitadas por los candidatos y asignará de 0 a 4 puntos a cada una; esta puntuación se multiplicará por la ponderación asignada al criterio correspondiente.

Los candidatos que hayan obtenido las mejores puntuaciones, son invitados a la fase de selección.

Fase de selección: Prueba de competencias

Consiste en preguntas de opción múltiple, en tiempo limitado, en la segunda lengua elegida por el candidato. Se efectuará, bien en soporte papel, en cuyo caso podría tener lugar en Bruselas, bien en soporte informático, en cuyo caso tendría lugar en centros de pruebas de todos los Estados Miembros.

