

***EL ESTADO COMO EMPLEADOR: EXPERIENCIAS
DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN EN
LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA U.E.
EL CASO DE LA ADMINISTRACIÓN
GENERAL DEL ESTADO***

XOSE ARESES

**Jefe de la Unidad de Apoyo de la
Dirección General de la Función Pública.
M° de Política Territorial y Función Pública**

INDICE

- La captación
- El reclutamiento en la UE
- La selección en la UE
- El caso español.

INDICE

- La captación
- El reclutamiento en la UE
 - Francia
 - Holanda
 - Bulgaria
 - Italia
 - Suecia
 - Bélgica
 - Suiza
 - Luxemburgo
- La selección en la UE
- El caso español.

INDICE

- La captación
- El reclutamiento en la UE
- La selección en la UE
 - Reino Unido
 - Francia
 - Bélgica
 - Alemania
 - Italia
 - Bulgaria
- El caso español.

INDICE

- La captación
- El reclutamiento en la UE
- La selección en la UE
- El caso español:
 - Evolución OEP y contexto actual
 - La AGE como empleador
 - La selección
 - Grado de cobertura 2013-2017
 - La Comisión Permanente de Selección: funcionamiento y resultados

LA CAPTACIÓN

- Jericó 2001: la capacidad
- Lavin y Evans 2016: conjunto de actividades
- Recomendación OCDE sobre Liderazgo y Capacidad en el Servicio Público

Elementos OCDE

- Reclutamiento
- Selección
- Formación
- Carrera
- Evaluación
- Sistema retributivo

LA CAPTACIÓN

Reclutar

- Entorno competitivo
- Estrategia de atracción
- Marca (branding)
- Comunicación

Seleccionar

- Sistema de función pública
- Órganos de selección
- Modelo de pruebas

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

FRANCIA

- Diagnóstico (“Foro de actuación pública 2018”)
- Plan de actuación “Actuación Pública 2022”
- Campañas sectoriales y de contratos de aprendices
- Activas páginas web
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/biep>

HOLANDA

- Diagnóstico: Encuestas.
- *Netherland "Working for the Central Governament is working for The Netherlands"*
- Campañas sectoriales
- Web
werkenvoornederland.nl
- marketing laboral

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

FRANCIA

- Diagnóstico (“Foro de actuación pública 2018”)
- Plan de actuación “Actuación Pública 2022” (5 ejes)
- Campañas sectoriales y de contratos de aprendices
- Activas páginas web
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/biep>

HOLANDA

- Diagnóstico: Encuestas.
- *Netherland "Working for the Central Government is working for The Netherlands"*
- Campañas sectoriales
- marketing laboral
- Web
werkenvoornederland.nl

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

BULGARIA

- Diagnóstico interno
- Estrategia de Desarrollo de la Administración Pública 2014-2020
- Slogan: “Trabajando por la gente”
- Web informativa

http://iisda.government.bg/competitions/competitions_list

ITALIA

- diagnóstico y estrategia
- planificación general de los recursos humanos a tres años
- Campañas Forum Administración Pública

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

BULGARIA

- Diagnóstico interno
- Estrategia de Desarrollo de la Administración Pública 2014-2020
- Slogan: “Trabajando por la gente”
- Campañas sectoriales
- Web informativa

http://iisda.government.bg/competitions/competitions_list

ITALIA

- diagnóstico y estrategia
- planificación general de los recursos humanos a tres años
- Campañas Forum Administración Pública

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

SUECIA

- Diagnostico Agencia sueca de empleadores gubernamentales (SAGE)
- Campañas sectoriales, redes sociales y folleto “Let your career take off”
- página web “Trabaja para el Estado”

www.jobbastatligt.se

BÉLGICA

- Estudio bienal SELOR
- Diversas campañas dirigidas por sectores

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

SUECIA

- Diagnostico Agencia sueca de empleadores gubernamentales (SAGE)
- Campañas sectoriales, redes sociales y folleto “Let your career take off”
- página web “Trabaja para el Estado”

www.jobbastatligt.se

BÉLGICA

- Estudio bienal SELOR
- Diversas campañas dirigidas por sectores

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

SUIZA

- Buena image y ratios
- “*Switzerland - Our Company*”.
- Campañas en family brand y sub- brand.
- Target oficios y grados

LUXEMBURGO

- In Switzerland, the average number is 30,, in Luxembourg the average number of applicants per a job is 10 and in Poland 13.
- **Have you rather advertised individual agencies or the whole government?**
-
- Only two countries promote the whole government: Luxembourg and Malta. Many countries answered that they use both options, for example Switzerland: "Both: first the whole government (family brand), secondly the individual agencies for specific needs and specific professions (sub- brand)."
- Luxembourg: “Commit yourself to the service of the citizen” - «Engagez-vous au service du citoyen »

MODELOS DE RECLUTAMIENTO

SUIZA

- Buena image y ratios
- “*Switzerland - Our Company*”.
- Campañas en family brand y sub- brand.
- Target oficios y grados

LUXEMBURGO

- Diagnostic real
- “Commit yourself to the service of the citizen” - «Engagez-vous au service du citoyen »
- campañas

INDICE

- La captación
- El reclutamiento en la UE
- La selección en la UE
 - Reino Unido
 - Francia
 - Bélgica
 - Alemania
 - Italia
 - Bulgaria
- El caso español.

MODELOS DE SELECCION

REINO UNIDO

- Charles Trevelyan y el sistema imperial....chino
- Modelo de puesto de trabajo
- Civil service 5 vias: practicas, temporal, oficios, jobs y fast stream
- Solicitud y test numérico / medición de habilidades/ ejercicio ordenador/ exposición oral de una propuesta

FRANCIA

- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano
- Los funcionarios del Estado están agrupados en cuerpos
- *concours externe, concours interne y tour extérieur*
- ejercicios previos de admisibilidad
- Pruebas de admision a para escuela adva
- Periodo formativo (12m)
- Practicas (6m)

MODELOS DE SELECCION

REINO UNIDO

- Sistema anti tontos (buscar articulo sanedrines)
- Modelo de puesto de trabajo
- Civil service
- 5 vias: practicas, temporal, oficios, jobs y fast stream
- Solicitud y test numérico / medición de habilidades/ ejercicio ordenador/ exposición oral de una propuesta

FRANCIA

- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano
- Los funcionarios del Estado están agrupados en cuerpos
- *concours externe, concours interne y tour extérieur*
- ejercicios previos de admisibilidad
- Pruebas de admision a para escuela adva
- Periodo formativo (12m)
- Practicas (6m)

MODELOS DE SELECCION

BELGICA

- Reforma Copernico
- SELOR
- 1º preseleccion (cv, evaluación de competencias genericas, simulaciones...)
- 2º evaluacion de competencias específicas, test, entrevista
- practicas

ALEMANIA

- Modelo burocrático weberiano (prusiana)
- Procedimiento no reglado, libertad gestor
- Numerosas modalidades (entrevistas, examen de ingreso)
- Selección por tramos prácticos (stationen) de 6m a 3 años
- Periodo de prueba final

MODELOS DE SELECCION

BELGICA

- Reforma Copernico
- SELOR
- 1º preseleccion (cv, evaluación de competencias genericas, simulaciones...)
- 2º evaluacion de competencias específicas, test, entrevista
- practicas

ALEMANIA

- Modelo burocrático weberiano (prusiana)
- Procedimiento no reglado, libertad gestor
- Numerosas modalidades (entrevistas, examen de ingreso)
- Selección por tramos prácticos (stationen) de 6m a 3 años
- Periodo de prueba final

MODELOS DE SELECCION

ITALIA

- De modelo funcionario a mixto a la laboralización
- Oposición clásica
- Formacion escuela adva
- prácticas

BULGARIA

Desarrollo de la
Capacidad
Administrativa

Registro administrativo

Instituto de
Administración
Pública

Test de competencias

Oposición

Movilidad

MODELOS DE SELECCION

ITALIA

- De modelo funcionario a mixto a la laboralización
- Oposición clásica
- Formación escuela adva
- prácticas

BULGARIA

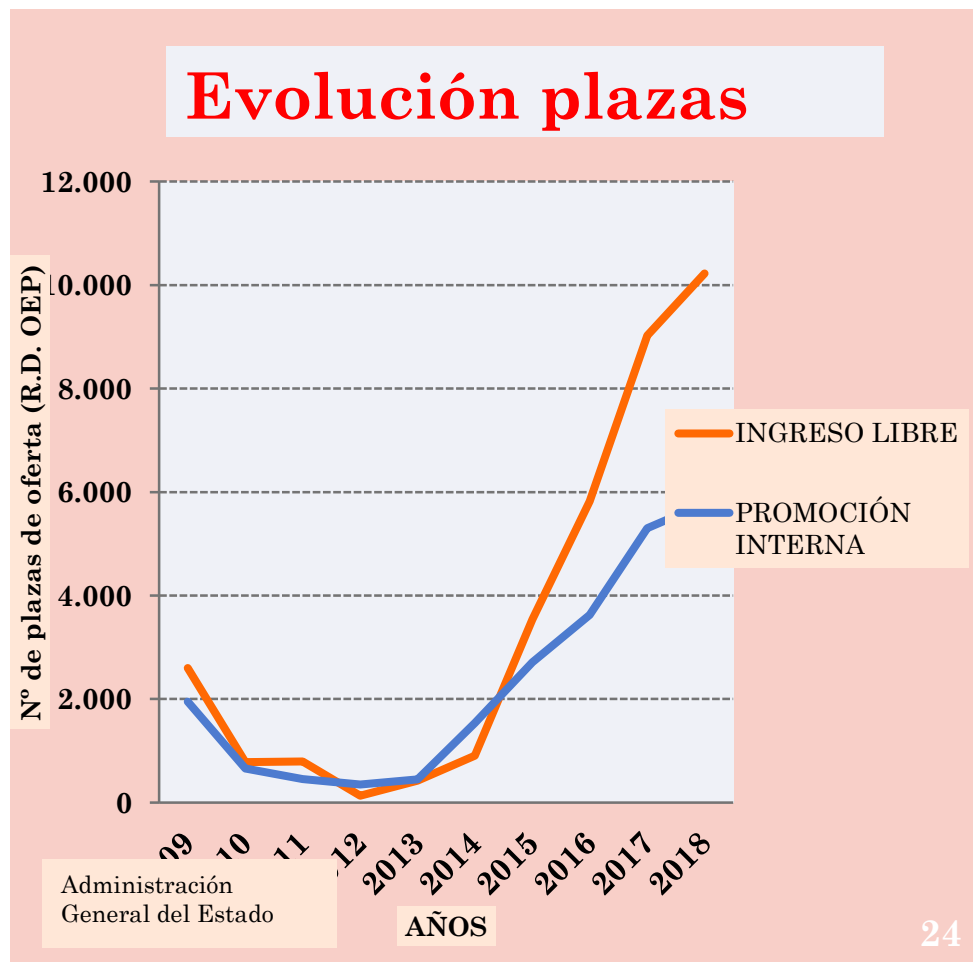
Desarrollo de la
Capacidad
Administrativa
Registro administrativo
Instituto de
Administración
Pública
Test de competencias
Oposición
Movilidad

INDICE

- La captación:
- El reclutamiento en la UE
- La selección en la UE
- El caso español:
 - Evolución OEP y contexto actual
 - La AGE como empleador
 - La selección
 - Grado de cobertura 2013-2017
 - La Comisión Permanente de Selección: funcionamiento y resultados

EVOLUCIÓN OEP

OEP	Tasa de reposición general	Tasa de reposición sectores prioritarios
2009	30%	100%
2010	10%	10%
2011	10%	30%
2012	0%	10%
2013	0%	10%
2014	0%	10%
2015	0%	50%
2016	50%	100%
2017	50%	100%
2018	75%	100-115%

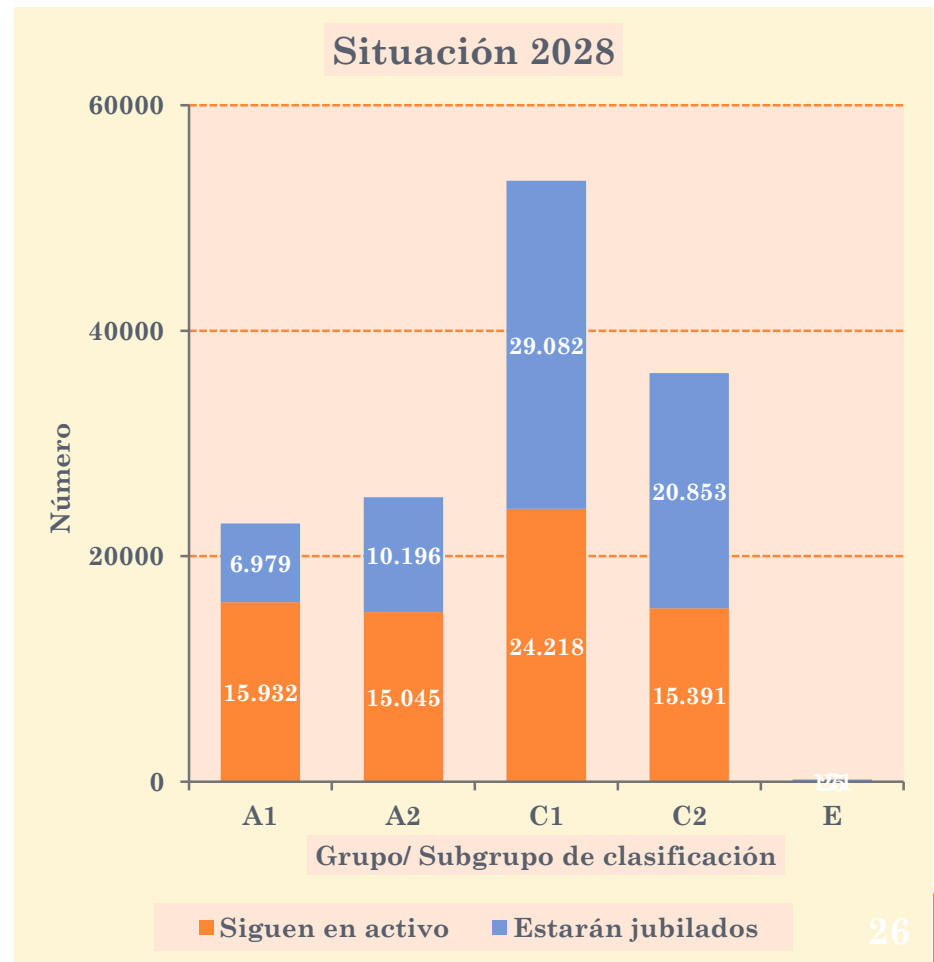
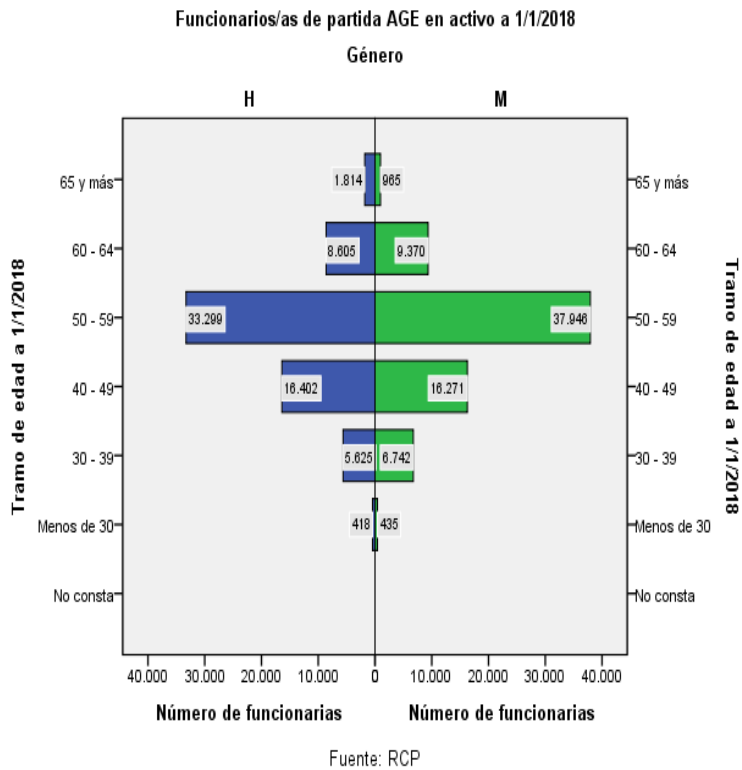


OEP 2019

	2018	2019	Diferencia %
OEP 2019	25.186	28.539	+13,3%
ESTABILIZACIÓN	5.658	5.254	-7,1%
TOTAL	30.844	33.793	+9,6%

ENVEJECIMIENTO

PROYECCION 2028



LA AGE COMO EMPLEADOR

- Atracción del talento ○ .
- Se hace imprescindible empezar a implementar estrategias de **atracción y captación del talento** en la AGE, dotando a los potenciales candidatos de mayor conocimiento y atractivo al empleo ofertado, y con ello alcanzar un mayor número y calidad de los opositores demandantes. Se trata, por tanto, de mejorar el atractivo del sector público como empleador y de su capacidad de atraer el talento a la AGE, esto es a los candidatos mejor cualificados para los puestos ofertados

LA SELECCIÓN A.G.E.

Marco jurídico

- Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio (artículos 55 a 62 TREBEP)
- Reglamento General de Ingreso
- RD 543/2001: Acceso al Empleo Público de Nacionales de otros Estados
- RD 2271/2004: Acceso al Empleo Público y la provisión de puestos por personas con discapacidad
- ORD HFP/688/2017: Bases Comunes que regirán los procesos selectivos
- ORD APU/313/2005: Comisión Permanente de Selección

Modelo de FP

- **MODELO DE FUNCION PUBLICA**
- Tipología del empleo público en la AGE

GRADO DE COBERTURA 2013-2015

TASA DE COBERTURA OEP 2013-5

ACCESO LIBRE			
Subgr	2013	2014	2015*
A1	88	91	85
A2	95	98	95
C1	90	100	100
C2			100
Total	90%	95%	92%

PROMOCIÓN INTERNA			
Subgr	2013	2014	2015*
A1	90	89	76
A2	93	50	67
C1	100	79	84
C2	100	100	
Total	97%	72%	81%

GRADO DE COBERTURA 2016-2017

ACCESO LIBRE	2016
A1	80%
A2	89%
C1	99%
C2	100%
Total	89%

PROMOCION INTERNA	2016
A1	79%
A2	75%
C1	88%
C2	82%
Total	83%

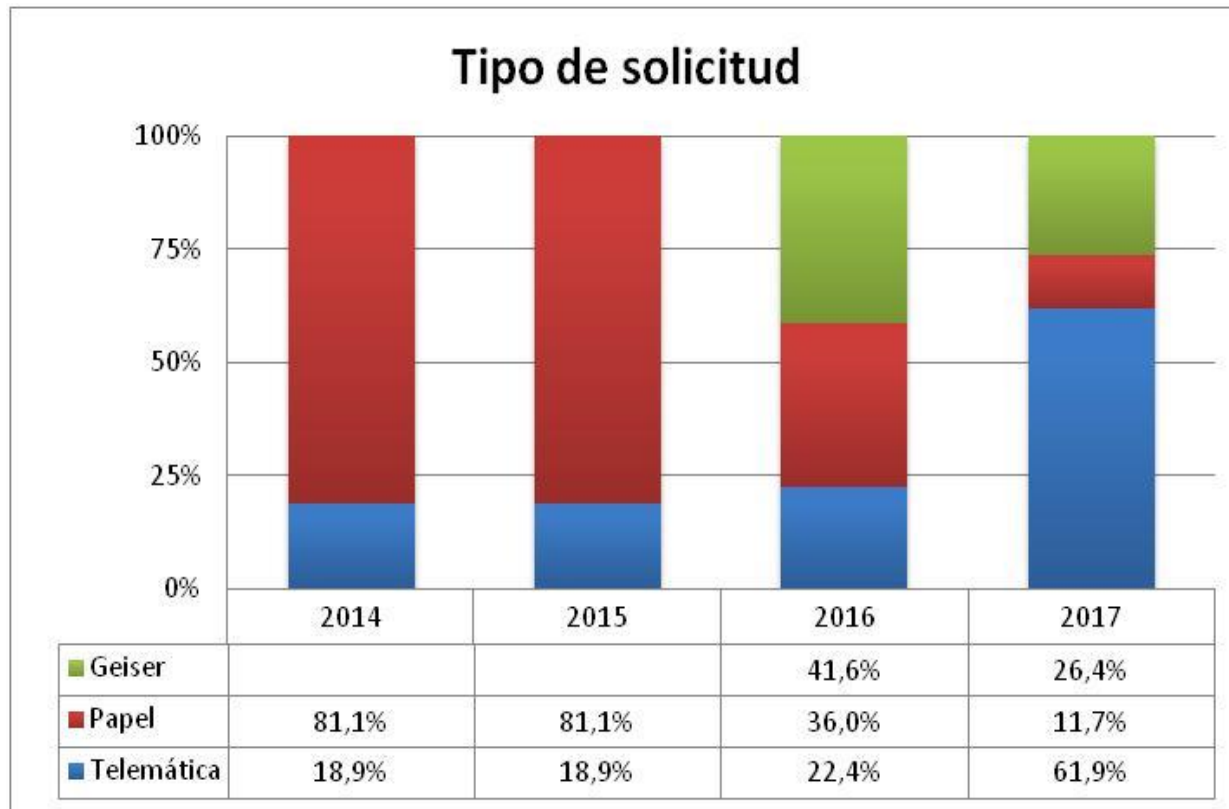
ACCESO LIBRE	2017 ⁽¹⁾ *
A1	86%
A2	89%
C1	99%
C2	100%
Total	96%

PROMOCION INTERNA	2017 ⁽²⁾
A1	62%
A2	35%
C1	85%
C2	-
Total	73%

LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN.

- La Comisión Permanente de Selección
- CPS (9 miembros)
- Comisiones delegadas permanentes y UCL

LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN.



LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN.

OEP	PLAZAS CONVOCADAS CUERPOS GENERALES	ASPIRANTES	PRESENTADOS	PLAZAS CUBIERTAS	PORCENTAJE DE COBERTURA
2014	462	13.975	7.819	452	98%
2015	1.471	44.512	147	1449	99%
2016	3.051	66.125	31.366	2.763	91%
2017	4.935	143.875	52.666	4.247	86,1%



GRACIÑAS MIL

XOSE ARESES

jose.areses@correo.gob.es