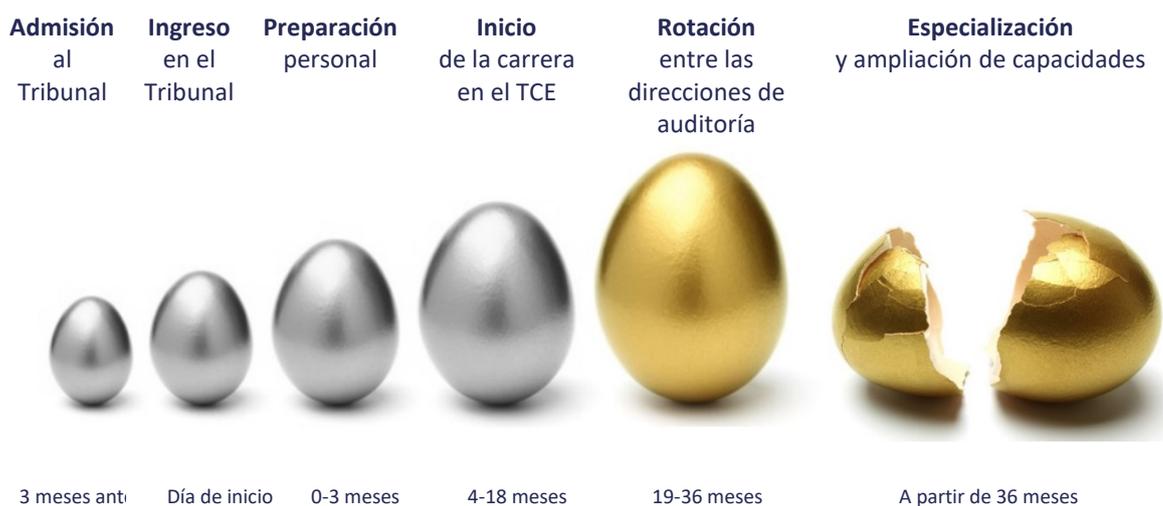


Programa ASPIRE

ASPIRE es un nuevo programa del Tribunal de Cuentas Europeo destinado a mejorar la integración de los nuevos agentes contratados.

El programa, que normalmente se pone en marcha dos veces al año, consiste en un período de acogida con formación específica e inmersión en los equipos. El objetivo es permitir que los nuevos agentes desarrollen su experiencia y sus capacidades durante los tres primeros años de trabajo en el Tribunal.

La primera edición del programa arrancó en octubre de 2016 con la publicación de una convocatoria general de plazas vacantes para siete puestos de auditor que se cubrieron en abril de 2017; la segunda, en febrero de 2017 para la provisión de plazas en noviembre de 2017, y la tercera, en marzo de 2018.



A (de Admisión)

La primera fase del programa es la admisión de nuevos agentes, que corre a cargo de un comité de selección integrado por directores de auditoría y representantes de la Dirección de Recursos Humanos.

El comité evalúa las candidaturas recibidas tras la publicación de las vacantes y los currículos de los candidatos de las listas de reserva de la EPSO para establecer la lista de candidatos seleccionados que serán convocados a una entrevista.

Tras las entrevistas, el comité elabora una lista de candidatos para su posible contratación.

S

(de ingreso)

El ingreso de nuevos agentes suele producirse en dos tandas: la primera, al principio del año, y la segunda, después del verano.

La Dirección de Recursos Humanos les proporciona asistencia administrativa e información sobre el programa de formación.

A cada nuevo agente se le asigna un mentor para facilitar sus primeros pasos en el Tribunal.

P

(de Preparación)

Durante sus primeros meses en el Tribunal, los nuevos agentes se preparan para desempeñar su cometido asistiendo a una serie de cursos, organizados en bloques, en los que se imparte la formación obligatoria para nuevos agentes, además de formación en el puesto de trabajo y cursos específicos.

I

(de Inicio)

En coordinación con los directores, que determinan las cualificaciones y la experiencia específicas necesarias para cubrir los puestos vacantes, el Secretario General asigna a los nuevos agentes a una Sala durante un período inicial de **18 meses**. En la medida de lo posible, los nuevos agentes trabajarán en la DAS y recibirán formación específica sobre cuestiones de las políticas cuando sea necesario.

R

(de Rotación)

Al finalizar este período inicial, los nuevos agentes rotarán y se les asignará a otra Sala durante los siguientes **18 meses**. En ese período llevarán a cabo tareas diferentes a las anteriores siempre que sea posible (por ejemplo, a los auditores se les asignarán preferiblemente tareas de auditoría de gestión). Este plazo está sujeto a revisión en función de la planificación de las tareas.

E

(de Especialización)

Al cabo de los tres años, se animará a los nuevos agentes a ampliar sus capacidades y a especializarse. Normalmente, en este punto, los auditores profundizan sus capacidades de auditoría y su experiencia en las políticas participando en los cursos de posgrado que el Tribunal ofrece en colaboración con la Université de Lorraine. También se les animará a obtener certificaciones en el ámbito de la auditoría (CGAP, CIA, etc.).