

## V

(Anuncios)

## PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

## OFICINA EUROPEA DE SELECCIÓN DE PERSONAL (EPSO)

## CONVOCATORIA DE OPOSICIÓN GENERAL — EPSO/AD/303/15

## Cooperación para el desarrollo y gestión de la ayuda a países no pertenecientes a la UE (AD 7)

(2015/C 150 A/01)

**Fecha límite de inscripción: 9 de junio de 2015 a las 12:00 horas (del mediodía), hora de Bruselas**

La Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) organiza unas oposiciones generales con vistas a la constitución de una lista de reserva de **60 candidatos seleccionados** a partir de la cual la Comisión Europea contratará nuevos funcionarios en la categoría de **administradores** (grupo de funciones AD).

La presente convocatoria de oposiciones generales y las Normas generales por las que se rigen, publicadas en el *Diario Oficial de la Unión Europea* C 70 A de 27 de febrero de 2015 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ%3AC%3A2015%3A070A%3ATOC>), constituyen el marco jurídico vinculante de este proceso de selección.

**COMETIDO DE LOS ADMINISTRADORES**

La función principal de los administradores es asistir a los responsables de la adopción de decisiones en las instituciones de la Unión Europea en las que trabajan. Estas oposiciones al grado AD 7 son específicas de cooperación para el desarrollo y gestión de la ayuda a países no pertenecientes a la UE.

Las personas contratadas tras aprobar las oposiciones ejecutarán, dentro de un equipo, cinco grandes tipos de tareas:

1. Análisis de cuestiones y políticas relacionadas con el desarrollo.
2. Elaboración de políticas nacionales y regionales de desarrollo.
3. Localización, desarrollo y gestión de proyectos y programas de cooperación.
4. Gestión de programas de apoyo presupuestario.
5. Dirección de equipos.

Es probable, además, que las personas contratadas ejerzan parte de su carrera profesional en delegaciones de la UE en países donde las condiciones de vida pueden ser difíciles.

Para más información sobre las tareas que deben realizarse habitualmente, véase el ANEXO I.

**CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR LOS CANDIDATOS**

Los candidatos deben reunir TODAS las condiciones que se indican a continuación en el momento de validar su candidatura:

Condiciones generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Estar en plena posesión de sus derechos como ciudadanos de un Estado miembro de la UE.</li> <li>— Cumplir cuantas obligaciones les imponga la legislación nacional aplicable en materia de servicio militar.</li> <li>— Reunir las garantías de integridad requeridas para el ejercicio de las funciones previstas.</li> </ul>
-----------------------	---

Condiciones específicas: lenguas	<p>— Lengua 1: nivel mínimo C1 en una de las 24 lenguas oficiales de la UE.</p> <p>— Lengua 2: nivel mínimo B2 en inglés, francés o alemán; la lengua 2 debe ser distinta de la lengua 1.</p> <p><i>Puede consultar información más detallada sobre los niveles de lengua en el Marco Común de Referencia para las Lenguas (<a href="https://europass.cedefop.europa.eu/es/resources/european-language-levels-cefr">https://europass.cedefop.europa.eu/es/resources/european-language-levels-cefr</a>)</i></p>
Condiciones específicas: cualificaciones y experiencia laboral	<p>— Haber finalizado un ciclo de <b>cuatro años como mínimo</b> de estudios universitarios acreditado por un título o diploma y tener <b>como mínimo 6 años de experiencia profesional</b> en el ámbito de la oposición tras la obtención del título</p> <p><b>o</b></p> <p>— Haber finalizado un ciclo de <b>tres años como mínimo</b> de estudios universitarios acreditado por un título o diploma y tener <b>como mínimo 7 años de experiencia profesional</b> en el ámbito de la oposición tras la obtención del título.</p> <p><i>Puede consultar información más detallada sobre los títulos universitarios en el Anexo I de las Normas generales aplicables a las oposiciones generales (<a href="http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC">http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC</a>)</i></p>

La segunda lengua elegida deberá ser el **inglés, el francés o el alemán**. Estas tres lenguas son las principales lenguas de trabajo de las instituciones de la UE y, en interés del servicio, el personal recién contratado debe ser operativo de inmediato y capaz de comunicarse eficazmente, para su actividad laboral cotidiana, en al menos una de ellas.

Para más información sobre las lenguas en las oposiciones de la UE, véase el ANEXO II.

## PROCESO DE SELECCIÓN

### 1) Tests de opciones múltiples por ordenador

Si el número de candidatos **supera un umbral** fijado por la EPSO en su condición de autoridad facultada para proceder a los nombramientos, todos los candidatos que hayan validado su formulario de candidatura dentro del plazo fijado serán convocados para participar en una batería de tests de opciones múltiples por ordenador en uno de los centros acreditados de la EPSO.

Si, en cambio, el número de candidatos inscritos **es inferior a dicho umbral**, esos tests se celebrarán en el Centro de Evaluación (punto 3).

Los tests de opciones múltiples por ordenador se organizarán del modo siguiente:

Tests	Lengua	Preguntas	Duración	Nota mínima requerida
Razonamiento verbal	Lengua 1	20 preguntas	35 min	10/20
Razonamiento numérico	Lengua 1	10 preguntas	20 min	Razonamiento numérico + razonamiento abstracto combinados: 10/20
Razonamiento abstracto	Lengua 1	10 preguntas	10 min	

Estos tests son eliminatorios y no se tendrán en cuenta a efectos de las demás pruebas que se realicen en el Centro de Evaluación.

## 2) Selección basada en cualificaciones

En primer lugar, se comprobarán los datos facilitados en la candidatura en línea para verificar el cumplimiento de los requisitos de admisión. Pueden darse dos situaciones:

- En el caso de que los tests de opciones múltiples por ordenador **se hubieran organizado previamente**, se comprobarán los expedientes de los candidatos siguiendo el orden descendiente de las calificaciones obtenidas en esos tests hasta que el número de candidatos admisibles llegue al umbral mencionado en el punto 1. No se examinarán los demás expedientes.
- En el caso de que los tests de opciones múltiples por ordenador **no se hubieran organizado previamente**, se comprobará la admisibilidad de los expedientes de todos los candidatos.

En segundo lugar, **solo para los candidatos admisibles** seleccionados conforme al procedimiento descrito, la selección basada en las cualificaciones se efectuará mediante la información facilitada por los candidatos en la pestaña «Evaluador de talentos» («FR: Évaluateur de talent; EN: Talent screener; DE: Talentfilter»). El tribunal destinará a cada **criterio de selección** un coeficiente que refleje su importancia relativa (de 1 a 3) y atribuirá entre 0 y 4 puntos a cada una de las respuestas del candidato.

A continuación, el tribunal multiplicará los puntos por el coeficiente de ponderación correspondiente a cada criterio y los sumará para así identificar a los candidatos cuyo perfil responda mejor a las funciones que se han de desempeñar.

Para consultar la lista de criterios, véase el ANEXO III.

## 3) Centro de Evaluación

Se convocará a participar en esta fase a un **máximo de 3 veces** el número de candidatos que se pretende seleccionar. Los candidatos que hayan obtenido **una de las puntuaciones totales más elevadas** en la selección basada en las cualificaciones serán convocados a pasar 1 o 2 días en el Centro de Evaluación, muy probablemente en **Bruselas**, a fin de realizar distintas pruebas en su **lengua 2**.

En el caso de que los tests de opciones múltiples por ordenador descritos en el punto 1 **no se hubieran organizado previamente**, los candidatos los realizarán en el Centro de Evaluación.

En el Centro de Evaluación se medirán las ocho competencias generales y las competencias específicas requeridas para esta oposición mediante **4 pruebas** (entrevistas por competencias general y específica, ejercicio en grupo y estudio de un caso), tal y como se indica en los cuadros siguientes:

<i>Competencia</i>	<i>Pruebas</i>	
1. Análisis y resolución de problemas	Ejercicio en grupo	Estudio de un caso
2. Comunicación	Estudio de un caso	Entrevista por competencias generales
3. Calidad y resultados	Estudio de un caso	Entrevista por competencias generales
4. Aprendizaje y desarrollo	Ejercicio en grupo	Entrevista por competencias generales
5. Determinación de prioridades y organización	Ejercicio en grupo	Estudio de un caso
6. Resiliencia	Ejercicio en grupo	Entrevista por competencias generales
7. Trabajo en equipo	Ejercicio en grupo	Entrevista por competencias generales
8. Liderazgo	Ejercicio en grupo	Entrevista por competencias generales
Puntuaciones mínimas requeridas	3/10 para cada competencia y 40/80 en total	
Ponderación de las competencias <b>generales</b>	40 % de la puntuación total	

<i>Competencia</i>	<i>Prueba</i>
Competencias específicas	Entrevista por competencias específicas
Nota mínima requerida	50/100
Ponderación de las competencias <b>específicas</b>	60 % de la puntuación total

#### 4) *Lista de reserva*

Tras comprobar los documentos justificantes de los candidatos, el tribunal elaborará una **lista de reserva** con los nombres de aquellos que reúnan todas las condiciones y hayan obtenido las puntuaciones más elevadas una vez concluido el Centro de Evaluación, hasta alcanzar el número deseado de candidatos aprobados. Los nombres se incluirán en la lista por orden alfabético.

#### PRESENTACIÓN DE LA CANDIDATURA

Las candidaturas deben presentarse en línea en el sitio web de la EPSO <http://jobs.eu-careers.eu> antes del:

**9 de junio de 2015 a las 12:00 horas (del mediodía), hora de Bruselas.**

---

## ANEXO I

**FUNCIONES**

Los administradores de la UE habrán de desempeñar las tareas en el ámbito de la cooperación para el desarrollo que se describen, a título indicativo, a continuación:

- contribuir al análisis de cuestiones y políticas relacionadas con el desarrollo, la elaboración de políticas nacionales y regionales de desarrollo, incluidas las políticas sectoriales, y los diálogos políticos con socios e interesados;
- participar en la localización y formulación de proyectos y programas de cooperación para el desarrollo, incluida la preparación de los acuerdos y las propuestas de financiación;
- participar en la gestión operativa de los proyectos y programas de cooperación para el desarrollo, lo que incluye la elaboración de los pliegos de condiciones, las licitaciones, las contrataciones y la supervisión de la ejecución de los contratos (auditoría, aprobación de informes y cierre de contratos);
- participar en la gestión operativa de los programas de apoyo presupuestario destinados a la cooperación para el desarrollo;
- supervisar y evaluar los proyectos y programas de cooperación para el desarrollo;
- mantener contactos en el ámbito de la cooperación para el desarrollo con todos los actores pertinentes, como los interlocutores en la administración, las organizaciones internacionales y regionales, los Estados miembros y la sociedad civil;
- dirigir un equipo de profesionales.

**Al validar el formulario de candidatura, el candidato se compromete a asumir la obligación de desempeñar sus funciones en una delegación de la Unión Europea (principalmente en países en desarrollo).**

**Los contratados deberán estar dispuestos a aceptar un primer destino en la delegación de un país donde las condiciones de vida pueden ser difíciles.**

**Las delegaciones están situadas en países donde las lenguas más habladas son las siguientes: francés, inglés, portugués y español.**

Fin del ANEXO I - Pulse aquí para regresar al texto principal

---

## ANEXO II

**LENGUAS**

De conformidad con la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) en el asunto C-566/10 P, República Italiana/Comisión, las instituciones de la Unión desean indicar los motivos por los que limitan la elección de la segunda lengua en esta oposición a un número restringido de lenguas oficiales de la UE.

Se informa por lo tanto a los candidatos de que las opciones de segunda lengua para la presente oposición se han determinado en función del interés del servicio, el cual exige que el personal recién contratado sea inmediatamente operativo y capaz de comunicarse eficientemente en su actividad cotidiana. De no ser así, el funcionamiento eficiente de las instituciones se vería gravemente obstaculizado.

Es práctica ya sólidamente asentada emplear principalmente el inglés, el francés y el alemán para la comunicación interna en las instituciones de la UE y estas son también las lenguas que más se requieren en la comunicación externa y la tramitación de los expedientes. Además, el inglés, el francés y el alemán son las segundas lenguas más habladas en la Unión Europea y las más estudiadas como segundas lenguas. Este dato confirma el nivel de estudios y las competencias profesionales que pueden esperarse actualmente de los candidatos a puestos de trabajo en las instituciones de la Unión Europea, a saber, el dominio de, por lo menos, una de esas lenguas. Por lo tanto, teniendo en cuenta la necesidad de compaginar el interés del servicio y la capacidad de los candidatos, tomando asimismo en consideración el ámbito específico de esta oposición, está justificado organizar las pruebas en estas tres lenguas con el fin de garantizar que, con independencia de su primera lengua oficial, todos los candidatos puedan trabajar en al menos una de ellas. La evaluación de las competencias específicas con arreglo a esta modalidad permite a las instituciones evaluar la capacidad de los candidatos para desempeñar inmediatamente sus funciones en un entorno que se asemeja mucho a la realidad del puesto de trabajo.

Por los mismos motivos, es razonable limitar la lengua de comunicación entre los candidatos y la institución, incluida la lengua en la que deberán redactarse los formularios de candidatura. Además, esta exigencia permite aplicar un enfoque uniforme en la comparación de los candidatos y el examen de sus formularios de candidatura.

Con el fin de garantizar la igualdad de trato, todos los candidatos —aunque tengan una de estas tres lenguas como primera lengua oficial— deberán realizar determinadas pruebas en su segunda lengua, a elegir entre las tres en cuestión.

Estas disposiciones no prejuzgan la posterior formación lingüística destinada a adquirir la capacidad de trabajar en una tercera lengua, de conformidad con el artículo 45, apartado 2, del Estatuto de los funcionarios.

Fin del ANEXO II - Pulse aquí para regresar al texto principal

---

## ANEXO III

**CRITERIOS DE SELECCIÓN**

*Para la selección basada en las cualificaciones, el tribunal considerará los criterios siguientes:*

1. Conocimiento demostrado de una o más de las lenguas siguientes (que puede incluir su lengua principal o su segunda lengua conforme a lo declarado en la candidatura): Inglés, francés, portugués o español (nivel mínimo exigido: B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (<https://europass.cedefop.europa.eu/es/resources/european-language-levels-cefr>)).
2. Títulos o certificaciones académicas en uno o varios de los ámbitos siguientes: ingeniería, energía, desarrollo rural, agronomía, veterinaria y zootecnia, pesca, seguridad alimentaria, reducción del riesgo de catástrofes, gestión forestal, medio ambiente, recursos naturales, cambio climático, educación, sanidad, finanzas, economía, administración de empresas, derecho, ciencias sociales, estudios sobre desarrollo, ciencias políticas y relaciones internacionales.
3. Experiencia profesional en la sede de una organización internacional o una agencia/ministerio dedicado a la ayuda bilateral.
4. Experiencia profesional en la gestión de proyectos o programas de cooperación para el desarrollo sobre el terreno (en el país beneficiario).
5. Experiencia de trabajo en una representación nacional de una organización bilateral o multilateral (Delegación de la UE, Embajada/Delegación de la Agencia de Desarrollo de un Estado miembro, Oficina Regional de la ONU o equivalente).
6. Experiencia profesional en cuestiones relacionadas con países en situación de crisis o Estados frágiles.
7. Experiencia profesional como jefe de equipo.
8. Experiencia profesional en diversas modalidades de suministro de la ayuda, como el planteamiento por proyectos, los programas de apoyo a las políticas sectoriales, el apoyo presupuestario, la combinación de subvenciones y préstamos u otros instrumentos financieros.
9. Experiencia profesional en análisis y desarrollo de políticas o en diálogo sobre políticas.
10. Experiencia profesional en la redacción de directrices destinadas a la cooperación para el desarrollo.
11. Experiencia profesional en cuestiones transversales como las siguientes: democracia, igualdad de género, sostenibilidad medioambiental y cambio climático, buena gobernanza y derechos humanos, derechos de la infancia, derechos de los pueblos indígenas o SIDA/VIH en proyectos y programas de cooperación para el desarrollo.
12. Experiencia profesional en uno o varios de los sectores siguientes: gobernanza, derechos humanos, elecciones, asuntos parlamentarios, sistemas judiciales, sanidad, educación, cultura, comunicación, cohesión social, cuestiones de género, protección del menor, pueblos indígenas, descentralización y autoridades locales, macroeconomía, gestión de las finanzas públicas, reforma del sector público, sector privado, comercio, integración regional, medio ambiente y recursos naturales, cambio climático, seguridad alimentaria, reducción del riesgo de catástrofes, desarrollo rural, agricultura, veterinaria y zootecnia, silvicultura, pesca, agua, energía, infraestructura y transporte.
13. Experiencia profesional en uno o varios de los sectores siguientes: auditoría, evaluación de riesgos, supervisión y evaluación de proyectos y programas de cooperación para el desarrollo.
14. Experiencia profesional en la colaboración con el sector privado en un contexto de desarrollo o con bancos internacionales de desarrollo.

Fin del ANEXO III - Pulse aquí para regresar al texto principal

---