



Comunicado de prensa

Luxemburgo, 29 de octubre de 2020

La UE tiene dificultades para la contratación de funcionarios

Según un nuevo informe que hoy publica el Tribunal de Cuentas Europeo, la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) debe replantearse el método de selección de nuevos trabajadores de la función pública de la UE. En una época marcada por la reducción de personal y los avances de la digitalización, las instituciones de la UE buscan cada vez más contratar personal especializado que pueda entrar en funcionamiento rápidamente. Sin embargo, los auditores constataron que el proceso de selección de la EPSO no está bien adaptado a las oposiciones a pequeña escala y específicas que podrían atraer a esos especialistas y hacer que presenten su candidatura para puestos en la función pública de la UE. Al mismo tiempo, señalan varias insuficiencias en los procesos de selección para generalistas organizados por la EPSO.

La EPSO selecciona a los futuros funcionarios de la UE a través de dos tipos principales de oposiciones: grandes oposiciones para generalistas que inician su carrera como abogados, economistas y traductores, y oposiciones más reducidas para candidatos con perfiles más específicos como expertos informáticos y científicos. La EPSO se creó en 2003, en un momento en el que las instituciones necesitaban contratar a un gran número de personas todos los años debido a las ampliaciones de 2004 a 2007. Sin embargo, desde 2012, la mayoría del nuevo personal demandado por las instituciones de la UE ha consistido en perfiles especializados, y la mayoría de las oposiciones de la EPSO han generado listas de reserva reducidas (menos de 30 candidatos aprobados).

«Las oposiciones de la EPSO son la puerta de entrada a una carrera en la función pública de la UE, pero ya no cubren las necesidades actuales de contratación de las instituciones de la UE», afirmó Annemie Turtelboom, Miembro del Tribunal de Cuentas Europeo responsable del informe. «La EPSO debe replantear su proceso de selección y lanzar otro sistema nuevo, más flexible y rentable para seleccionar a especialistas e incrementar su capacidad para adaptarse a un entorno de contratación que evoluciona con rapidez».

Los auditores examinaron si los procesos de la EPSO lograron atraer y seleccionar a empleados potenciales adecuados para las instituciones de la UE de manera oportuna y rentable entre 2012 y 2018. Constataron que el proceso de selección de la EPSO no está adaptado a las oposiciones específicas a pequeña escala, para las que señalaron que los procedimientos de selección propios de cada institución eran, en general, más económicos y más rápidos que los de la EPSO. La rigidez de los

El presente comunicado de prensa tiene por objeto ofrecer una síntesis del informe especial del Tribunal de Cuentas Europeo. El texto íntegro del documento puede consultarse en eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxemburgo

E: press@eca.europa.eu @EUAuditors eca.europa.eu

procedimientos y una planificación poco fiable contribuyen a esta situación. Los auditores también observaron que la EPSO no dirige sus comunicaciones sistemáticamente para atraer buenos candidatos, y que los candidatos con perfiles muy especializados corren el riesgo de ser eliminados en una fase temprana en las pruebas psicométricas antes incluso de que se examinen los conocimientos específicos del puesto de trabajo.

Los auditores afirman asimismo que la EPSO hace correctamente aquello para lo que fue concebida: proporcionar a las instituciones de la UE un número elevado de potenciales contrataciones de alta calidad de perfiles generalistas a través de oposiciones a gran escala. Estas oposiciones recurrentes se planifican de forma eficaz y atraen a muchos candidatos de alta calidad con un coste reducido.

Sin embargo, los auditores también señalan varias insuficiencias que debe abordar la EPSO. Dos tercios de sus actos de «EU Careers» tienen lugar en Bruselas y la EPSO atrae principalmente a ciudadanos de la UE que ya residen en Bruselas o Luxemburgo, muchos de los cuales trabajan o han trabajado en las instituciones de la UE, lo que dificulta la diversidad geográfica y socioeconómica dentro de las instituciones de la UE. La EPSO tampoco ha logrado atraer a un número suficiente de titulados universitarios o jóvenes profesionales a una carrera en las instituciones, puesto que la proporción de candidatos de menos de 35 años ha disminuido. Esto fue especialmente patente en una oposición de inicio de carrera analizada por los auditores, en la que la mitad de los candidatos tenían más de 35 años. Además, la EPSO no supervisa el coste de sus oposiciones ni mide el nivel de satisfacción de las instituciones con las contrataciones realizadas a partir de procesos de selección de la EPSO. De acuerdo con la encuesta de los auditores a los responsables, los candidatos contratados a través de la EPSO no tenían un nivel notablemente más alto que el del personal contratado a través de otros canales.

Los auditores recomiendan que la EPSO revise su proceso de selección para que se adapte mejor a la evolución de las necesidades de contratación de las instituciones de la UE, que introduzcan un nuevo método de selección para especialistas, que mejoren la coordinación con las instituciones de la UE, que midan su nivel de satisfacción, que supervisen el coste de las oposiciones y que reduzcan su duración.

Nota destinada a las redacciones

Las instituciones de la UE contratan cada año alrededor de 1 000 nuevos miembros permanentes del personal para carreras a largo plazo de más de 50 000 candidatos de las oposiciones generales de la EPSO, que son muy selectivas: la tasa media de éxito es del 2 %. Entre 2012 y 2018, 411 000 candidatos compitieron por 7 000 puestos de las listas de reserva de la EPSO: las oposiciones para generalistas atraen a decenas de miles de candidatos y pueden generar hasta 200 candidatos aprobados (las oposiciones para especialistas generan menos de 30). La EPSO ha reducido la duración de sus procedimientos de 18 a 13 meses de media (la media en otras organizaciones internacionales se sitúa entre 10 y 12 meses y en los procedimientos de selección propios de cada institución, en 8 meses), pero sigue estando por encima de su objetivo de 10 meses. El coste por candidato aprobado asciende aproximadamente a 24 000 euros: la estructura de costes está diseñada para minimizar los costes de las oposiciones a gran escala.

El Informe Especial 23/2020 del Tribunal de Cuentas Europeo «Oficina Europea de Selección de Personal: Es hora de adaptar el proceso de selección a la evolución de las necesidades de contratación de personal» puede consultarse en 23 lenguas de la UE en eca.europa.eu. Esta publicación tiene lugar una década después de que el Tribunal publicara su primer informe sobre la EPSO, y después de los

informes recientes sobre la reforma del Estatuto de los funcionarios de la UE y los recortes de personal.

Para encontrar información sobre las medidas adoptadas por el Tribunal en respuesta a la pandemia de COVID-19, pulse [aquí](#)

Contacto de prensa para este informe especial

*Damijan Fišer – Correo electrónico: damijan.fiser@eca.europa.eu Teléfono: (+352) 4398 45510 /
Móvil: (+352) 621 552 224*