

ES

2020

23

Informe Especial

Oficina Europea de Selección de Personal: Es hora de adaptar el proceso de selección a la evolución de las necesidades de contratación de personal



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO

Índice

	Apartados
Resumen	I-IX
Introducción	01-13
Alcance y enfoque de la auditoría	14-18
Observaciones	19-89
En general, las grandes oposiciones organizadas por la EPSO seleccionan a personas adecuadas para los puestos de trabajo apropiados y conforme a una buena gestión financiera	20-59
La planificación es adecuada para las oposiciones a gran escala	21-28
La EPSO atrae a un gran número de candidatos y promueve la marca «EU Careers» principalmente en Bruselas	29-38
A pesar de las insuficiencias en el proceso de selección, la calidad general de los candidatos aprobados es alta	39-49
En los años con mayor número de candidatos aprobados, el gasto de las oposiciones es bajo	50-55
Las oposiciones periódicas para generalistas ayudaron a garantizar un suministro adecuado de contrataciones potenciales	56-59
El proceso de selección de perfiles especializados de la EPSO no se adapta a las necesidades actuales de contratación de las instituciones de la UE	60-89
La planificación de las oposiciones para especialistas no es fiable y se realiza con una antelación que no asegura su precisión	62-67
La EPSO no dirige sistemáticamente sus acciones de comunicación para atraer candidatos adecuados a oposiciones para especialistas	68-70
Los candidatos con perfiles muy especializados corren el riesgo de ser eliminados en una fase temprana del proceso de selección	71-76
Cuando se dirigen tan solo a unos pocos especialistas, las oposiciones de la EPSO son más caras que los procedimientos de selección propios de cada institución	77-83
Los procedimientos de la EPSO son menos adecuados para cubrir las necesidades urgentes de contratación de especialistas que los procedimientos propios de cada institución	84-89

Conclusiones y recomendaciones 90-97**Anexos**

Anexo I – Categorías del personal contratado en las instituciones europeas

Anexo II – Requisitos de acceso para cada categoría de personal

Anexo III — Fases de una oposición general de la EPSO

Anexo IV – Metodología de auditoría

Anexo V – Costes directos por candidato seleccionado, oposiciones de la EPSO y procedimientos de selección propios de cada institución

Anexo VI – Duración de los procedimientos de selección de las instituciones

Acrónimos y abreviaturas**Glosario****Respuestas de la EPSO****Equipo de auditoría****Cronología**

Resumen

I Las instituciones de la UE contratan cada año alrededor de 1 000 nuevos miembros del personal permanente para carreras a largo plazo de entre más de 50 000 candidatos. Estos nuevos miembros del personal son seleccionados a partir de los candidatos que aprobaron las oposiciones generales organizadas por la EPSO, que es la oficina de selección de personal de la función pública de la UE, en cooperación con las instituciones de la UE.

II La EPSO se encarga de atraer y seleccionar a un número suficiente de candidatos adecuados que permita a las instituciones cubrir sus necesidades de contratación. La EPSO organiza dos tipos principales de oposiciones: grandes oposiciones para puestos de inicio de carrera destinadas a candidatos con perfiles generalistas como administradores públicos, abogados, economistas, traductores y asistentes de secretaría, y oposiciones más reducidas para candidatos con perfiles y experiencia más específicos. El proceso de selección consta de tres fases: planificación de las oposiciones para el año siguiente, evaluación de los candidatos en cada oposición a través de una serie de pruebas, y publicación de las listas definitivas de candidatos aprobados de cada oposición.

III El proceso de selección basado en oposiciones de la EPSO lleva organizándose en su forma actual desde 2012. El régimen lingüístico en el que se organizan las oposiciones ha sido impugnado ante los tribunales, y las instituciones de la UE han empezado a cuestionar la eficacia del proceso de selección. En este contexto, el consejo de administración de la EPSO creó un grupo interinstitucional de reflexión sobre el proceso de selección en la segunda mitad de 2019. Nuestro informe ofrece análisis, conclusiones y recomendaciones complementarias y pertinentes para una posible modificación sustancial del proceso de selección.

IV El objetivo de nuestra auditoría era evaluar si el proceso de selección de la EPSO ha permitido a las instituciones de la UE satisfacer sus necesidades de contratación para todo tipo de personal. En particular, examinamos si el proceso de selección de la EPSO:

- a) se planificó adecuadamente para tener en cuenta las necesidades de contratación de las instituciones de la UE;
- b) venía acompañado de comunicaciones eficaces para atraer a suficientes candidatos;

- c) generaba una selección de candidatos adecuados para los puestos de trabajo ofrecidos por las instituciones;
- d) se organizaba en el momento oportuno;
- e) se organizaba de tal modo que se minimizaran los costes.

V La auditoría se centró en las actividades de la EPSO en el período 2012-2018. Analizamos la información de la EPSO relativa a la gestión; entrevistamos a personal de la EPSO y de los servicios de recursos humanos de varias instituciones de la UE; examinamos una muestra de oposiciones generales para analizar sus costes y duración, y realizamos una encuesta a responsables de algunas instituciones de la UE.

VI Llegamos a la conclusión de que las grandes oposiciones organizadas por la EPSO permitieron a las instituciones satisfacer en líneas generales sus necesidades de candidatos con perfiles generalistas durante el período. Sin embargo, el proceso demostró ser menos eficiente y eficaz para cubrir la necesidad menor pero creciente de las instituciones de contratar especialistas.

VII Constatamos que el proceso de selección es eficaz en líneas generales para las oposiciones a gran escala por los siguientes motivos: la planificación es adecuada para estas oposiciones; la EPSO consigue atraer a un elevado número de candidatos y promueve la marca «EU Careers» principalmente en Bruselas; a pesar de varias insuficiencias en el proceso de selección, la calidad general de los candidatos aprobados es alta; en los años en los que ha habido un mayor número de candidatos aprobados, el coste de las oposiciones es bajo, y celebrar oposiciones periódicas para candidatos con perfiles generalistas ha ayudado a garantizar un suministro adecuado de trabajadores potenciales.

VIII También observamos que el proceso de selección no está adaptado a las oposiciones a pequeña escala y específicas, que son las más adecuadas para las necesidades actuales de contratación de las instituciones de la UE: la planificación de estas oposiciones no es fiable y se realiza con una antelación que no asegura su precisión; la EPSO no dirige sus comunicaciones sistemáticamente para atraer candidatos adecuados a las oposiciones de especialistas; los candidatos con un perfil muy especializado corren el riesgo de ser eliminados en las primeras etapas del proceso de selección; el coste de las oposiciones es mayor que el de los procedimientos alternativos de selección propios de cada institución cuando solo se requiere un número reducido de especialistas, y las oposiciones especializadas son

menos adecuadas para cubrir necesidades urgentes de contratación que los procedimientos propios de cada institución.

IX Sobre la base de estas observaciones, recomendamos:

- reforzar aspectos clave del proceso de selección, en particular medir la satisfacción de las instituciones, abordar los continuos problemas del régimen lingüístico y la coordinación entre la EPSO y las instituciones;
- introducir un nuevo método de selección por oposiciones para especialistas;
- mejorar la capacidad de la EPSO para adaptarse a un entorno de contratación en rápida evolución mediante la introducción de un mecanismo para revisar periódicamente su proceso de selección.

Introducción

01 Las instituciones de la UE contratan cada año alrededor de 1 000 nuevos miembros permanentes del personal (funcionarios) para carreras a largo plazo de entre más de 50 000 candidatos. Estos nuevos miembros del personal son elegidos a partir de los candidatos seleccionados de las oposiciones generales. La calidad de los resultados del proceso de selección determina la calidad de los funcionarios contratados, que con frecuencia desarrollan toda su carrera en las instituciones de la UE.

02 Desde 2003, la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) ha organizado estas oposiciones en cooperación con las instituciones. El papel de la EPSO consiste en prestar un servicio a las instituciones de la UE ofreciendo procedimientos de selección eficaces, eficientes y de alta calidad que les permitan contratar a personas adecuadas para los puestos de trabajo apropiados en el momento oportuno¹. La EPSO se ocupa de atraer, mediante un trabajo apropiado de comunicación, y de seleccionar a un número suficiente de candidatos adecuados para permitir a las instituciones cubrir sus necesidades de contratación a largo plazo. Estos nuevos miembros del personal se pueden dividir en tres categorías: generalistas (administradores públicos, abogados, economistas, etc., así como asistentes de secretaría), lingüistas (traductores) y especialistas (expertos informáticos, científicos, etc.).

03 Las oposiciones para generalistas, destinadas a contratar a perfiles generalistas y lingüísticos, atraen a decenas de miles de candidatos, y algunas lenguas pueden recibir hasta 2 000 candidaturas por cada puesto de traductor. Estas oposiciones pueden generar listas de reserva con una selección de hasta 200 candidatos y tienen un carácter interinstitucional. En este informe se denominan grandes oposiciones. Las oposiciones de especialistas (alrededor del 42 % de los candidatos seleccionados entre 2012 y 2018) son más específicas, con menor frecuencia son interinstitucionales y el número de candidatos por especialidad es más reducido.

04 La EPSO es una oficina interinstitucional que presta servicios de selección de personal a todas las instituciones de la UE. Al mismo tiempo, es una parte administrativa de la Comisión Europea. El consejo de administración de la EPSO es el máximo órgano decisorio y está compuesto por el director de la EPSO y un representante de la alta dirección de cada institución. El consejo de administración de

¹ Véase la Decisión 2002/621/CE de 25 de julio de 2002 (DO L 197 de 26.7.2002), y <https://epso.europa.eu/>.

la EPSO aprueba, por mayoría cualificada, los principios de la política de selección (que se aplican en el proceso de selección), la gestión de las listas de candidatos seleccionados («listas de reserva», véase el *anexo III* y el *glosario*), y aprueba de forma unánime el programa de trabajo de la EPSO, incluidos los plazos y el calendario de las oposiciones. El grupo de trabajo de la EPSO prepara el trabajo y las decisiones del consejo de administración, donde todas las instituciones cuentan también con un representante a un nivel inferior.

05 El presupuesto global de la EPSO en 2019 ascendió a 23 600 millones de euros, y se ha mantenido estable a lo largo de los años. Aproximadamente la mitad de dicho presupuesto (12,8 millones de euros en 2019) se destina a su personal (alrededor de 125 efectivos, la mayoría de los cuales son funcionarios). En la *ilustración 1* se presentan las actividades de la EPSO.

Ilustración 1 – La EPSO en cifras (2012-2018)



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO de 2012-2018.

06 El proceso de selección de la EPSO lleva organizándose en su forma actual desde 2012². Ha sido impugnado ante los tribunales (asuntos C-566/10, T-124/13, T-275/13, T-353/14 y C-621/16) por su régimen lingüístico, y la insatisfacción de las instituciones de la UE por su proceso de selección ha provocado que el consejo de administración de

² Véase http://europa.eu/epso/doc/edp_2012_final_version.pdf.

la EPSO creará un grupo de reflexión interinstitucional sobre el proceso de selección en la segunda mitad de 2019.

07 El proceso de selección consta de tres fases: planificación, evaluación de candidatos y publicación de listas de reserva. Este proceso comienza con la evaluación de las necesidades de contratación de las instituciones para los tres años siguientes. La EPSO recopila estas estimaciones para proponer un calendario detallado, con una propuesta de fechas de publicación de oposiciones para el año siguiente, que es aprobado por el consejo de administración.

08 Las necesidades de contratación de perfiles generalistas y lingüísticos (véanse el [anexo I](#) y el [anexo II](#)) se expresan como el número total de nuevos miembros del personal requeridos. Asimismo, se invita a las instituciones a que faciliten más detalles como las lenguas que se solicitarán o, si está previsto contratar a especialistas, las especialidades que se demandarán (por ejemplo, seguridad o investigación científica), junto con una estimación del número de efectivos necesarios.

09 Una vez aprobada la oposición, la EPSO y las instituciones interesadas redactan la convocatoria de oposición en la que se establece el marco jurídico de la misma: el número previsto de candidatos que serán seleccionados, las condiciones mínimas que deben cumplir los candidatos para ser considerados admisibles, incluido el nivel requerido de experiencia profesional si procede, las pruebas que se utilizarán durante la oposición y la puntuación mínima exigida para cada una de ellas.

10 Las instituciones también designan a los miembros del tribunal de oposición, que son responsables de validar el contenido de las pruebas y de evaluar a los candidatos durante la oposición (como se establece en el Estatuto de los funcionarios de la UE).

11 Las pruebas varían entre las distintas oposiciones, pero las fases dentro de cada oposición suelen ser similares (véase el [anexo III](#)).

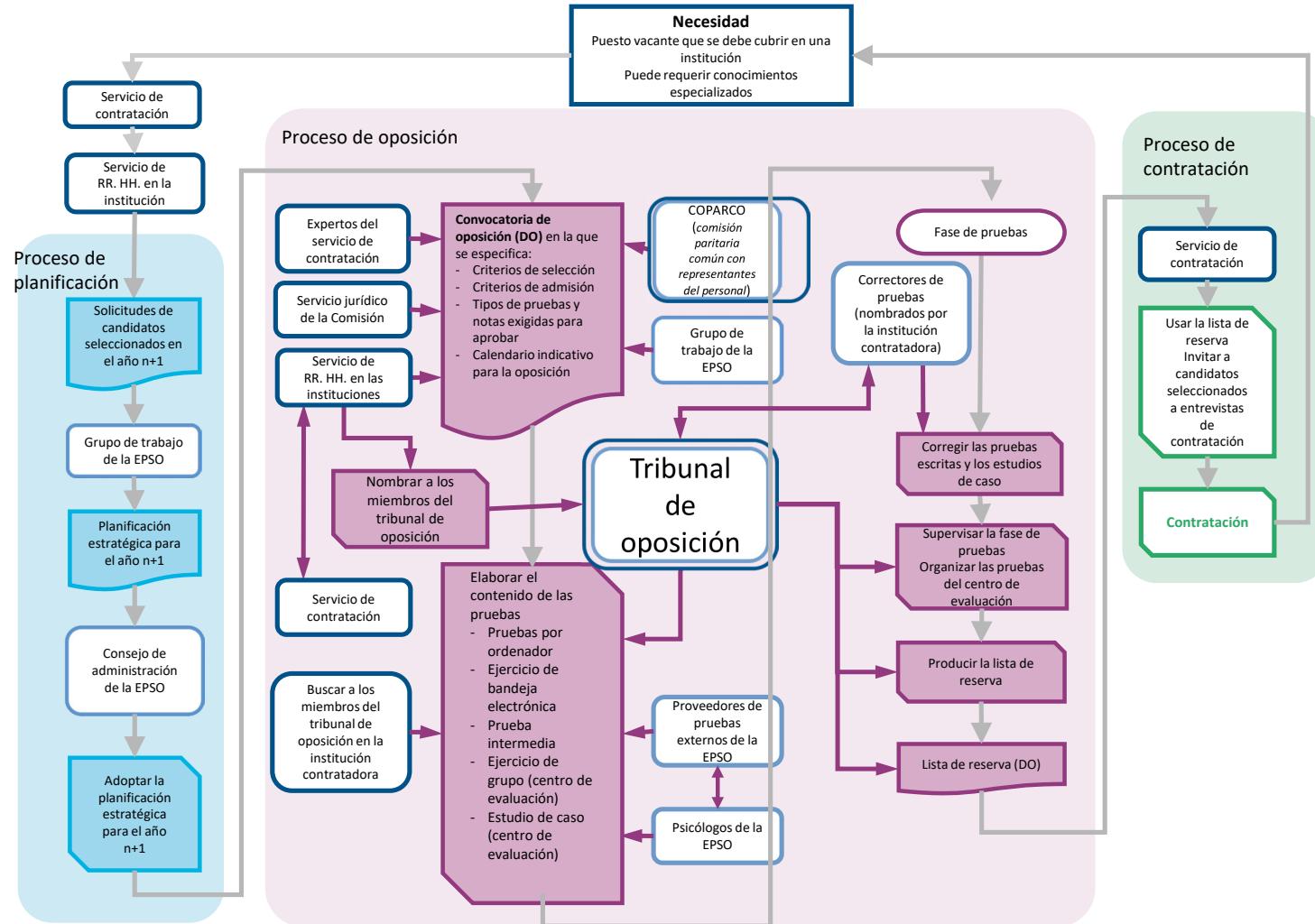
- Preselección: las oposiciones para generalistas y otras oposiciones que atraen a más de 1 000 candidatos empiezan con una fase de preselección compuesta por unas pruebas psicométricas por ordenador (preguntas de opciones múltiples de razonamiento verbal, numérico y abstracto). En el caso de los especialistas, esta fase a veces se puede sustituir por una criba de CV.
- Admisión: el tribunal de oposición examina los expedientes de candidatura de los candidatos que han obtenido mejor puntuación en la fase de preselección.

- Evaluador de talentos: en algunas oposiciones, la fase de admisión puede preceder a un examen del CV de los candidatos en la que se les otorga distinta puntuación en función de sus cualificaciones y experiencia.
- Prueba intermedia: esta fase no es obligatoria en todas las oposiciones y su uso depende de la institución para la que se realiza la oposición. Puede ser organizada de forma independiente o como parte de la siguiente fase.
- Centro de evaluación: los candidatos que han obtenido la mejor puntuación en las fases anteriores pasan al centro de evaluación, donde el tribunal los evalúa en función de un conjunto de capacidades y competencias predefinidas. Los candidatos que no hayan realizado las pruebas psicométricas de preselección (oposiciones de especialistas o cuando hay un número reducido de candidatos) serán sometidos a estas pruebas en el centro de evaluación.

12 Los nombres de los candidatos que obtengan mejores resultados en el centro de evaluación se registrarán en una lista de reserva. Posteriormente, los servicios de contratación de las instituciones pueden acceder a sus CV y ponerse en contacto con los candidatos seleccionados que consideren más adecuados para cubrir sus necesidades de contratación de personal. La EPSO supervisa el uso de las listas de reserva por parte de las instituciones. Si muchos candidatos seleccionados permanecen en una lista sin ser contratados durante muchos años, la EPSO propone al consejo de administración que se cierre dicha lista.

13 En la *ilustración 2* figuran todas las partes interesadas que desempeñan una función en los procesos de selección y contratación.

Ilustración 2 – Proceso de selección y contratación: partes interesadas



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

Alcance y enfoque de la auditoría

14 Realizamos una auditoría de la EPSO por primera vez en 2009 para evaluar el cumplimiento de su mandato en los años posteriores a su creación. Diez años después, decidimos realizar una nueva auditoría de esta oficina. En el presente informe, abordamos la respuesta de la EPSO a las observaciones presentadas en 2009 y la manera en que se ha adaptado al entorno de rápida evolución en el que se encuentran la UE y sus instituciones (por ejemplo, la reducción de personal o la digitalización).

15 El objetivo de nuestra auditoría era evaluar si el proceso de selección de la EPSO ha permitido a las instituciones de la UE satisfacer sus necesidades de contratación para todo tipo de personal. En particular, examinamos si el proceso de selección de la EPSO:

- a) se había concebido para tener en cuenta las necesidades de contratación de las instituciones de la UE;
- b) venía acompañado de acciones de comunicación eficaces para atraer a suficientes candidatos;
- c) generaba una selección de candidatos adecuados para los puestos de trabajo ofrecidos por las instituciones;
- d) se organizaba en el momento oportuno;
- e) se organizaba de tal modo que se minimizaran los costes.³

16 Durante la presente la auditoría, no evaluamos ninguno de los siguientes aspectos:

- o la calidad del contenido de las pruebas concebidas por la EPSO;
- o las políticas y los procedimientos internos de las instituciones en materia de contratación de personal;
- o los programas de formación de las instituciones para los nuevos contratados.

³ Véase la declaración de misión de la EPSO: «La EPSO está al servicio de las instituciones de la UE y su función es facilitar unos procedimientos de selección eficientes, eficaces y de gran calidad, que permitan contratar a la persona adecuada, para el puesto de trabajo adecuado, en el momento adecuado».

17 La auditoría se centró en las actividades de la EPSO en el período 2012-2018. Nuestro informe proporciona análisis, conclusiones y recomendaciones pertinentes con respecto al plan estratégico de la EPSO para el período 2020-2024. Nuestras constataciones se basan en las siguientes pruebas:

- examen de la documentación clave relacionada con las actividades de la EPSO;
- entrevistas de auditoría al personal de la EPSO y al de otras instituciones de la UE;
- examen de una muestra de oposiciones generales organizadas entre 2012 y 2018;
- encuesta a responsables intermedios de las instituciones de la UE.

18 Se seleccionó una muestra de oposiciones que cubriera las distintas actividades de la EPSO. Dicha muestra contiene todos los tipos de oposiciones organizadas por esta oficina durante el período 2012-2018. El objetivo de la encuesta a los responsables era recabar sus opiniones acerca de los miembros del personal contratados a partir de las oposiciones generales de la EPSO y de otros canales de selección con el fin de comparar las ventajas de los distintos procesos de selección. Se envió la encuesta a 471 responsables y la tasa total de respuesta fue del 58 %. En el *anexo IV* se presentan más detalles sobre la metodología de la auditoría.

Observaciones

19 Para examinar si en el proceso de selección de la EPSO se identificaba a personas adecuadas para los puestos de trabajo apropiados en el momento oportuno y de la manera más económica posible:

- examinamos todas las fases del proceso de selección, desde la planificación de las oposiciones hasta la publicación de las listas de reserva;
- comparamos la eficacia y la eficiencia del proceso de selección tanto en las grandes oposiciones como en las de especialistas.

En general, las grandes oposiciones organizadas por la EPSO seleccionan a personas adecuadas para los puestos de trabajo apropiados y conforme a una buena gestión financiera

20 La EPSO se creó principalmente para organizar oposiciones a gran escala para perfiles generalistas (tanto para los grupos de funciones de administradores (AD) como para los de asistentes (AST y AST/SC), véase el *anexo I*) y lingüísticos con el fin de ofrecer a las instituciones de la UE un número suficiente de contrataciones para satisfacer sus necesidades recurrentes de contratación de personal. Para poder realizar esta tarea de forma eficiente, la EPSO debería:

- 1) aprovechar las necesidades estimadas por las instituciones de nuevos efectivos con estos perfiles para planificar su calendario de oposiciones;
- 2) aplicar una estrategia de comunicación que permita atraer a candidatos que se ajusten a esos perfiles;
- 3) utilizar métodos de examen adecuados;
- 4) garantizar que las oposiciones se organizan de manera que se minimicen los costes;
- 5) garantizar que las listas de reserva se publican a tiempo para satisfacer las necesidades de contratación de las instituciones.

La planificación es adecuada para las oposiciones a gran escala

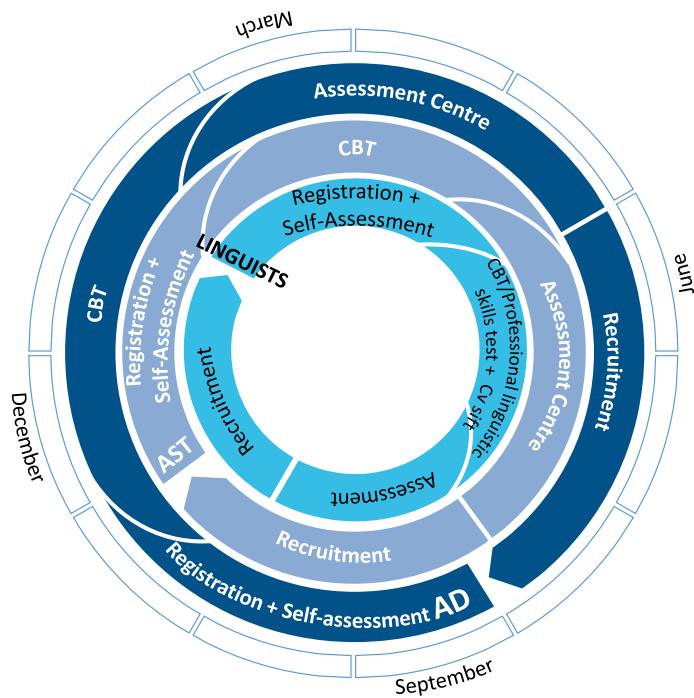
21 El objetivo del proceso de planificación de la EPSO es recopilar las necesidades de contratación de las instituciones y, sobre esta base, presentar un calendario de oposiciones que se organizarán el año siguiente para garantizar que se satisfacen dichas necesidades de contratación de personal.

22 La forma actual del proceso de planificación de la EPSO se introdujo en el Plan de Desarrollo de la EPSO (PDE), que se aprobó en 2008⁴. El PDE introdujo ciclos de oposiciones anuales para tres perfiles de personal: administradores generalistas (concebido principalmente para contratar a jóvenes profesionales y dirigido a titulados universitarios jóvenes sin experiencia o con poca experiencia profesional), asistentes (grupos de funciones AST y AST/SC), y lingüistas.

23 Estos ciclos anuales están adaptados a las necesidades recurrentes de contratación interinstitucional. Cada ciclo se planifica para que empiece en un momento concreto del año: por ejemplo, la inscripción para los administradores generalistas comienza en septiembre, pero la de los asistentes lo hace en diciembre. Las oposiciones para especialistas (para perfiles profesionales como los juristas-lingüistas) y las oposiciones *ad hoc* (para perfiles específicos como los puestos de gestión) se organizan en los períodos asignados entre los tres ciclos principales. En la *ilustración 3* se presenta el ciclo de planificación anual.

⁴ «EPSO Development Programme: roadmap for implementation», 10.9.2008. Véase también «EPSO Development Programme, Final report», 2012 https://europa.eu/epso/doc/edp_2012_final_version.pdf.

Ilustración 3 – Ciclos anuales establecidos en el PDE



Nota:

- September = Septiembre; December = Diciembre; March = Marzo; June = Junio;
- Registration + Self-assessment AD = Registro + Autoevaluación AD; CBT = Prueba por ordenador; Assessment Centre = Centro de evaluación; Recruitment = Contratación;
- AST Registration + Self-assessment = Registro de AST + Autoevaluación; CBT = Prueba por ordenador; Assessment Centre = Centro de evaluación; Recruitment = Contratación;
- Linguists = Lingüistas; Registration + Self-assessment = Registro + Autoevaluación; CBT/Professional linguistic skills test + CV sift = Prueba por ordenador/Prueba de conocimientos lingüísticos profesionales + Criba de CV; Assessment = Evaluación; Recruitment = Contratación.

Fuente: EPSO.

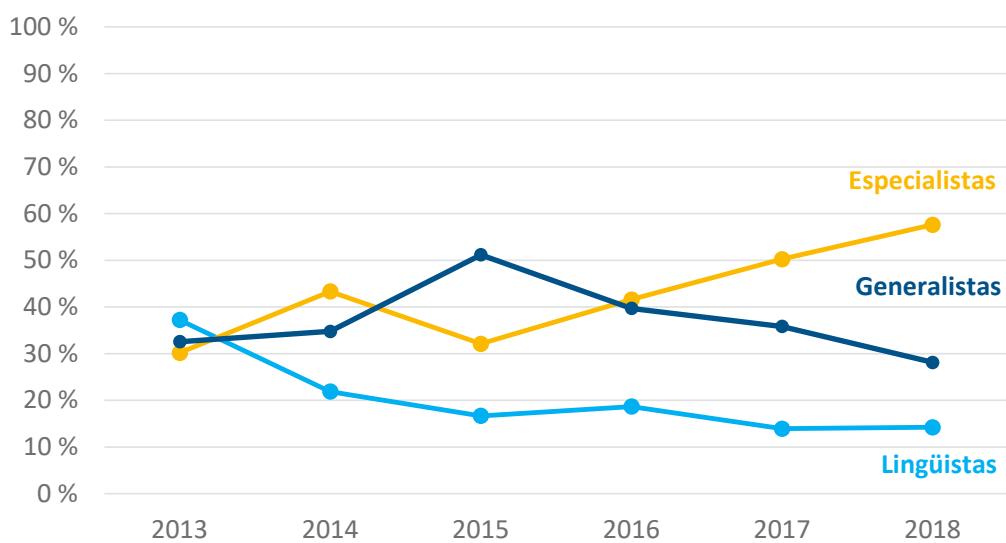
24 Para organizar los ciclos de oposiciones, la EPSO pregunta a las instituciones participantes cuántos efectivos generalistas (administradores y asistentes) y cuántos lingüistas estiman que necesitarán contratar en el siguiente año. Asimismo, pide a las instituciones que indiquen el tipo de personal especializado que tienen previsto contratar.

25 El grupo de trabajo de la EPSO analiza las necesidades expresadas por las instituciones y, sobre esta base, determina qué oposiciones se organizarán el año siguiente. La EPSO no organiza cada año todas las oposiciones solicitadas por las instituciones (ciclos anuales, oposiciones de especialistas y *ad hoc*). El grupo de trabajo

da prioridad a los ciclos anuales y, una vez que se han previsto dichos ciclos, a otras oposiciones interinstitucionales en función del número de candidatos seleccionados solicitados y del número de candidatos seleccionados disponibles todavía en las listas de reserva para perfiles similares.

26 Los perfiles generalistas representaban el 37 % de todas las solicitudes de candidatos seleccionados durante el período 2012-2018, y los lingüísticos, un 20 % adicional. A pesar de una disminución a lo largo del tiempo, como se muestra en la *ilustración 4*, los perfiles generalistas y lingüísticos siguen constituyendo una gran parte de las solicitudes de candidatos seleccionados presentadas por las instituciones, lo que se refleja en el peso que tienen en el proceso de planificación. No obstante, ya no representan la mayoría de los nuevos efectivos solicitados. La demanda de traductores ha disminuido especialmente en los últimos años, como consecuencia de las decisiones de contratar menos efectivos permanentes para puestos de traductor, del aumento de la externalización y de los avances tecnológicos (traducción automática).

Ilustración 4 — Necesidades de personal expresadas por las instituciones (candidatos seleccionados solicitados en la fase de planificación)



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

27 Después de haber informado a la EPSO sobre cuántos candidatos seleccionados estiman que necesitarán, las instituciones tienden a revisar dichas estimaciones, generalmente a la baja, cuando se organizan las oposiciones. De media, constatamos que las estimaciones de las instituciones son relativamente precisas para los perfiles demandados en los ciclos anuales: el número requerido de generalistas se sobreestimó

en un 11 %, y el de lingüistas en un 18 %. La necesidad prevista de especialistas era menos precisa: el número requerido se sobreestimó en un 33 %.

28 En nuestra opinión, el proceso de planificación es adecuado para la organización de los ciclos anuales de oposiciones de lingüistas, asistentes y administradores generalistas.

- Está concebido principalmente para reunir las necesidades de esos perfiles.
- El nivel de precisión en las necesidades estimadas de contratación de personal es adecuado para estas oposiciones. Dado que las necesidades son recurrentes, las estimaciones no necesitan ser muy precisas.
- Basándose en estas necesidades, la EPSO puede presentar un calendario que garantice la disponibilidad periódica de candidatos seleccionados.

La EPSO atrae a un gran número de candidatos y promueve la marca «EU Careers» principalmente en Bruselas

29 Cada oposición tiene un perfil de candidato demandado, sobre la base de los requisitos mínimos del Estatuto de los funcionarios en cuanto al nivel educativo y la experiencia profesional, así como a las necesidades de la institución solicitante (véanse el *anexo I* y el *anexo II*). Algunas oposiciones se organizan específicamente para una institución, mientras que otras se centran en una ubicación concreta. A la EPSO le corresponde el trabajo de comunicación para identificar y atraer a candidatos adecuados, pero, al diseñar sus acciones de comunicación, también debe tener en cuenta factores externos como el atractivo general de las instituciones de la UE en algunos países.

30 La marca «EU Careers» se creó en 2010, en parte como una manera de mejorar el atractivo de la UE como empleador de titulados universitarios en los Estados miembros (véase el Informe Especial 15/2019). La marca «EU Careers» se basa en una red de embajadores de las instituciones (miembros del personal que participan en actos de «EU Careers», denominados embajadores del personal) y de las universidades (estudiantes encargados de difundir las comunicaciones de «EU Careers» en su universidad, denominados embajadores de estudiantes).

31 La marca «EU Careers» también recibe el apoyo de los servicios universitarios de orientación profesional y de los puntos de contacto de los Estados miembros. La EPSO también organiza actos selectivos dirigidos a «países prioritarios», es decir, países

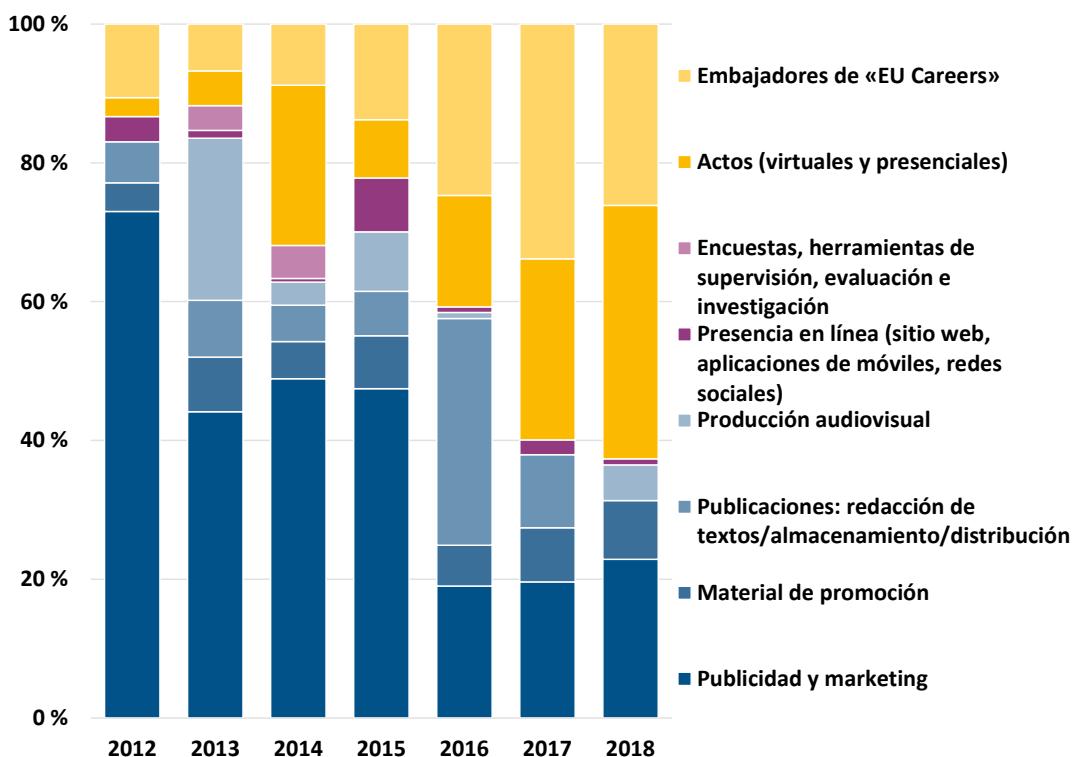
cuyos ciudadanos están infrarrepresentados en las oposiciones o en el personal de la UE. Algunos de estos actos consisten en ayudar a las autoridades públicas de estos países a establecer estrategias para promover las instituciones de la UE como empleadores y a publicitar las oposiciones. El impacto de estas medidas sobre el equilibrio geográfico de los candidatos a las oposiciones no es visible todavía.

32 El contenido elaborado para «EU Careers» se centra en la UE como empleador y no en oposiciones concretas. Contiene, por ejemplo, información para posibles candidatos con discapacidades o necesidades especiales para garantizar que son conscientes de las posibilidades que ofrecen las instituciones y de las instalaciones de que disponen cuando participan en oposiciones.

33 Con la creación de la marca «EU Careers», la EPSO aumentó el número de ferias profesionales y de trabajo organizadas cada año, que pasaron de 52 en 2012 a 109 en 2018. La mayor parte del presupuesto de comunicación de la EPSO se trasladó también a «EU Careers», así como a los actos de los embajadores del personal y de estudiantes, como se puede ver en la *ilustración 5*. La mayoría de estos actos (un 69 % de media) se celebran en Bruselas, donde ya existe un cierto conocimiento sobre las posibilidades de trabajo ofrecidas por la UE debido a la presencia de las instituciones y de distintos grupos de interés (representaciones locales y nacionales, empresas de consultoría privadas y empresas que ejercen actividades de presión, etc.). El 37 % de quienes contestaron a las encuestas del centro de evaluación de la EPSO declararon tener una conexión directa con las instituciones: o bien estaban trabajando dentro de las instituciones o bien trabajaban en el sector público en puestos relacionados con la UE⁵.

⁵ Encuestas de satisfacción de los candidatos de la EPSO realizadas después del centro de evaluación, 2014-2018.

Ilustración 5 — La mayor parte del presupuesto de comunicación de la EPSO se destina ahora a actos relacionados con la marca «EU Careers»



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

34 La mayor parte de los actos fuera de Bruselas son organizados por los Estados miembros, en ocasiones con cierto apoyo de la EPSO. Del mismo modo, la EPSO elabora la lista de universidades cubiertas por el programa de embajadores de estudiantes, pero se basa en las sugerencias de los Estados miembros, y las facultades de ciencias sociales, derecho y economía tienen una importante representación. Independientemente de la nacionalidad de los candidatos, Bélgica y Luxemburgo siguen siendo los países en los que la mayoría de quienes respondieron a las encuestas del centro de evaluación de la EPSO inician el proceso de oposición y donde dos tercios de los candidatos realizan las pruebas de preselección.

35 Hay indicios de que la marca «EU Careers» no ha logrado atraer a un número suficiente de titulados universitarios o jóvenes profesionales a una carrera de la UE. Los candidatos de las oposiciones para AD5 (el grado de menor antigüedad de administradores con titulación universitaria) suelen tener experiencia profesional, y la proporción de candidatos de menos de 35 años está disminuyendo. Esto es especialmente llamativo en algunos países prioritarios: en uno de ellos, en 2018, la mitad de los candidatos de las oposiciones de AD5 tenían más de 35 años. Esto

también quedó patente en la encuesta que realizamos a los responsables sobre su experiencia reciente de contratación, en la que se indicaba que el 22 % de los funcionarios del grupo de administradores contratados recientemente tenían menos de 35 años. El 62 % tenía más de 40 años, por lo que es probable que tuvieran ya al menos 10 años de experiencia profesional al incorporarse a las instituciones, más de lo que se suele exigir para los grados de las oposiciones.

36 La contratación de personas con experiencia para puestos de inicio de carrera puede ir en detrimento de la composición por edades del personal y de la gestión de la carrera. Algunas instituciones han puesto en marcha sus propios programas de «jóvenes profesionales» para abordar la falta de titulados universitarios jóvenes en las listas de reserva.

37 La mayor parte del trabajo de comunicación de la EPSO se centra, por tanto, en medidas para atraer a candidatos a los ciclos anuales de oposiciones y, en particular, al ciclo de administradores generalistas. Este trabajo de comunicación se realiza tras la organización de oposiciones en ciclos anuales (véase el apartado 23) y se dirige a las mismas personas, en particular en el ciclo de administradores generalistas, es decir, a graduados universitarios con poca o ninguna experiencia profesional.

38 En nuestra opinión, este enfoque es coherente, pero tiene un alcance geográfico y socioeconómico limitado. Los actos se organizan en lugares en los que es probable que ya se conozcan las oportunidades de trabajo en las instituciones de la UE, y los perfiles de titulados universitarios a los que se dirigen son limitados (principalmente de ciencias sociales y economía). Además, no logra atraer a un número suficiente de titulados o jóvenes profesionales a una carrera de la UE.

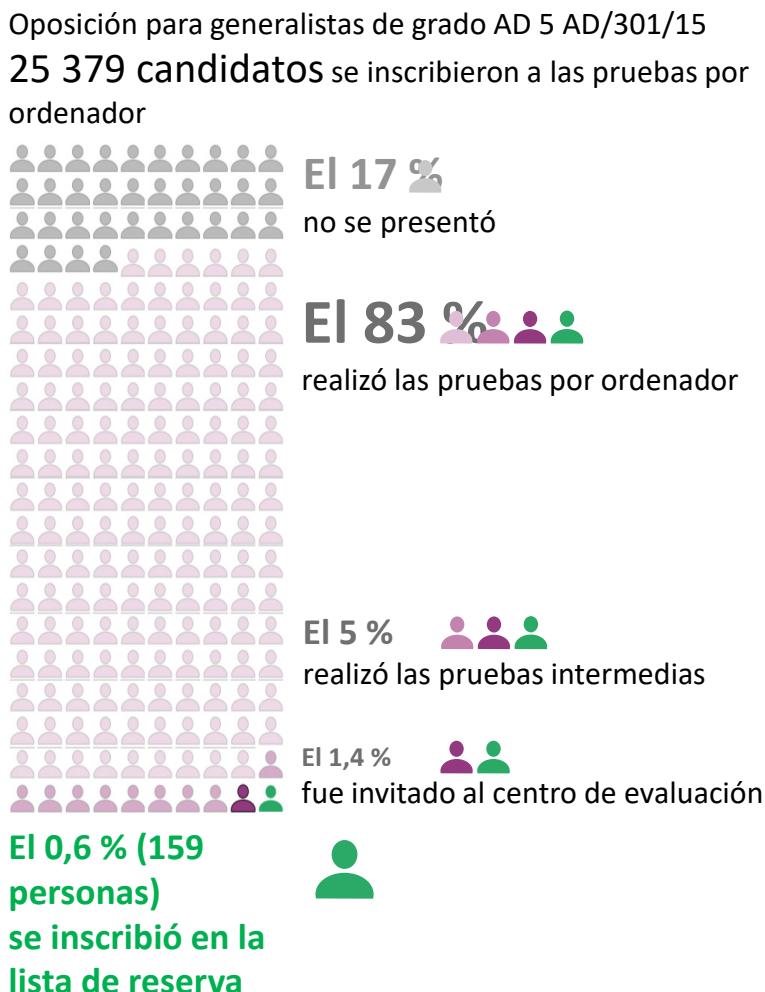
A pesar de las insuficiencias en el proceso de selección, la calidad general de los candidatos aprobados es alta

39 El proceso de selección de la EPSO (véase el *anexo III* para más información) es muy competitivo. Algunas oposiciones de nuestra muestra utilizan, como primer paso, pruebas de preselección por ordenador. En las oposiciones en que se utilizan esas pruebas, una media del 16,5 % de los participantes abandonan la oposición antes de iniciarse y no realizan dichas pruebas de preselección. Estas pruebas psicométricas por ordenador se utilizan porque muchos profesionales de recursos humanos consideran que son uno de los elementos indicativos más precisos del futuro rendimiento de un trabajador. Sin embargo, en las oposiciones de la EPSO, estas pruebas no solo se utilizan para evaluar la aptitud de los candidatos para el puesto de trabajo, sino

también, de hecho, para eliminar candidatos y hacer que el proceso de oposición sea más manejable.

40 La tasa media de éxito (candidatos seleccionados como porcentaje del número total de candidatos) de quienes realizan al menos la primera prueba es del 2 %. En nuestra muestra, esta cifra oscila entre el 27 % en una oposición de juristas-lingüistas con 26 candidatos para 7 seleccionados, y el 0,5 % en una oposición de traductores (184 candidatos para 1 seleccionado). En la *Ilustración 6* se muestra cómo se reduce el número de candidatos en cada fase del proceso en una oposición para generalistas en la que se utilizaron pruebas por ordenador.

Ilustración 6 – Las oposiciones generales son un proceso altamente competitivo



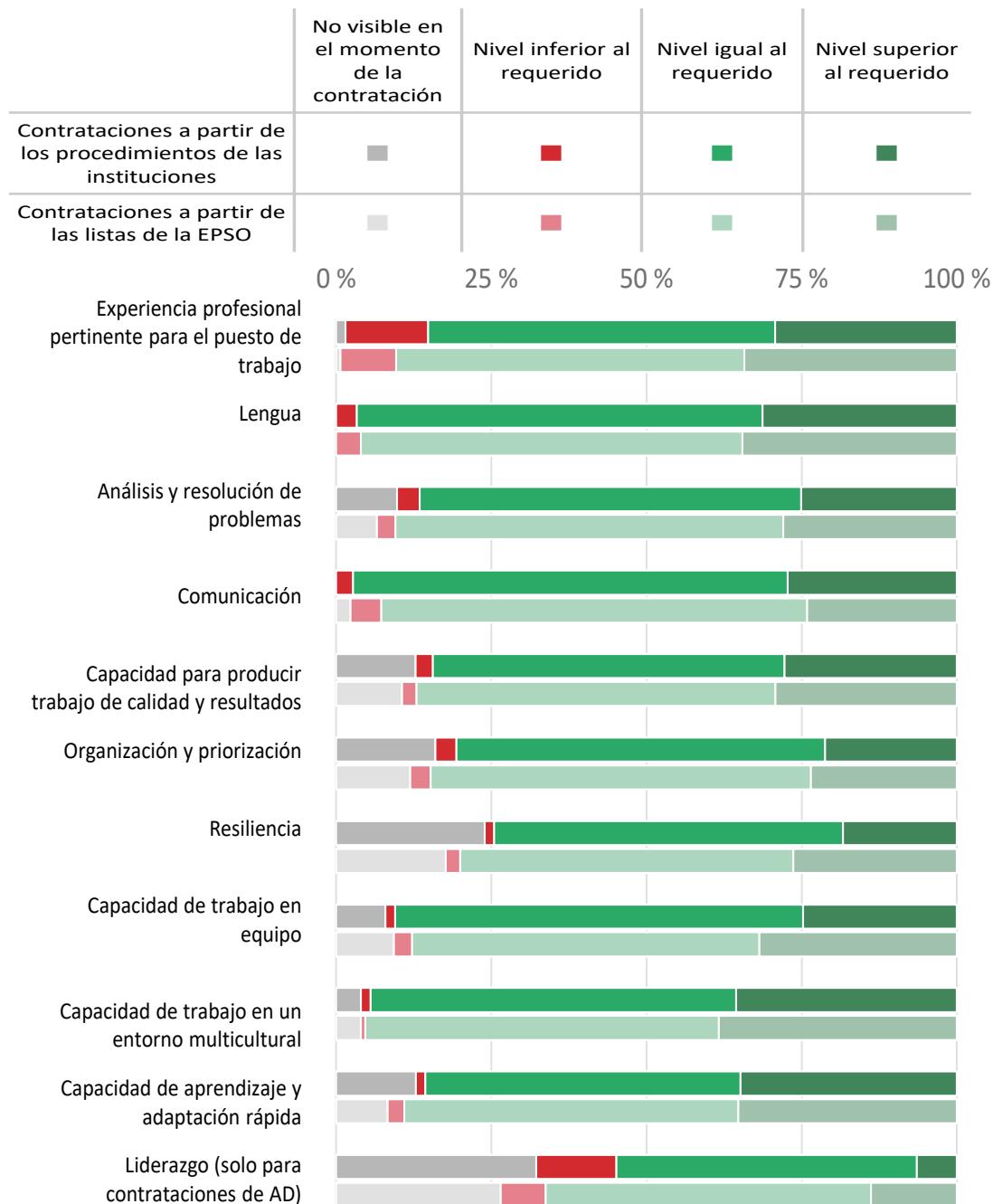
Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

41 Este proceso logra identificar a candidatos seleccionados cuyas capacidades y competencias son reconocidas por los responsables. El 88 % de los responsables que

contestaron a nuestra encuesta declararon que estaban satisfechos o muy satisfechos con la calidad de los candidatos seleccionados de la EPSO que habían contratado.

42 De acuerdo con los responsables que participaron en esta encuesta, 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 (agentes contractuales y temporales). Indicaron que los candidatos seleccionados de la EPSO que habían contratado no presentaban niveles perceptiblemente mayores de competencias y capacidades básicas necesarias para una carrera en las instituciones (véase la *ilustración 7*), a excepción, y hasta cierto punto, de las capacidades de liderazgo.

Ilustración 7 — Los responsables no consideran que los miembros del personal contratados a través de la EPSO presenten una mayor calidad que aquellos contratados a través de otros canales



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de una encuesta a responsables del Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia.

43 La EPSO no dispone de un mecanismo formal para medir el grado de satisfacción de las instituciones con los servicios que presta. Los debates sobre la aptitud de los candidatos seleccionados se celebran de manera informal durante las reuniones del grupo de trabajo o del consejo de administración. Se pueden crear grupos de reflexión

interinstitucionales para abordar problemas graves, como la cancelación de oposiciones en los tribunales o la insatisfacción con algunos aspectos de la selección. Sin embargo, la EPSO no ha instaurado ningún procedimiento para abordar los problemas detectados antes de que sean lo suficientemente graves como para justificar la creación de un grupo de reflexión de este tipo.

44 El régimen lingüístico de las oposiciones ha repercutido en su eficacia desde la década de 2010. Los asuntos judiciales han provocado la cancelación de oposiciones y la suspensión de las actividades de la EPSO durante gran parte de 2016. Antes de 2016, la EPSO organizaba oposiciones para generalistas en tres lenguas: inglés, francés y alemán. Tras los recursos judiciales de los Estados miembros a principios de la década de 2010, el Tribunal de Justicia falló que esta práctica era discriminatoria y no estaba justificada.

45 En septiembre de 2016, tras el trabajo de un grupo de reflexión interinstitucional, la EPSO pasó a un proceso de dos fases para decidir las lenguas utilizadas en las oposiciones para generalistas. En primer lugar, se invita a los candidatos a declarar todas las lenguas de la UE de las que tienen conocimientos, junto con su nivel de competencia en dichas lenguas y, una vez que todos han facilitado esta información, se utilizan en la oposición las cinco lenguas más elegidas. No obstante, algunas partes del formulario de presentación de la candidatura, como la sección del evaluador de talentos, solo pueden cumplimentarse en inglés, francés y alemán. Asimismo, las reclamaciones solo pueden presentarse en un número determinado de lenguas, entre las cuales no se encuentra necesariamente la lengua materna de todos los candidatos. El régimen vigente no ha sido invalidado en los tribunales, pero estas limitaciones dejan abierta la posibilidad de que se presenten nuevos problemas jurídicos, lo que genera una incertidumbre continua sobre las actividades de la EPSO. El consejo de administración de la EPSO es consciente de la situación, pero a finales de 2019 no había llegado a un acuerdo sobre un nuevo régimen lingüístico que proporcionara seguridad jurídica a la organización de oposiciones.

46 El proceso de selección también depende en gran medida del personal nombrado por las instituciones de la UE para participar en tribunales de oposición. Su función consiste en comprobar la admisibilidad de los candidatos y evaluarlos a lo largo del proceso de selección. La EPSO se encarga de su formación y ofrece apoyo administrativo durante la oposición, pero es responsabilidad de las instituciones evaluar la motivación de los miembros del tribunal y su compromiso con la tarea, así como garantizar que disponen de tiempo suficiente para desempeñar sus funciones.

47 La información recogida durante la auditoría (de la EPSO, de los presidentes de los tribunales de oposición y de las instituciones de la UE) sugiere que constituye un desafío para todas las partes encontrar personal competente que participe en los tribunales de oposición y garantizar que la organización de una oposición no entra en conflicto con el programa de trabajo de las instituciones. La mayoría de estos problemas organizativos son consecuencia de una cooperación insuficiente entre la EPSO y las instituciones.

48 En el *recuadro 1* se muestran las consecuencias del reparto de responsabilidades entre la EPSO y las instituciones sobre el funcionamiento del tribunal de oposición.

Recuadro 1

Consecuencias del reparto de responsabilidades entre la EPSO y las instituciones sobre los miembros del tribunal de oposición

Calendario indicativo de las oposiciones que la EPSO envía a las instituciones

- Las instituciones no siempre reenvían este calendario a los responsables de los potenciales miembros del tribunal de oposición, lo que incrementa el riesgo de conflictos entre las cargas de trabajo de los miembros del personal y sus funciones como miembros del tribunal.
- Cuando disponen del calendario, dichos responsables pueden ser reacios a enviar a sus efectivos más productivos para participar en un tribunal de oposición, lo que provoca el nombramiento de personal poco motivado.
- La EPSO no siempre mantiene el calendario inicial, lo que crea conflictos de calendario y aumenta el riesgo de retrasos en el desarrollo de la oposición.

Formación de los miembros del tribunal de oposición impartida por la EPSO

- La EPSO no informa a las instituciones tras la formación sobre la aptitud o motivación de los miembros del tribunal de oposición.
- Las instituciones no saben directamente si los miembros del personal nombrados han demostrado su capacidad de realizar dicha tarea.

49 En nuestra opinión, el proceso de selección organizado por la EPSO es en general eficaz para identificar una selección de candidatos de buena calidad. Es muy selectivo y es especialmente apropiado para perfiles generalistas con un elevado número de candidatos. No obstante, el proceso adolece de insuficiencias. La EPSO no mide el grado de satisfacción de las instituciones con los servicios prestados; no se ha

encontrado una solución satisfactoria a largo plazo para las incertidumbres del régimen lingüístico, y las oposiciones dependen de la disponibilidad de miembros de tribunal de oposición de alta calidad, lo que no siempre sucede debido al reparto de responsabilidades entre la EPSO y las instituciones.

En los años con mayor número de candidatos aprobados, el gasto de las oposiciones es bajo

50 La EPSO tiene unos gastos fijos (gastos inmobiliarios y de personal) de alrededor de 15 millones de euros al año, independientemente del número de oposiciones que organice. Como resultado, el coste de las oposiciones de la EPSO depende de su volumen de actividad: cuantos más candidatos seleccionados son inscritos en una lista de reserva en un año concreto, menor es la proporción de los costes fijos en el coste por candidato seleccionado.

51 Dado que la EPSO no informa sobre el coste de las oposiciones, realizamos nuestro propio análisis. Analizamos el coste global por candidato seleccionado de 15 oposiciones (o grupos de oposiciones con el mismo tribunal de oposición) celebradas entre 2012 y 2018. Tuvimos en consideración todos los gastos relacionados, independientemente de que estos fueran abonados por la EPSO (salarios del personal de la EPSO, pagos a proveedores, etc.) o por las instituciones de la UE (salarios de los miembros de su personal que participaron en el proceso de selección). Asignamos los gastos a tres categorías: gastos generales (como edificios y suministros); gastos indirectos (relacionados con la actividad de las oposiciones de la EPSO, pero no con una oposición en concreto, como los salarios del personal de la EPSO); y gastos directos (relacionados con una oposición específica, como reuniones y centros de evaluación).

52 Los resultados se presentan en el siguiente *cuadro 1*. Por término medio, en todos los perfiles, el coste por candidato seleccionado es de alrededor de 24 000 euros. Si se desglosa por grupo de funciones, asciende a 25 000 euros por candidato seleccionado de la categoría AD, a 21 900 euros por candidato seleccionado AST y a 15 300 euros por candidato seleccionado AST-SC (solo hay una oposición de ese tipo en nuestra muestra).

Cuadro 1 — Coste por candidato seleccionado de una oposición de la EPSO

Referencia	Perfil	Candidatos examinados	Candidatos seleccionados	Coste por candidato examinado	Coste por candidato seleccionado
EPSO/AST-SC/06/17	Secretarios/personal de oficina AST/SC1 y SC2	4 121	359	1 334 euros	15 318 euros
EPSO/AD/287/14	Traductores AD5	237	34	2 597 euros	18 105 euros
EPSO/AD/289/14	Juristas-lingüistas AD7	364	14	782 euros	20 324 euros
EPSO/AST/130/14 Ámbito 4: Gestión de proyectos	Asistentes en el sector de la construcción AST3	1 054	18	351 euros	20 567 euros
EPSO/AD/318/15 (Opciones 1 y 2)	Traductores AD5	762	25	694 euros	21 158 euros
EPSO/AD/249/13 Ámbito 1: Macroeconomía	Administradores AD7	1 068	41	835 euros	21 748 euros
EPSO/AD/347/17	Expertos en comunicación digital y medios de comunicación AD6	1 860	63	750 euros	22 138 euros
EPSO/AST/144/17 (6 lenguas)	Asistentes lingüistas AST1	2 010	35	403 euros	23 162 euros
EPSO/AD/233/12	Traductores AD5	1 751	70	940 euros	23 525 euros
EPSO/AD/331/16 (todos los ámbitos)	Expertos en TIC AD7	1 629	191	2 808 euros	23 947 euros
EPSO/AD/301/15	Administradores AD5	20 985	159	188 euros	24 802 euros
EPSO/AD/354/17-LV	Juristas-lingüistas AD7	26	7	6 900 euros	25 630 euros
EPSO/AD/236 a 239/12	Intérpretes de conferencias AD5 y AD7	275	30	3 064 euros	28 089 euros
EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16	Juristas-lingüistas AD7	1 170	26	663 euros	29 814 euros
EPSO/AD/256 a 259/13	Intérpretes de conferencias AD5 y AD7	501	13	1 036 euros	39 936 euros

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

53 La EPSO se creó 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. Su estructura de costes refleja esa situación. Las oposiciones con menor coste por candidato seleccionado de nuestra muestra son aquellas en las que el número final de candidatos seleccionados es bastante alto (EPSO/AST-SC/06/17) o que se

celebraron en años de gran actividad como 2014 (1 200 candidatos seleccionados identificados ese año) y 2015 (1 636 candidatos seleccionados).

54 Otro factor importante en el coste de las oposiciones es la relación entre candidatos examinados y candidatos seleccionados. El coste de las pruebas de preselección oscila entre 48 y 92 euros por candidato examinado en función de la oposición, por lo que, cuando se emplean dichas pruebas, el coste final por candidato seleccionado puede aumentar de forma sustancial. En el *recuadro 2* figuran ejemplos de este impacto.

Recuadro 2

Relación óptima entre candidatos y candidatos seleccionados

Las dos oposiciones con menor coste por candidato seleccionado de nuestra muestra (EPSO/AST-SC/06/17 y EPSO/AD/287/14) tuvieron una relación entre candidatos examinados y candidatos seleccionados de entre 8 y 15, lo que mantuvo los costes de la preselección en niveles razonables.

La oposición EPSO/AD/287/14 también se celebró en un año de gran actividad, lo que redujo aún más el coste por candidato seleccionado (18 105 euros).

La oposición EPSO/AD/301/15 tuvo un número extremadamente alto de candidatos examinados (20 985), lo que incrementó el coste de la preselección. Por lo tanto, aunque tuvo lugar en un año de gran actividad, y aunque la lista de reserva fue relativamente grande (la segunda de nuestra muestra), su coste por candidato seleccionado fue relativamente alto (24 802 euros). Sin embargo, esta oposición registra el menor coste por candidato examinado (188 euros) porque las oposiciones de administrador generalista están concebidas para gestionar un alto número de candidatos.

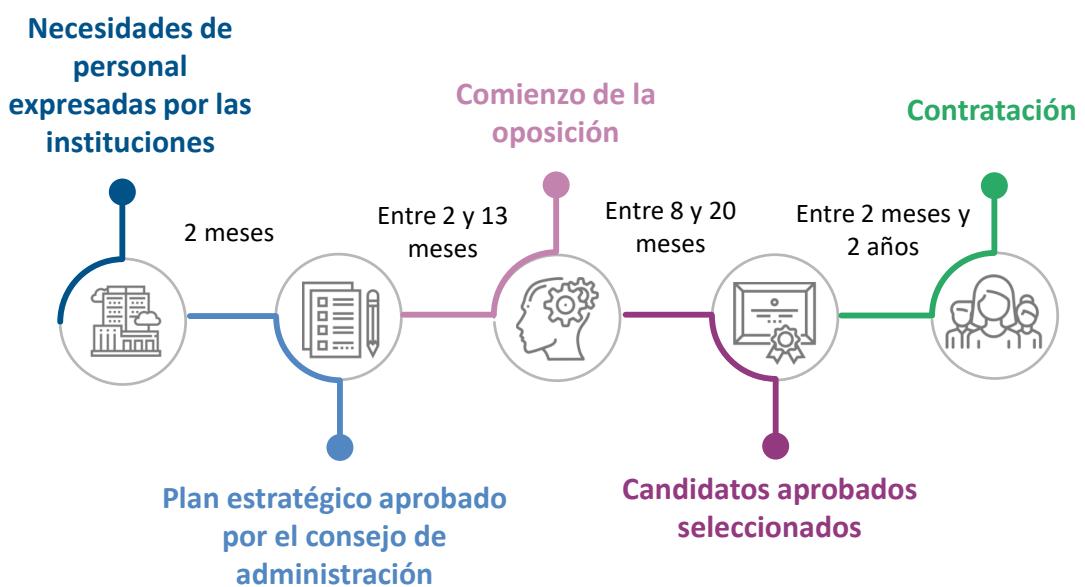
55 En nuestra opinión, la estructura de costes está diseñada para minimizar los costes de las oposiciones a gran escala. Refleja la estructura inicial de la EPSO cuando se esperaba que gestionara oposiciones con un gran número de candidatos e identificara un alto número de candidatos seleccionados todos los años.

Las oposiciones periódicas para generalistas ayudaron a garantizar un suministro adecuado de contrataciones potenciales

56 El PDE introdujo objetivos de duración de las oposiciones de entre 9 y 10 meses, así como el ciclo anual. La duración mejoró sustancialmente cuando el PDE entró en vigor: antes de 2010, la duración media de una oposición era de 18 meses, y en el

período de 2012-2018 se redujo hasta 13 meses. En la **Ilustración 8** se muestra la cronología actual del proceso de selección y contratación, con la duración mínima (14 meses) y máxima (más de 4 años) del período transcurrido entre planificación y contratación.

Ilustración 8 — Duración del proceso de selección de personal de la UE desde la planificación hasta la contratación



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

57 Una oposición para perfiles generalistas de grado AD5 (inicio de carrera) suele durar de media unos 13 meses, poco más que los procedimientos gestionados por otras organizaciones internacionales de selección de personal para sus programas de jóvenes profesionales (entre 10 y 12 meses). La duración de las oposiciones se especifica en los informes anuales de actividades de la EPSO, pero no se propone ninguna medida para subsanar el hecho de que las oposiciones sistemáticamente tardan más en completarse de lo que se fijó como objetivo en el PDE.

58 Los ciclos anuales de oposiciones están concebidos para garantizar que el suministro de nuevos trabajadores sea constante, ya que se trata de perfiles que se contratan durante todo el año. Sin embargo, la puntualidad (publicación de la lista «en el momento oportuno») no se tuvo en cuenta al diseñar los ciclos anuales en el PDE, excepto por el hecho de que no se preveía publicar listas de reserva en julio/agosto, cuando la actividad es baja. La fecha prevista de publicación de las listas de reserva (mayo/junio para administradores, septiembre para asistentes y diciembre para lingüistas) no responde a ningún patrón de contratación específico en las instituciones. Las oposiciones especializadas y *ad hoc* se organizan cuando se dispone de períodos

disponibles (véase el apartado [23](#)) y la publicación de sus listas de reserva se realiza «tan pronto como sea posible», en vez especificar una fecha precisa.

59 En nuestra opinión, la organización periódica de grandes oposiciones ha ayudado generalmente a garantizar un suministro adecuado de posibles contrataciones generalistas. Sin embargo, este sistema no tiene en cuenta el calendario de las necesidades de contratación de las instituciones. Las oposiciones de la EPSO siguen durando más que el plazo fijado como objetivo en el PDE.

El proceso de selección de perfiles especializados de la EPSO no se adapta a las necesidades actuales de contratación de las instituciones de la UE

60 El contexto de contratación de personal en las instituciones ha cambiado desde la elaboración y aplicación del PDE. Se han producido recortes de personal y se han adoptado algunas decisiones estratégicas para sustituir a funcionarios por agentes temporales en algunos puestos de trabajo. Desde 2012, la mayoría de las oposiciones organizadas por la EPSO han generado listas de reserva con menos de 20 candidatos seleccionados (véase el [cuadro 2](#)).

Cuadro 2 — Oposiciones de la EPSO por tamaño de la lista de reserva, 2012-2018

Número de candidatos seleccionados en la lista de reserva	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Promedio de 2012-2018
De 1 a 10	52 %	36 %	15 %	61 %	33 %	59 %	10 %	44 %
De 11 a 20	14 %	18 %	23 %	18 %	41 %	11 %	30 %	21 %
De 21 a 40	14 %	23 %	27 %	8 %	14 %	14 %	20 %	16 %
De 41 a 60	0 %	8 %	12 %	2 %	7 %	0 %	20 %	5 %
De 61 a 80	10 %	8 %	4 %	2 %	5 %	7 %	10 %	6 %
De 81 a 100	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %
De 101 a 150	7 %	5 %	12 %	4 %	0 %	5 %	0 %	5 %
De 151 a 200	0 %	0 %	4 %	2 %	0 %	0 %	10 %	1 %
Más de 200	3 %	0 %	4 %	2 %	0 %	2 %	0 %	2 %

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

61 El entorno actual en el que deben actuar la UE y sus instituciones (afectadas por recortes de personal, que requieren nuevas competencias para aplicar la digitalización, etc.) se caracteriza por su rápida evolución y no es aquel para el que se concibió la EPSO. Desde 2008, se ha producido una demanda creciente por atender necesidades de contratación urgentes o generadas por crisis que exigen perfiles más específicos. Para llevar a cabo su misión en este nuevo entorno, en paralelo a su trabajo de las oposiciones a gran escala, habría cabido esperar que la EPSO:

- 1) reuniera adecuadamente las estimaciones de las instituciones sobre las necesidades de personal con perfiles especializados para elaborar un calendario fiable de oposiciones a pequeña escala;
- 2) dirigiera sus comunicaciones a especialistas de difícil contratación;
- 3) utilizara métodos de examen adecuados para los especialistas;
- 4) garantizara que el coste de estas oposiciones se mantuviera bajo;
- 5) garantizara que las listas de reserva se publicaran a tiempo para satisfacer las necesidades de contratación de las instituciones.

La planificación de las oposiciones para especialistas no es fiable y se realiza con una antelación que no asegura su precisión

62 Desde 2012, las necesidades de las instituciones de perfiles especializados han aumentado (véanse la [ilustración 4](#) y el apartado [26](#)). Esta mayor necesidad de especialistas también se refleja en nuestra encuesta a responsables: El 57 % de los responsables que participaron consideraban que las listas de reserva de especialistas se agotaban demasiado rápido (tan solo el 35 % consideraba que sucedía lo mismo con las de generalistas). El 76 % de los responsables que respondieron a la pregunta sobre si preferían a trabajadores contratados a partir de las listas de reserva de generalistas o de especialistas, eligieron las segundas.

63 La información sobre las necesidades de contratación de perfiles especializados se basa en la información que transmite cada institución a la EPSO durante el ejercicio de planificación sobre los perfiles buscados. Las oposiciones de especialistas discurren, en la medida de lo posible, en los períodos que quedan libres con respecto a la organización de los ciclos anuales.

64 Las oposiciones para especialistas son de pequeña escala, generalmente con listas de reserva reducidas (menos de 30 candidatos seleccionados). Como resultado, no siempre se les da prioridad (véase el apartado [25](#)) y en ocasiones se retrasan o se cancelan. Esto, a su vez, provoca que las instituciones busquen otras formas más flexibles de cubrir sus necesidades de contratación, como organizar sus propios procedimientos de selección de agentes temporales.

65 Al comparar las solicitudes de especialistas señaladas en las estimaciones iniciales de la planificación de las instituciones con el número real de candidatos seleccionados declarado en las convocatorias de oposición, observamos que las necesidades de candidatos seleccionados especializados están sobreestimadas en la fase de planificación (véase el apartado [27](#)), en comparación con el número de candidatos seleccionados previsto cuando se elabora la convocatoria de oposición.

66 La duración del ejercicio de planificación contribuye a esta sobreestimación, puesto que las prioridades de las instituciones varían entre el momento en que la EPSO solicita las estimaciones de las necesidades de contratación (mayo), el momento en que el consejo de administración aprueba el calendario (noviembre) y el momento en que se inicia la oposición (en algún momento del año siguiente). Como consecuencia, el calendario de las oposiciones se revisa y ajusta constantemente, al igual que el número solicitado de candidatos seleccionados.

67 En nuestra opinión, el proceso de planificación no se adapta a las necesidades actuales de las instituciones y otorga demasiada prioridad a las oposiciones para generalistas a gran escala en un momento en que las instituciones solicitan oposiciones más reducidas. Además, el calendario del proceso de planificación, que se inicia hasta un año antes de que se celebre la oposición, no permite una estimación precisa de las necesidades de especialistas, lo que provoca estimaciones excesivas y ajustes constantes. Así pues, su fiabilidad y su utilidad práctica son limitadas en las oposiciones para especialistas.

La EPSO no dirige sistemáticamente sus acciones de comunicación para atraer candidatos adecuados a oposiciones para especialistas

68 La EPSO no puede ofrecer contrataciones potenciales adecuadas a las instituciones si no logra atraer a candidatos aptos para que participen en las oposiciones. Observamos que los candidatos no siempre coinciden con los perfiles buscados. Algunos de ellos no desean realmente ser contratados por la institución interesada, sino por otra institución de la UE. Esta cuestión es especialmente problemática en el caso de perfiles especializados (por ejemplo, en tecnologías de la información) en lugares distintos de Bruselas. El único instrumento utilizado actualmente para ayudar a los candidatos a evaluar su propia aptitud para la oposición es una prueba de opciones múltiples no obligatoria que pueden realizar antes de presentar su candidatura. Está concebida para ayudar a los candidatos potenciales a valorar si son aptos para un puesto de trabajo en las instituciones de la UE, pero no para una oposición concreta.

69 Cuando el número de candidaturas recibido en las oposiciones es demasiado bajo se plantea otro problema. El PDE establece una ratio objetivo de candidatos por cada candidato seleccionado (38 candidatos por cada candidato seleccionado de administradores, 27 por cada asistente, y 40 por cada lingüista). Utilizamos estas ratios con el fin de evaluar la eficacia de las acciones de comunicación para atraer candidatos. En las oposiciones de nuestra muestra no siempre se alcanzó este objetivo, independientemente de lo invertido en gastos de comunicación para la oposición. Otras oposiciones en que la inversión en comunicación fue escasa o nula superaron ampliamente sus objetivos (véase el *cuadro 3*). No existe una relación clara entre el gasto en comunicación y el número de candidaturas.

Cuadro 3 — Gastos en comunicación y logro del número objetivo de candidaturas

Oposición	Perfil	Logro del objetivo del PDE	Gastos por candidato	Gastos por candidato seleccionado
AD/354/17	Lingüista especializado (jurista-lingüista de LV)	9 %	270 euros	1 003 euros
AD/287/14	Lingüista (traductores de SV)	23 %	7 euros	67 euros
AD/331/16	Administrador especializado (TIC)	23 %	4 euros	37 euros
AD/249/13	Administrador especializado (macroeconomía)	69 %	13 euros	330 euros
AD/233/12	Lingüista (traductores de HR)	78 %	3 euros	98 euros
AD/318/15	Lingüista (traductores de PL)	95 %	14 euros	521 euros
AD/256-259/13	Lingüista especializado (intérpretes de conferencia)	96 %	1 euro	39 euros
AD/347/17	Administrador especializado (comunicación)	98 %	4 euros	154 euros
AD/289/14	Lingüista especializado (jurista-lingüista de FR)	99 %	3 euros	112 euros
AD/332-334-336	Lingüista especializado (jurista-lingüista de ES, MT e IT)	161 %	4 euros	271 euros
AST/144/17	Lingüista especializado (AST)	200 %	2 euros	145 euros
AST/130/14	Asistente especializado (gestores de proyectos)	220 %	0 euros*	0 euros

*ningún gasto en comunicación específico de la oposición.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

70 En nuestra opinión, la EPSO no ha dado una publicidad adecuada a sus oposiciones dirigidas a personal especializado, a pesar de la creciente necesidad de estas oposiciones. Resulta ineficaz y costoso que los candidatos no coincidan con los perfiles demandados o que rechacen las ofertas de empleo de las instituciones que pretenden contratarlos. Esta cuestión es más problemática cuando las listas de reserva son pequeñas.

Los candidatos con perfiles muy especializados corren el riesgo de ser eliminados en una fase temprana del proceso de selección

71 El PDE establece un formato estándar para las oposiciones (véase el *anexo III*), lo que significa que los conocimientos especializados relacionados con el puesto de trabajo se examinan en una prueba intermedia (suele suceder esto con los perfiles lingüísticos), o incluso en una fase tan avanzada como la de evaluación, a través de una entrevista específica para el puesto de trabajo. Si los criterios de selección (ámbito de

estudios o de experiencia laboral) no se definen correctamente, los candidatos adecuados podrían ser eliminados en la fase de preselección.

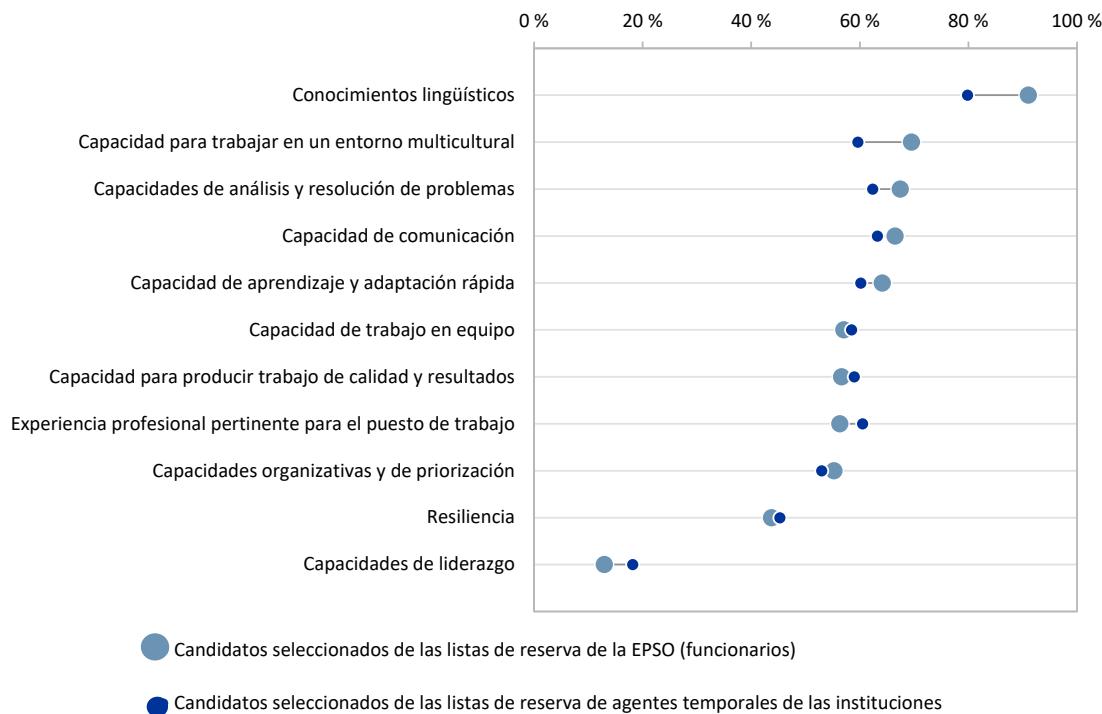
72 En el caso de perfiles muy específicos, resulta más atractivo para las instituciones organizar sus propios procedimientos de selección, porque esto les proporciona plena flexibilidad para utilizar el tipo de pruebas que consideren necesarias. En 19 de los 22 procedimientos de este tipo examinados, las instituciones comenzaron por una criba de CV para que solo los candidatos adecuados pasaran a la fase de pruebas. Se trata de una buena forma de eliminar inicialmente a los candidatos no adecuados.

73 El centro de evaluación fue introducido en el PDE como una manera de trasladar el enfoque de las oposiciones de los conocimientos a las capacidades. Su objetivo es evaluar a los candidatos con respecto a un conjunto de competencias y capacidades que las instituciones consideran importantes en su propio personal.

74 Sin embargo, como se expone en la *ilustración 9*, nuestra encuesta muestra que, cuando se pregunta a los responsables si consideran que el personal posee en general estas capacidades, no perciben mucha diferencia entre las competencias y las capacidades de los candidatos seleccionados por las oposiciones de la EPSO y aquellas de los agentes temporales contratados por los procedimientos de selección propios de cada institución (véase también el apartado **42** sobre la evaluación por los responsables de sus últimas contrataciones). En estos procedimientos, las instituciones tienden a centrarse más en pruebas técnicas (por ejemplo, en la redacción y la traducción) y obvian la parte de las «capacidades» que corresponde al centro de evaluación de la EPSO.

75 A excepción de los conocimientos lingüísticos y de la capacidad de trabajar en un entorno multicultural, los responsables no consideran que los nuevos miembros del personal contratados a través de la EPSO tengan claramente más capacidades que los miembros del personal contratados a través de otros canales. Consideran, en general, que la experiencia profesional pertinente del personal contratado a través de otros procedimientos de selección es ligeramente mejor, lo que sugiere que estos procedimientos son más adecuados para la contratación de perfiles especializados y específicos.

Ilustración 9 – Existen pocas diferencias entre las capacidades de los candidatos seleccionados de la EPSO y los agentes temporales de los procedimientos de selección propios de cada institución



Respuesta a la pregunta: «En general, los agentes [categoría] poseen las siguientes capacidades.»
Proporción de responsables que respondieron lo siguiente: «Totalmente de acuerdo» y «De acuerdo».

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de una encuesta a responsables del Parlamento Europeo, la Comisión y el Tribunal de Justicia.

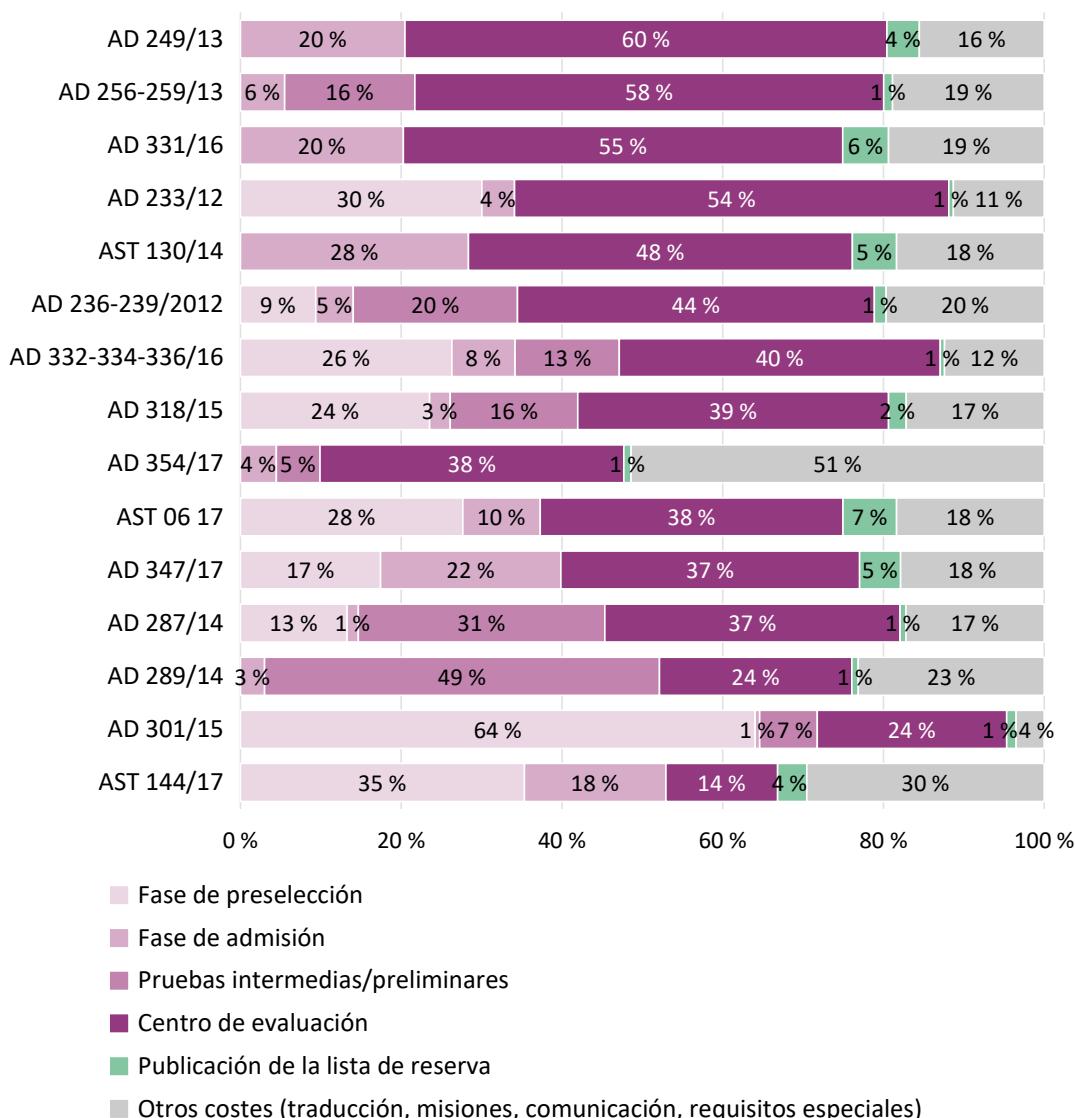
76 En nuestra opinión, el formato de las oposiciones y de los métodos de examen establecidos en el PDE no son adecuados para las oposiciones de especialistas y otras oposiciones de pequeña escala.

- Comprobar la experiencia de los candidatos y examinar sus conocimientos relacionados con el puesto de trabajo después de la fase de preselección aumenta el riesgo de eliminar candidatos adecuados en una fase demasiado temprana del proceso y de quedarse con un número insuficiente de candidatos competentes en la fase del centro de evaluación.
- El centro de evaluación no aporta ninguna ventaja perceptible y los responsables consideran que las personas contratadas a través de los procedimientos de selección propios de cada institución tienen una experiencia profesional más relevante, que es lo que se necesita para los perfiles especializados.

Cuando se dirigen tan solo a unos pocos especialistas, las oposiciones de la EPSO son más caras que los procedimientos de selección propios de cada institución

77 Los costes directos (véase el apartado 51) representan entre el 20 % y el 65 % del coste global de las oposiciones de nuestra muestra. Al analizar los costes directos de cada fase de la oposición, la fase más cara suele ser el centro de evaluación, como se muestra en la *ilustración 10*. Cuanto más se prolongue la fase del centro de evaluación, o cuanto mayor sea el tribunal de oposición, más cara será la oposición.

Ilustración 10 – Costes directos por fase de oposición



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

78 En nuestra muestra, el coste medio de la fase del centro de evaluación ascendió a 4 038 euros por candidato seleccionado, pero había diferencias importantes. La fase

del centro de evaluación de la oposición AST-SC/06/17 fue bastante rápida y el número de candidatos seleccionados fue bastante elevado, por lo que el coste por candidato seleccionado ascendió a tan solo 843 euros. En las demás oposiciones de asistente, este se elevó a 2 661 euros. En el caso de los administradores, osciló entre 2 587 euros por candidato seleccionado en la oposición para generalistas de grado AD5 (AD/301/15) y más de 10 000 euros por candidato seleccionado en el caso de los intérpretes de conferencias (media de dos oposiciones).

79 El centro de evaluación resulta caro para los perfiles especializados por distintos motivos: estos perfiles requieren miembros del tribunal de oposición con más experiencia y grados más altos; también puede demorarse más tiempo, especialmente si se han agrupado distintas especialidades para alcanzar una masa crítica para la oposición.

80 El porcentaje previsto de aprobados en el centro de evaluación es de alrededor de 30 %, pero en algunos perfiles este porcentaje es bastante alto. De hecho, en una oposición de nuestra muestra (AD/354/17) alcanzó el 88 %. Esto puede suceder cuando no hay suficientes candidatos para empezar o se elimina una gran proporción de los candidatos en las pruebas intermedias/de competencias antes del centro de evaluación. En tales casos, el centro de evaluación no es una forma rentable de examinar a los candidatos.

81 También comparamos los costes directos por candidato seleccionado de las oposiciones de la EPSO con los costes directos de los procedimientos de selección propios de las instituciones (véanse los detalles en el [anexo V](#)) y calculamos una media en función del tamaño de las listas de reserva. Los resultados se presentan en el [cuadro 4](#).

Cuadro 4 — Coste directo por candidato seleccionado, por tamaño de la lista de reserva (EPSO e instituciones de la UE)

Número de candidatos seleccionados en la lista de reserva	1-20	21-40	41-60	61-80	>100
EPSO	14 165 euros	9 600 euros	7 866 euros	8 177 euros	6 828 euros
Instituciones	7 444 euros	4 882 euros	S. O.	S. O.	S. O.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO, el Parlamento Europeo, la Comisión y el Tribunal de Justicia.

82 Sobre la base de las oposiciones de nuestra muestra, la EPSO es una opción más barata para grandes oposiciones, pero para las pequeñas, las instituciones tienen costes directos mucho más bajos (hasta un 50 % menos). Esto puede explicarse por el menor número de expedientes de candidatos que se deben tramitar (de media, en nuestras muestras, en oposiciones con menos de 20 candidatos seleccionados, la EPSO contaba con 533 candidatos y las instituciones con 66), lo que contribuye a reducir los costes. Las oposiciones de pequeña escala organizadas por las instituciones también suelen tener menos fases de pruebas.

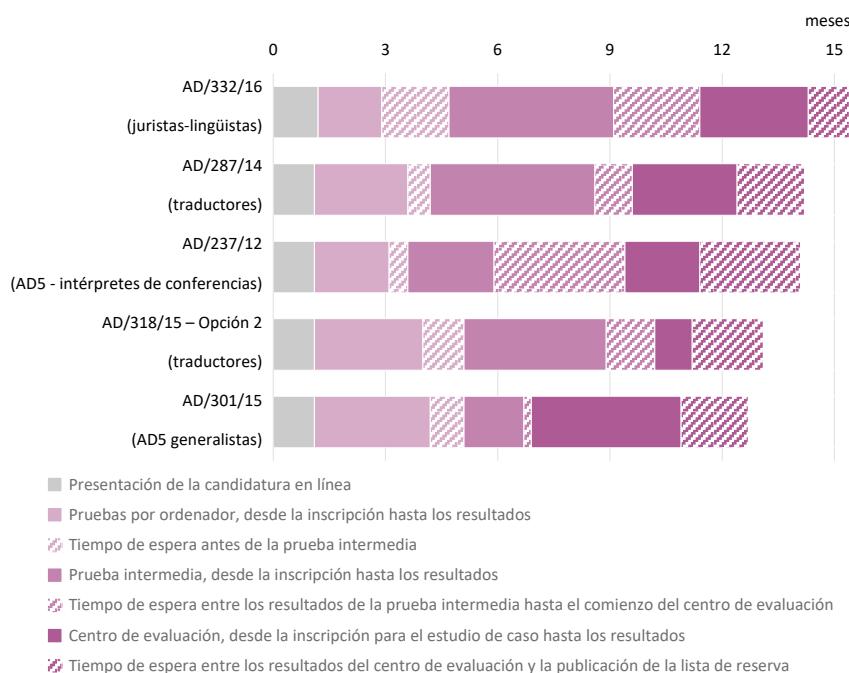
83 En nuestra opinión, el formato actual de oposiciones de la EPSO no es eficaz en el mantenimiento de unos costes bajos en las oposiciones para especialistas a pequeña escala que ahora solicitan las instituciones. Los procedimientos propios de las instituciones tienen un coste menor para este tipo de oposición, a menudo porque tienen menos fases, se dirigen a un grupo de candidatos más reducido y se adaptan mejor a las necesidades de la institución de que se trate. El centro de evaluación, en particular, aumenta los costes sin un beneficio claro, especialmente porque el porcentaje de aprobados es muy elevado en las oposiciones pequeñas.

Los procedimientos de la EPSO son menos adecuados para cubrir las necesidades urgentes de contratación de especialistas que los procedimientos propios de cada institución

84 Cada fase de una oposición (véase el apartado 11) requiere tiempo para desarrollarse, a lo que se suma un «tiempo de espera» adicional para los candidatos entre una fase y otra, para permitir la armonización de las puntuaciones o para atender las solicitudes de revisión o las reclamaciones.

85 En nuestra muestra, cinco oposiciones contenían todas las fases posibles. En la *ilustración 11* se muestra la duración de cada una de estas fases. Cabe señalar que la oposición más corta de esta serie de cinco, AD/301/15, es la oposición para generalistas con la mayor lista de reserva (159 candidatos seleccionados). Las otras cuatro tenían listas de reserva con menos de 35 candidatos seleccionados.

Ilustración 11 – Duración de cada fase de oposición



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

86 Como muestra la *ilustración 8*, desde que una institución expresa una necesidad hasta que se convoca la correspondiente oposición transcurre un tiempo considerable. Además, incluso si las directrices de planificación mencionan la flexibilidad para «necesidades específicas», no es posible convocar una oposición en un par de meses. Por tanto, el proceso de selección no es adecuado para cubrir las necesidades urgentes de contratación.

87 Como consecuencia, y también para evitar la fase de negociación interinstitucional del proceso de planificación, las instituciones en ocasiones deciden poner en marcha sus propios procedimientos de contratación, optando en ese caso por contratar agentes temporales en vez de funcionarios. Examinamos 22 procedimientos de este tipo (véase el *anexo VI* para más información) para evaluar su duración.

88 Las instituciones consiguen completar procedimientos con cuatro fases de selección (criba de CV, entrevistas, pruebas escritas y, a veces, debates en grupo) en un plazo de ocho meses desde la publicación de la convocatoria de manifestaciones de interés (en comparación con una media de 13 meses de una oposición de la EPSO). De esta manera, estos procedimientos son más flexibles y, por tanto, más adecuados para cubrir necesidades urgentes de contratación que las oposiciones para especialistas. Las instituciones también tienen más flexibilidad en cuanto al calendario de sus propios procedimientos, en comparación con la organización de oposiciones para especialistas que deben negociarse entre instituciones y que dependen en gran medida de la disponibilidad de los miembros del tribunal de oposición de las diferentes instituciones (véanse los apartados [25](#) y [47](#)).

89 En nuestra opinión, el número fijo de fases de las oposiciones de la EPSO hace que todo el proceso sea largo y no lo suficientemente flexible, y anime a las instituciones a organizar sus propios procedimientos cuando tratan de cubrir rápidamente un puesto de especialista. Este formato no es adecuado para satisfacer necesidades urgentes de contratación de personal.

Conclusiones y recomendaciones

90 En general, la EPSO hace correctamente aquello para lo que fue concebida, es decir, generar un número elevado de candidatos seleccionados cuyas capacidades sean lo suficientemente amplias como para desarrollar una carrera larga y variada en las instituciones. Constatamos que la organización actual del proceso de selección de la EPSO se rige por las ideas introducidas en el PDE en 2008: organizar oposiciones en ciclos anuales para perfiles cuyas necesidades de contratación se prevé que sean recurrentes.

91 El proceso de planificación se centra en grandes oposiciones organizadas anualmente (apartados 21 a 28). El trabajo de comunicación realizado en torno a la marca «EU Careers» principalmente en Bruselas ha conseguido atraer a un gran número de candidatos (apartados 29 a 38). Los métodos de examen han garantizado que la calidad de los candidatos aprobados sea buena y responda en líneas generales a las expectativas de los responsables (apartados 39 a 42).

92 Sin embargo, una serie de insuficiencias en el proceso de selección afectan a su eficacia. Las pruebas psicométricas no se utilizan solo para evaluar la aptitud de los candidatos para el puesto de trabajo, sino también para eliminar candidatos y conseguir que el proceso de oposición sea más manejable (apartados 39 y 40). No existe un mecanismo formal de medición de la satisfacción de las instituciones con los candidatos seleccionados proporcionados (apartado 43). La restricción en el número de lenguas que pueden utilizarse en algunas partes del procedimiento de selección ha provocado una incertidumbre jurídica continua (apartados 44 y 45). La insuficiente coordinación entre la EPSO y las instituciones puede retrasar las oposiciones (apartados 46 y 47). Además, la EPSO no supervisa el coste de las oposiciones ni ha adoptado medidas para garantizar que se cumplen los objetivos relativos a la duración de las oposiciones (apartados 51 y 57).

Recomendación 1 – Abordar insuficiencias identificadas en el proceso de selección

El consejo de administración debe actualizar el proceso de selección para abordar las siguientes insuficiencias detectadas que afectan a su eficacia:

- medir la satisfacción de las instituciones con el proceso de selección;

- revisar el régimen lingüístico, en particular para los formularios de presentación de candidaturas y el sistema de reclamaciones, con objeto de garantizar seguridad jurídica a los candidatos y a las instituciones;
- garantizar una mejor coordinación entre la EPSO y las instituciones sobre la disponibilidad de los miembros del tribunal de oposición;
- introducir mecanismos de seguimiento para informar sobre el coste de las oposiciones;
- reducir la duración de las oposiciones hasta el objetivo de 10 meses fijado en el PDE.

Plazo: final de 2021.

93 También constatamos que la estructura organizativa de la EPSO mantiene bajo el coste de las oposiciones cuando el número de candidatos aprobados por año es elevado (apartados 50 a 55). Además, la celebración periódica de oposiciones para generalistas ha contribuido a garantizar un suministro adecuado de efectivos potenciales para las instituciones (apartados 56 a 59).

94 Sin embargo, constatamos que el proceso de selección actual no está bien adaptado a las necesidades de las instituciones en un entorno en el que se ha reducido el número de empleados. En lugar de realizar ciclos de contratación a gran escala dirigidos a perfiles generalistas, las instituciones buscan cada vez más personal especializado que pueda entrar en funcionamiento rápidamente. Esto implica la necesidad de organizar oposiciones con listas de reserva reducidas (menos de 30 candidatos seleccionados).

95 El proceso de selección actual no está bien adaptado a este tipo de oposición. El procedimiento de planificación no es fiable y se realiza con una antelación que no asegura su precisión (apartados 62 a 67). La EPSO no dirige sus comunicaciones sistemáticamente para atraer a candidatos adecuados a oposiciones para especialistas (apartados 68 a 70). Los conocimientos específicos del puesto de trabajo se examinan tarde, con el riesgo de que los candidatos con perfiles muy especializados sean eliminados en una fase temprana del proceso de selección, lo que provoca que llegue un número demasiado reducido de candidatos adecuados al centro de evaluación (apartados 71 a 76).

96 Las instituciones también incurren en menos gastos cuando organizan sus propios procedimientos de selección para perfiles especializados y establecen un proceso de

selección más flexible para estos procedimientos (véanse los apartados [72](#) y [77](#) a [83](#)). Las oposiciones para especialistas organizadas por la EPSO son demasiado lentas para satisfacer las necesidades urgentes de contratación de las instituciones (apartados [84](#) a [89](#)), en comparación con los plazos en los que pueden ser gestionadas por las instituciones, con unos procedimientos propios más sencillos.

Recomendación 2 – Introducir un nuevo método de selección por oposiciones para especialistas

El consejo de administración debe introducir un nuevo método de selección por oposiciones para especialistas con disposiciones de planificación independientes.

Estas oposiciones para especialistas, así como las oposiciones con listas de reserva reducidas, deben llevarse a cabo sobre la base de un acuerdo preciso entre las instituciones solicitantes y la EPSO en el que se especifique, como mínimo, lo siguiente:

- el modo en que deben realizarse los exámenes de conocimientos relacionados con el puesto de trabajo y su importancia relativa frente a las capacidades examinadas en el centro de evaluación;
- los recursos y el personal que las instituciones pondrán a disposición de la EPSO (incluidas disposiciones que especifiquen las cualificaciones y la experiencia de los miembros del tribunal de oposición);
- el trabajo de comunicación previsto para dar a conocer la oposición;
- el plazo que la EPSO se compromete a respetar para la oposición;
- el coste estimado de la oposición, los mecanismos correspondientes de seguimiento y notificación, así como las medidas específicas previstas para minimizar los costes.

Plazo: primer trimestre de 2023.

97 La EPSO no ha adaptado su proceso de selección al entorno cambiante en el que operan las instituciones desde 2012. El PDE fue una respuesta ante las críticas del período 2004-2008 y no introdujo suficiente flexibilidad para dotar a la EPSO de los medios necesarios para adaptar su proceso de selección a los requisitos del entorno en rápida evolución en el que la UE y sus instituciones deben actuar actualmente (por ejemplo, recortes de personal o nuevas capacidades vinculadas a la digitalización) (apartados [62](#) a [67](#), [71](#) a [76](#) y [84](#) a [89](#)).

Recomendación 3 – Mejorar la capacidad de la EPSO de adaptarse a un entorno de contratación que evoluciona con rapidez

El consejo de administración debe introducir un análisis periódico del proceso de selección para garantizar su capacidad de respuesta ante un entorno de contratación que evoluciona con rapidez.

Plazo: final de 2021.

El presente informe ha sido aprobado por la Sala V, presidida por Tony Murphy, Miembro del Tribunal de Cuentas Europeo, en Luxemburgo, el 29 de septiembre de 2020.

Por el Tribunal de Cuentas

Klaus-Heiner Lehne

Presidente

Anexos

Anexo I – Categorías del personal contratado en las instituciones europeas

La plantilla de las instituciones está compuesta por diferentes categorías de personal. Dentro de cada categoría hay distintos grados, que reflejan el aumento de los requisitos profesionales y formativos y de los niveles de responsabilidad.

Un funcionario es una persona que ha sido designada, tras aprobar una oposición, para ocupar un puesto permanente en una de las instituciones. Los comisarios no son funcionarios.

Los funcionarios pertenecen a uno de los tres grupos de funciones:

- Administradores (AD), en los grados AD 5 a AD 15;
- Asistentes (AST), en los grados AST 1 a AST 11;
- Secretarios y personal de oficina (AST/SC), en los grados AST/SC 1 a AST/SC 6.

Los **agentes temporales** son contratados:

- mediante contratos de corta duración (máximo seis años) para ocupar un puesto permanente en una de las instituciones o en el Servicio Europeo de Acción Exterior;
- por un período de corta duración o, de manera menos frecuente, durante un período indefinido para ocupar un puesto temporal en una institución o una agencia;
- para asistir a una persona que ocupe un cargo (por ejemplo, un comisario), en cuyo caso la duración de su contrato está ligada a la del mandato de dicha persona.

Los grupos de funciones para el personal temporal son los mismos que para los funcionarios.

Los **agentes contractuales** no están asignados a un puesto establecido. Se dividen en cuatro grupos de funciones (GFI a GFIV), dependiendo de las tareas que desempeñen: desde el GFI para tareas manuales al GFIV para tareas administrativas. El personal del GFI o que trabaje en una agencia o en una delegación, representación u oficina puede ser contratado por un período indefinido. Los contratos de otros agentes no pueden superar los seis años.

El **personal local** es contratado en lugares externos a la Unión Europea según las normas y prácticas locales. Estos agentes no están asignados a un puesto establecido.

Anexo II – Requisitos de acceso para cada categoría de personal

01 En el cuadro siguiente se resumen las cualificaciones mínimas y los conocimientos lingüísticos requeridos para los funcionarios y los agentes temporales, junto con el tipo de tareas realizadas por cada grupo de funciones.

Funcionarios y agentes temporales	
Cualificaciones y experiencia profesional	
AD	
Estudios universitarios completos de una duración mínima de 3 años (de 4 para AD7) acreditados por un título.	
En las oposiciones de AD7 se suele exigir un mínimo de 6 años de experiencia después de la obtención del título. En las oposiciones de AD5 no se exige ninguna experiencia y están más adaptadas a los jóvenes titulados.	
AST y AST/SC	
Formación postsecundaria o educación secundaria acreditada por un título, y experiencia profesional mínima de 3 años.	
En las oposiciones de AST/SC1 no se exige ninguna experiencia profesional, pero en las de AST3 o SC2 generalmente se exige un mínimo de experiencia profesional adicional de 3 o 4 años relacionada directamente con la naturaleza de las funciones, adquirida tras la obtención del título o la experiencia profesional exigida para acceder a la oposición.	
Requisitos lingüísticos	
En el caso de todos los grupos de funciones: conocimiento profundo de una de las lenguas de la UE y conocimiento satisfactorio de otra de ellas.	
Tareas indicativas	
AD	
Administradores: perfiles generalistas como abogados, auditores, economistas y traductores, y perfiles más especializados (juristas-lingüistas, investigadores, expertos en informática y comunicación).	
AST	
Funciones generales de administración, desarrollo y aplicación de políticas, u otras más técnicas en finanzas, comunicación e investigación.	
AST/SC	
Tareas de oficina y secretaría, y gestión de oficinas.	

Anexo III — Fases de una oposición general de la EPSO

Fase	Descripción
<u>Autoevaluación</u>	Antes de presentar la candidatura, se invita a los candidatos potenciales a responder a un cuestionario no obligatorio para obtener más información sobre lo que cabe esperar de una carrera en las instituciones de la UE y el tipo y la dificultad de las pruebas a las que se presentan.
<u>Solicitud en línea</u>	<p>Los candidatos deben presentar su candidatura a través de su cuenta EPSO (un perfil electrónico para gestionar las candidaturas). Deberá llenarse un impreso de solicitud independiente para cada oposición.</p> <p>Los candidatos también reciben comunicaciones sobre la organización de la oposición de la EPSO a través de su cuenta EPSO.</p>
<u>Pruebas de preselección</u>	Las pruebas de preselección forman parte de algunas oposiciones. Su formato se establece en la convocatoria de oposición, pero en su mayoría consisten en pruebas de opciones múltiples por ordenador. Los candidatos realizan las pruebas en centros de examen en los Estados miembros de la UE y, en ocasiones, en todo el mundo.
<u>Fase de admisión/Evaluador de talentos y selección basada en las cualificaciones</u>	<p>El tribunal de oposición comprueba que los candidatos que han obtenido las mejores puntuaciones en las pruebas de preselección también cumplen los criterios de admisibilidad establecidos en la convocatoria, e invita a aquellos con mejores resultados a la siguiente fase. El número de candidatos a los que se invitará se indica en la convocatoria de oposición.</p> <p>En el caso de las oposiciones para especialistas, la selección se suele basar en las cualificaciones. El tribunal de oposición evalúa las candidaturas y selecciona a los candidatos cuyas cualificaciones responden mejor a los criterios establecidos en la convocatoria.</p> <p>Esta selección se realiza únicamente sobre la base de las respuestas a preguntas concretas en la sección del evaluador de talentos del formulario electrónico de solicitud en línea de la EPSO.</p>
<u>Pruebas preliminares/intermedias</u>	En algunas oposiciones, existe una fase intermedia en la que los candidatos deben realizar más pruebas que suelen organizarse en centros de pruebas de los Estados miembros de la UE y pueden incluir, por ejemplo, un ejercicio de bandeja electrónica o una prueba de traducción.
<u>Centro de evaluación</u>	<p>Aquellos candidatos cuyos resultados en las fases anteriores se encuentren entre los mejores y cumplan los criterios de admisión establecidos en la convocatoria serán invitados al centro de evaluación.</p> <p>Los centros de evaluación están concebidos para evaluar las competencias predefinidas mediante la observación del comportamiento de los participantes. Consisten en una serie de ejercicios de simulación diferentes en un contexto pertinente para el puesto de trabajo en el que se compara el comportamiento con el perfil de competencias.</p> <p>Se puede examinar a los candidatos de dos tipos de competencias: competencias específicas relacionadas con la especialidad y competencias</p>

Fase	Descripción
	<p>generales. Las competencias específicas relacionadas con la especialidad son los conocimientos y capacidades aplicados que son necesarios para cumplir los requisitos inmediatos del perfil del puesto de trabajo específico en esa oposición concreta (por ejemplo, un abogado en materia de competencia o un auditor adjunto). Las competencias generales son capacidades que necesitan todos los funcionarios para desarrollar una carrera exitosa en las instituciones europeas.</p> <p>Los centros de evaluación se organizan normalmente en Bruselas o Luxemburgo (excepto el estudio de casos, que se organiza por separado en los Estados miembros). Los ejercicios típicos del centro de evaluación son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> — estudio de caso; — ejercicio en grupo; — presentación oral; — entrevista estructurada; — entrevista específica del puesto de trabajo; — ejercicio de bandeja electrónica. <p>Los títulos de los candidatos aprobados y los justificantes de su experiencia profesional se comprueban después del centro de evaluación, y sus nombres se inscriben en la lista de reserva de candidatos seleccionados.</p>
<u>Lista de reserva</u>	<p>La lista de reserva contiene los nombres de los candidatos que obtuvieron mejores resultados en la oposición. El número de plazas disponibles en la lista de reserva se indica en la convocatoria de oposición.</p> <p>Posteriormente, se envía la lista a las instituciones de la UE, que pueden contratar a candidatos aprobados a partir de dicha lista en función de sus necesidades.</p>

Anexo IV – Metodología de auditoría

01 Obtuvimos evidencia para la presente auditoría de las siguientes fuentes:

- el análisis de una muestra de oposiciones organizadas por la EPSO de las que analizamos sus costes y duración;
- exámenes documentales de información de gestión de la EPSO como: informes anuales de actividades, planes de gestión, actas del consejo de administración (2016-2018) y actas del grupo de trabajo de la EPSO (2016-2018);
- cuestionarios de auditoría a la EPSO, el Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia;
- entrevistas de auditoría con la EPSO, el Parlamento Europeo, la Comisión Europea, el Tribunal de Justicia y el proveedor de servicios de la EPSO para la fase del centro de evaluación;
- una encuesta a 471 responsables intermedios del Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia;
- un análisis de las comunicaciones de la EPSO en Twitter en el período 2018-2019;
- cuestionarios y entrevistas con presidentes y presidentes alternos de las oposiciones organizadas por la EPSO en 2015-2016.

Cuadro 5 – Muestra de oposiciones examinadas

Referencia	Año	Perfil	Candidatos	Candidatos examinados	Candidatos seleccionados
EPSO/AST-SC/06/17	2017	Secretarios/personal de oficina AST/SC1 y SC2	5 573	4 121	359
EPSO/AD/287/14	2014	Traductores AD5	306	237	34
EPSO/AD/289/14	2014	Juristas-lingüistas AD7	552	364	14
EPSO/AST/130/14 Ámbito 4: Gestión de proyectos	2014	Asistentes en el sector de la construcción AST3		1 054	18
EPSO/AD/318/15 Opciones 1 y 2	2015	Traductores AD5	948	762	25
EPSO/AD/249/13 Ámbito 1: Macroeconomía	2013	Administradores AD7		1 068	41
EPSO/AD/347/17	2017	Expertos en comunicación digital y medios de comunicación AD6	2 327	1 860	63
EPSO/AST/144/17 (6 lenguas)	2017	Asistentes lingüistas AST1	2 803	2 010	35
EPSO/AD/233/12	2012	Traductores AD5	2 178	1 751	70
EPSO/AD/331/16 (todos los ámbitos)	2016	Expertos en TIC AD7		1 629	191
EPSO/AD/301/15	2015	Administradores AD5	31 400	20 985	159
EPSO/AD/354/17-LV	2017	Juristas-lingüistas AD7		26	7
EPSO/AD/236/12 EPSO/AD/237/12 EPSO/AD/238/12 EPSO/AD/239/12	2012	Intérpretes de conferencias AD5 y AD7	333	275	30
EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16	2016	Juristas-lingüistas AD7	1 677	1 170	26
EPSO/AD/256/13 EPSO/AD/257/13 EPSO/AD/258/13 EPSO/AD/259/13	2013	Intérpretes de conferencias AD5 y AD7		501	13

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO.

02 Para calcular los costes de las oposiciones y los procedimientos de selección de la EPSO, establecimos una metodología de cálculo en cooperación con la EPSO, cuyos puntos principales eran los siguientes:

- dividimos los gastos en tres categorías: gastos generales (como edificios y suministros); gastos indirectos (relacionados con la actividad de oposiciones y selección de la EPSO, pero no con una oposición en concreto); y gastos directos (relacionados con una oposición específica, como reuniones y centros de evaluación);
- con respecto al porcentaje de gastos generales relativos a las oposiciones y los gastos indirectos, los dividimos por el número de candidatos seleccionados ese año y posteriormente los sumamos (proporcionalmente) a los gastos directos de las oposiciones individuales de nuestra muestra;
- los costes directos fueron valorados a su valor nominal (para las facturas de los proveedores o los gastos de misión) o calculados por nosotros.

03 Para comparar una parte de los costes directos de la EPSO con los costes de los procedimientos de selección propios de cada institución, procedimos de la siguiente manera.

- Enviamos a cada una de las tres instituciones un cuestionario para identificar el número y el tipo (oposiciones internas o contratación de agentes temporales a través de convocatorias de manifestación de interés) de procedimientos internos de selección organizados entre 2015 y 2018.
- A partir de estos procedimientos, seleccionamos los más recientes para la selección de agentes temporales, para los que las instituciones no habían solicitado ningún apoyo de la EPSO. Pedimos a las instituciones que nos proporcionasen los costes directos cuando los tuvieran (facturas y gastos de viaje) o las pruebas que nos permitiesen calcularlos (por ejemplo, número de reuniones necesarias para la organización de la selección, su duración y el grado de los asistentes).
- Sobre esta base, calculamos el coste de los procedimientos de selección de las instituciones.

Anexo V – Costes directos por candidato seleccionado, oposiciones de la EPSO y procedimientos de selección propios de cada institución

Referencia	Año	Candidatos	Candidatos seleccionados	Coste directo por candidato seleccionado
Procedimiento de institución 12	2017	8	1	751 euros
Procedimiento de institución 7	2017	7	1	991 euros
Procedimiento de institución 22	2018	21	2	1 027 euros
Procedimiento de institución 14	2018	37	7	1 166 euros
Procedimiento de institución 11	2017	35	10	1 274 euros
Procedimiento de institución 13	2018	74	1	1 784 euros
Procedimiento de institución 20	2018	23	1	2 355 euros
EPSO/AST-SC/06/17	2017	5 573	359	2 753 euros
Procedimiento de institución 17	2018	8	1	3 774 euros
Procedimiento de institución 6	2017	148	12	3 999 euros
Procedimiento de institución 16	2018	228	32	4 808 euros
Procedimiento de institución 10	2017	59	10	4 831 euros
Procedimiento de institución 19	2018	227	23	4 956 euros
EPSO/AD/331/16 (todos los ámbitos)	2016	1 629	191	5 648 euros
Procedimiento de institución 15	2018	117	12	5 698 euros
EPSO/AD/287/14	2014	306	34	6 467 euros

Referencia	Año	Candidatos	Candidatos seleccionados	Coste directo por candidato seleccionado
EPSO/AD/233/12	2012	2 178	70	6 820 euros
Procedimiento de institución 18	2018	223	14	7 837 euros
EPSO/AD/249/13 – Ámbito 1: Macroeconomía	2013	1 068	41	7 866 euros
EPSO/AD/318/15 – Opciones 1 y 2	2015	948	25	8 375 euros
EPSO/AD/289/14	2014	552	14	8 681 euros
EPSO/AST/130/14 (AST3) - Ámbito 4: Gestión de proyectos	2014	1 054	18	8 949 euros
Procedimiento de institución 2	2015	156	6	9 216 euros
Procedimiento de institución 1	2015	120	5	9 463 euros
EPSO/AD/347/17	2017	2 327	63	9 534 euros
EPSO/AST/144/17 (AST1) (6 lenguas)	2017	2 803	35	10 516 euros
Procedimiento de institución 4	2016	37	3	11 174 euros
EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16	2016	1 677	26	11 263 euros
EPSO/AD/236/12 EPSO/AD/237/12 EPSO/AD/238/12 EPSO/AD/239/12	2012	333	30	11 377 euros
Procedimiento de institución 3	2016	13	3	11 990 euros
EPSO/AD/301/15	2015	31 400	159	12 082 euros
Procedimiento de institución 21	2018	79	5	12 359 euros
EPSO/AD/354/17-LV	2017	26	7	12 979 euros

Referencia	Año	Candidatos	Candidatos seleccionados	Coste directo por candidato seleccionado
Procedimiento de institución 8	2017	s. o.	3	13 630 euros
Procedimiento de institución 9	2017	72	3	13 734 euros
EPSO/AD/256/13 EPSO/AD/257/13 EPSO/AD/258/13 EPSO/AD/259/13	2013	501	13	26 052 euros
Procedimiento de institución 5	2016	15	1	31 832 euros

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la EPSO, el Parlamento Europeo, la Comisión y el Tribunal de Justicia.

Anexo VI – Duración de los procedimientos de selección de las instituciones

Procedimientos de las instituciones para la selección de agentes temporales

	Año	Fases	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Candidatos	Candidatos seleccionados	Anuncio de selección	Lista de reserva	Duración (meses)
1	2015	5	Criba de CV	Prueba de redacción en lengua 1 (competencia específica para el puesto de trabajo)	Prueba de redacción en lengua 2 (estudio de caso)	Entrevista	Debate en grupo	120	5	30.1.2015	21.12.2015	10,8
2	2015	4	Criba de CV	Prueba de redacción en lengua 2	Entrevista	Debate en grupo		156	6	8.9.2015	1.8.2016	10,9
3	2016	5	Criba de CV	Prueba de redacción en lengua 1 (competencia específica para el puesto de trabajo)	Prueba de redacción en lengua 2 (estudio de caso)	Entrevista	Debate en grupo	13	3	21.4.2016	18.10.2016	6,0
4	2016	4	Criba de CV	Prueba de redacción en lengua 2	Entrevista	Debate en grupo		37	3	24.5.2016	14.6.2017	12,9
5	2016	4	Criba de CV	Prueba de redacción en lengua 2	Entrevista	Debate en grupo		15	1	26.8.2016	14.2.2017	5,7
6	2017	2	Criba de CV	Entrevista				148	12	1.2.2017	16.6.2017	4,5
7	2017	3	Criba de CV	Entrevista	Prueba de capacidades en			7	1	13.3.2017	13.7.2017	4,1

	Año	Fases	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Candidatos	Candidatos seleccionados	Anuncio de selección	Lista de reserva	Duración (meses)
					condiciones reales							
8	2017	4	Criba de CV	Prueba de redacción en lengua 2	Entrevista	Debate en grupo		12	3	22.6.2017	6.3.2018	8,6
9	2017	4	Criba de CV	Prueba de redacción en lengua 2	Entrevista	Debate en grupo		72	3	28.7.2017	26.4.2018	9,1
10	2017	2	Criba de CV	Entrevista				59	10	11.9.2017	31.8.2018	11,8
11	2017	2	Prueba de traducción	Entrevista				35	10	22.9.2017	11.6.2018	8,7
12	2017	3	Criba de CV	Entrevista	Prueba de capacidades en condiciones reales			8	1	24.5.2017	22.9.2017	3,9
13	2018	2	Criba de CV	Entrevista				74	1	17.1.2018	8.6.2018	4,7
14	2018	2	Prueba de traducción	Entrevista				37	7	3.4.2018	30.5.2018	1,9
15	2018	3	Criba de CV	Pruebas físicas (específico para el puesto de trabajo)	Entrevista			117	12	25.4.2018	9.1.2019	8,6
16	2018	3	Criba de CV	Entrevista	Prueba de redacción			228	32	9.7.2018	25.6.2019	11,7

	Año	Fases	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Candidatos	Candidatos seleccionados	Anuncio de selección	Lista de reserva	Duración (meses)
17	2018	2	Prueba de traducción	Entrevista				8	1	24.9.2018	26.10.2018	1,1
18	2018	3	Criba de CV	Entrevista	Prueba de redacción			223	14	9.11.2018	23.7.2019	8,5
19	2018	3	Criba de CV	Entrevista	Prueba de redacción			227	23	9.11.2018	1.8.2019	8,8
20	2018	2	Criba de CV	Entrevista				23	1	30.11.2018	28.2.2019	3,0
21	2018	2	Criba de CV	Entrevista				79	5	21.1.2019	4.7.2019	5,5
22	2018	3	Criba de CV	Entrevista	Prueba de capacidades en condiciones reales			21	2	16.4.2018	2.7.2018	2,6

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos del Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia.

Acrónimos y abreviaturas

EPSO: Oficina Europea de Selección de Personal.

PDE: Plan de Desarrollo de la EPSO.

Glosario

Candidato seleccionado: Candidato que ha superado una oposición general de la EPSO.

Lista de reserva: Lista de todos los candidatos aprobados (candidatos seleccionados) de una oposición general de la EPSO. Se publica en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Miembro del tribunal de oposición: Funcionario de una institución de la UE nombrado para formar parte del tribunal de oposición que evalúa a los candidatos de una oposición general de la EPSO. Los miembros del tribunal de oposición se denominan «permanentes» cuando son enviados por su institución a la EPSO por un período más largo en vez de ser nombrados para una única oposición.

Oficina: Departamento de la Comisión Europea dirigido por un director. Las oficinas se crearon para llevar a cabo tareas específicas, a menudo de carácter administrativo (por ejemplo, la Oficina de Gestión y Liquidación de los Derechos Individuales, la Oficina de Infraestructuras y Logística de Bruselas (OIB) y la Oficina de Infraestructuras y Logística de Luxemburgo(OIL)). A diferencia de las direcciones generales, las oficinas no se encargan del desarrollo de políticas.

RESPUESTAS AL INFORME ESPECIAL 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»

OBSERVACIONES

23. El concepto de ciclos anuales establecido en el PDE ha evolucionado en los últimos años hasta convertirse en un modelo más flexible.

El proceso de ciclos anuales se limita a asignar períodos regulares específicos para las grandes oposiciones. Dado que estos períodos no siempre son necesarios, quedan más períodos disponibles para las oposiciones de especialistas.

29. La EPSO está llevando a cabo sus actividades de comunicación de acuerdo con la nueva estrategia de comunicación, aprobada en el otoño de 2019.

35. Las decisiones de contratación de personal dependen de dos factores distintos: la composición de la población que figura en las listas de reserva y la selección que efectúan los responsables de la contratación entre los candidatos aptos disponibles. Se desconoce en qué medida ha contribuido cada uno de estos factores a los porcentajes indicados anteriormente.

39. En las oposiciones de la EPSO, las pruebas de preselección no solo sirven para evaluar la aptitud de los candidatos para el puesto, sino también, efectivamente, para eliminar candidatos.

Dado que en las oposiciones de la EPSO los candidatos compiten entre sí y solo una parte de ellos (definida previamente en cada convocatoria de oposición) pasa a la fase siguiente, es cierto que un número significativo de candidatos puede quedar eliminado tras la primera ronda de pruebas (pruebas por ordenador). Ello depende del número de candidatos. Habida cuenta del marco reglamentario, la EPSO debe someter a prueba a todos los candidatos que hayan presentado su candidatura a una oposición.

40. La tasa de éxito depende en gran medida del número de candidaturas y de candidatos aptos, siendo estos últimos los que determinan el número de candidatos que superan las distintas fases de la oposición.

43. La EPSO quiere aclarar que fueron las convocatorias de oposiciones las que quedaron anuladas en los tribunales. Las listas de reserva de las oposiciones afectadas seguían siendo válidas, aunque hubo que volver a convocar determinadas oposiciones.

La EPSO implantará un sistema regular de intercambio de información a este respecto.

49. No existe un mecanismo formalizado de intercambio de información, pero las instituciones disponen de una serie de plataformas para compartir sus puntos de vista sobre los procesos de selección de la EPSO y las utilizan con frecuencia.

De hecho, se han tenido muy en cuenta una serie de propuestas y recomendaciones de las instituciones y de miembros de comités de selección para mejorar las herramientas informáticas utilizadas en el proceso de selección.

En el marco del programa «Talent pool» se están llevando a cabo otros cambios y mejoras significativos en las herramientas informáticas utilizadas en los procedimientos de selección (que benefician tanto a los candidatos como a la administración).

La EPSO implantará un sistema regular de intercambio de información a este respecto.

56. La contratación a partir de listas de reserva es competencia exclusiva de las instituciones, que también deciden cuándo deben cerrarse dichas listas.

60. La EPSO está de acuerdo en que no es eficaz disponer de listas pequeñas o listas sin contrataciones. Merece la pena reflexionar sobre la mejor manera de combinar la necesidad de oposiciones muy especializadas, dirigidas a pequeños grupos de expertos, y la rentabilidad.

64. El aplazamiento o la anulación de algunas oposiciones de especialistas se efectúan si así lo solicitan las propias instituciones y por diversas razones (ya no existe urgencia, cambio de prioridades políticas, etc.).

68. La EPSO no puede impedir que los candidatos se presenten a una oposición. Se supone que, si un candidato se esfuerza por presentar su candidatura y participa en una serie de pruebas y evaluaciones muy competitivas, está realmente motivado e interesado en aceptar una oferta de empleo más adelante.

Las listas de reserva presentan cierta «rigidez» intrínseca por cuanto no todos los candidatos seleccionados están dispuestos a incorporarse a cualquier institución o lugar de trabajo. También observamos que algunos candidatos seleccionados ya trabajan en una de las instituciones (con contratos temporales de agentes contractuales).

69. La EPSO está estudiando cómo hacer más tangible el vínculo entre los gastos de comunicación y el número de candidatos.

70. La EPSO ya ha comenzado a optar por oposiciones más especializadas (en 2020 no hubo oposición de administradores AD5 con titulación universitaria), basándose en las solicitudes de las propias instituciones. Por este motivo, la EPSO ya ha adaptado campañas de comunicación específicas a perfiles especializados.

80. El porcentaje de aprobados en el centro de evaluación es del 30 %. En este caso, el centro de evaluación es una herramienta de clasificación destinada a identificar a quienes obtienen mejores resultados.

Si el número de candidatos es menor, el porcentaje de aprobados es mucho mayor y el centro de evaluación se utiliza para detectar y excluir a los candidatos con malos resultados.

82. Los procedimientos de selección abiertos gestionados por la EPSO siguen un estricto marco reglamentario para garantizar un proceso justo e integrador, la igualdad de trato, el multilingüismo y la transparencia.

Por lo que se refiere a las diferencias de costes, toda selección de personal temporal tendría que renovarse mediante otra selección similar después de seis años, cuando expire el contrato inicial, o ir seguida de una oposición interna para conservar los recursos contratados (aumentando así los costes), mientras que los candidatos seleccionados en las oposiciones de la EPSO pueden ser contratados inmediatamente para una carrera que se prolongue durante toda la vida profesional sin ningún coste adicional de nueva selección.

84. La EPSO debe seguir un marco reglamentario estricto a la hora de desarrollar los procedimientos de selección. Como consecuencia de ello, algunas fases requieren más tiempo o incluso pueden sufrir retrasos significativos. A modo de ejemplo, es imposible tener en cuenta en la planificación de la oposición el número de solicitudes de revisión que los candidatos presentarán posteriormente en las diferentes fases del procedimiento. No obstante, el número de esas solicitudes puede tener un efecto significativo en los plazos y afectar también a la planificación de otras oposiciones.

86. Una oposición solo puede iniciarse una vez que la convocatoria de oposición ha sido finalizada y traducida a 24 lenguas y el tribunal ha sido nombrado por las instituciones. En función de la naturaleza de la oposición, solo estas dos fases pueden durar varios meses.

88. Las oposiciones de la EPSO están sujetas a un marco reglamentario estricto. Están abiertas a todos los candidatos y suelen atraer miles de candidaturas, con pruebas y evaluaciones en hasta 24 lenguas organizadas en todo el mundo y una metodología de evaluación muy rigurosa y justa, y un tribunal de selección con formación profesional. Los candidatos también cuentan con un amplio procedimiento de recurso, ya que están cubiertos por el Estatuto de los funcionarios.

89. De hecho, el procedimiento de planificación de las oposiciones, tal como se aplica actualmente entre la EPSO y las instituciones, no permite dar cabida a necesidades urgentes de contratación imprevistas (en lo que respecta a la presentación de una nueva lista de reserva en pocas semanas).

El marco reglamentario debería adaptarse para permitir una flexibilidad mucho mayor.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Recomendación 1 — Abordar las insuficiencias identificadas en el proceso de selección

La EPSO acepta la recomendación.

Recomendación 2 – Introducir un nuevo marco de selección para las oposiciones de especialistas

La EPSO acepta esta recomendación.

Recomendación 3 – Mejorar la capacidad de la EPSO de adaptarse a un entorno de contratación que evoluciona con rapidez

La EPSO acepta la recomendación.

La EPSO añade que, a fin de mejorar su capacidad, sería preciso realizar las inversiones adecuadas en la creación de capacidades y recursos informáticos para el desarrollo de herramientas y pruebas.

ES

ES

Equipo de auditoría

En los informes especiales del Tribunal de Cuentas Europeo se exponen los resultados de sus auditorías de las políticas y programas de la UE o de cuestiones de gestión relativas a ámbitos presupuestarios específicos. El Tribunal de Cuentas Europeo selecciona y concibe estas tareas de auditoría con el fin de que tengan la máxima repercusión teniendo en cuenta los riesgos relativos al rendimiento o a la conformidad, el nivel de ingresos y de gastos correspondiente, las futuras modificaciones y el interés político y público.

Esta auditoría de gestión fue realizada por la Sala V (Financiación y administración de la UE), presidida por Tony Murphy, Miembro del Tribunal. La auditoría fue dirigida por Annemie Turtelboom, Miembro del Tribunal de Cuentas Europeo, asistida por Florence Fornaroli, jefa de Gabinete, y Celil Ishik, agregado de Gabinete; Bertrand Albugue, gerente principal; Marion Kilhoffer, jefa de tarea, y los auditores Daria Bochnar, Panagiota Liapi y Jesús Nieto Muñoz. Richard Moore prestó apoyo lingüístico.



Annemie Turtelboom

Florence Fornaroli

Bertrand Albugues



Marion Kilhoffer

Daria Bochnar

Panagiota Liapi

Jesús Nieto Muñoz

Cronología

Evento	Fecha
Aprobación del plan de fiscalización (APM)/ Inicio de la auditoría	3.9.2019
Envío oficial del proyecto de informe a la entidad auditada	9.7.2020
Aprobación del informe final tras el procedimiento contradictorio	29.9.2020
Respuestas oficiales de la EPSO recibidas en todas las lenguas	26.10.2020

DERECHOS DE AUTOR

© Unión Europea, 2020.

La política de reutilización del Tribunal de Cuentas Europeo (el Tribunal) se aplica mediante la [Decisión del Tribunal de Cuentas Europeo n.º 6-2019](#) sobre la política de datos abiertos y de reutilización de documentos.

Salvo que se indique lo contrario (por ejemplo, en menciones de propiedad intelectual individuales), el contenido del Tribunal que es propiedad de la UE está autorizado conforme a la [licencia Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#), lo que significa que está permitida la reutilización, siempre y cuando se dé el crédito apropiado y se indiquen los cambios. El reutilizador no debe distorsionar el significado o el mensaje original de los documentos. El Tribunal no será responsable de las consecuencias de la reutilización.

El usuario deberá obtener derechos adicionales si un contenido específico representa a personas privadas identificables, por ejemplo, en fotografías del personal del Tribunal, o incluye obras de terceros. Cuando se obtenga el permiso, este cancelará el permiso general antes mencionado e indicará claramente cualquier restricción de uso.

Para utilizar o reproducir contenido que no sea propiedad de la UE, es posible que el usuario necesite obtener la autorización directamente de los titulares de los derechos de autor:

Ilustraciones 1, 6 y 8: Iconos © 2010-2020 Freepik Company S.L. Reservados todos los derechos.

El software o los documentos cubiertos por derechos de propiedad industrial, como patentes, marcas comerciales, diseños registrados, logotipos y nombres, están excluidos de la política de reutilización del Tribunal y el usuario no está autorizado a utilizarlos.

La familia de sitios web institucionales de la Unión Europea pertenecientes al dominio «europa.eu» ofrece enlaces a sitios de terceros. Dado que el Tribunal de Cuentas Europeo no controla dichos sitios, le recomendamos leer atentamente sus políticas de privacidad y derechos de autor.

Utilización del logotipo del Tribunal de Cuentas Europeo

El logotipo del Tribunal de Cuentas Europeo no debe ser utilizado sin el consentimiento previo del Tribunal.

PDF	ISBN 978-92-847-5340-6	1977-5687	doi:10.2865/82317	QJ-AB-20-021-ES-N
HTML	ISBN 978-92-847-5314-7	1977-5687	doi:10.2865/33099	QJ-AB-20-021-ES-Q

Las oposiciones organizadas por la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) son la puerta de entrada a una carrera en la función pública de la UE. En una época de evolución de las necesidades de contratación y plantillas más reducidas, las instituciones de la UE han comenzado a cuestionar su aptitud para seleccionar a nuevos miembros del personal. Constatamos que las oposiciones organizadas por la EPSO en general permitieron a las instituciones cubrir sus necesidades de trabajadores con perfiles generalistas, pero demostraron ser menos eficientes y eficaces para contratar especialistas. Realizamos varias recomendaciones para reforzar el proceso de selección, introducir un nuevo método de selección para especialistas y mejorar la capacidad de la EPSO de adaptarse al entorno en rápida evolución.

Informe Especial del Tribunal de Cuentas Europeo con arreglo al artículo 287, apartado 4, segundo párrafo, del TFUE.



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO



Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxemburgo
LUXEMBURGO

Tel. +352 4398-1

Preguntas: eca.europa.eu/es/Pages/ContactForm.aspx
Sitio web: eca.europa.eu
Twitter: [@EUAuditors](https://twitter.com/EUAuditors)