



# Presentación oral (remota)

**Oposición general  
EPSO/AD/373/19  
Administradores (AD5)**

---

**Presentación: 5 + 15 minutos**

---

**Versión 1**

© Unión Europea, 2021

Reservados todos los derechos. Ninguna de las partes de esta publicación podrá reproducirse, almacenarse en un sistema de recuperación o transmitirse por ningún medio, sea electrónico, mecánico, fotocopiado o de otro tipo, sin la autorización previa de la EPSO, Avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Bruselas.

Este ejercicio solo lo supervisarán e interpretarán personas formadas y autorizadas por la EPSO y únicamente en las condiciones fijadas por la EPSO.

Original: EPSO\_EN\_INT\_16\_ADL\_TRANS\_OP\_EX\_151216\_100.05

EPSO\_ES\_ES\_16\_19\_AD\_General\_OP\_remote\_EX\_260321\_100.01

## EJERCICIO

### AVISO IMPORTANTE

**Este documento presenta una situación ficticia, concebida exclusivamente a efectos del presente ejercicio. Todas las referencias a países, organizaciones internacionales, empresas privadas, departamentos y sus representantes, etc. han sido inventadas para servir a título de ejemplo. Las opiniones expresadas no representan el parecer de esos organismos o personas. Al realizar el ejercicio, los candidatos deberán basarse únicamente en la información presentada en el mismo y no en conocimientos previos sobre la materia.**

Para realizar el presente ejercicio, usted debe asumir la función de un administrador al que se le pide que participe en el Grupo de Trabajo para la Revisión de la Estrategia de Empleo (GTREE), que tiene carácter interinstitucional. La documentación que necesita se encuentra en este cuadernillo. Dentro hallará una serie de correos electrónicos, informes y otros elementos informativos que deberá analizar y asimilar para poder hacer frente adecuadamente a la tarea que se le encomienda. Este es su primer día en su nuevo trabajo.

Es importante que acepte la situación tal y como se le presenta. Si bien en la vida real podría usted recurrir a otras fuentes de información y consultar a sus colegas, a efectos de este ejercicio deberá tomar únicamente en cuenta la información facilitada. No obstante, puede realizar suposiciones lógicas cuando falte información o esta sea incompleta. Si lo desea, puede imprimir los documentos, reordenarlos y añadir comentarios o realizar las anotaciones que considere oportunas. Los documentos y sus anotaciones permanecerán a su disposición durante la presentación oral.

El objetivo del ejercicio de presentación oral es evaluar las competencias siguientes: análisis y resolución de problemas, comunicación y resiliencia. No se evaluarán sus conocimientos en este ámbito, por lo que no es necesario recabar información adicional sobre la materia.

Usted debe preparar **una presentación** en la que ofrezca una visión general de la situación actual del empleo en la Unión Europea (UE). En el día del centro de evaluación, dispondrá de 5 minutos para realizar su presentación. A continuación, habrá una sesión de preguntas y respuestas de 15 minutos de duración, durante la cual los evaluadores le harán **preguntas** específicas.

**Tenga presente que:  
Hoy es miércoles, 7 de junio de 20XX  
El año pasado fue 20XX-1 y el año próximo será 20XX+1**

## ABREVIATURAS UTILIZADAS

EE	Estrategia de Empleo
EM	Estado(s) miembro(s)
GTRREE	Grupo de Trabajo para la Revisión de la Estrategia de Empleo
PCP	Programa de <i>Coaching</i> para la Promoción
UE	Unión Europea

## INFORMACIÓN DE REFERENCIA

Con el fin de crear más y mejores puestos de trabajo para todos, la Unión Europea (UE) sigue una Estrategia de Empleo (EE) plurianual detallada, cuyo objetivo es a) establecer una visión precisa y actualizada de la situación del empleo en toda la UE, b) determinar las áreas en las que es necesario mejorar y c) diseñar acciones específicas para introducir los cambios necesarios. La EE se revisa periódicamente a través de un proceso en el que la Comisión Europea propone una serie de actualizaciones y ajustes a tenor de los resultados de la consulta periódica a expertos y partes interesadas. Según su naturaleza, las propuestas contenidas en la EE pueden requerir la aprobación del Consejo de la UE (y, en ocasiones, del Parlamento Europeo) antes de que puedan ejecutarse. Las partes interesadas más importantes a nivel local en los Estados miembros (EM) son los gobiernos nacionales, las oficinas de empleo, las organizaciones profesionales, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, etc.

Para valorar los efectos de las acciones llevadas a cabo en el marco de la EE, la UE utiliza, entre otros datos, las estadísticas sociales recopiladas por las oficinas nacionales de estadística de los EM y cotejadas por la Oficina de Estadística de la UE como indicadores parciales del progreso registrado. La EE actual (20XX-5 a 20XX+1) está entrando este año en su fase final. Un grupo de trabajo informal (el Grupo de Trabajo para la Revisión de la Estrategia de Empleo, GTREE) ya está reuniendo las contribuciones para elaborar la nueva EE para el periodo 20XX+2 a 20XX+8 sobre la base de las lecciones extraídas de la actual EE. Este grupo está estudiando detenidamente la actual EE y las observaciones sobre la misma de todas las partes interesadas, y está valorando toda la información disponible con el fin de calibrar el impacto político potencial de la nueva EE. Los servicios competentes elaborarán con más detalle las propuestas del GTREE.

Estimular las oportunidades de empleo seguirá siendo una de las principales prioridades de la próxima EE, que continuará centrándose en garantizar un acceso en condiciones de igualdad al empleo para todos los ciudadanos que tengan derecho a trabajar legalmente en la UE y en garantizar la igualdad de trato de todos los candidatos en los procedimientos de selección, con independencia de su edad, sexo, nacionalidad, etc. Otros objetivos de la EE son aumentar el número de empleados que accede a fórmulas de trabajo más variadas y flexibles y garantizar el ascenso y promoción profesional en igualdad de condiciones para todos, independientemente de cuáles sean sus fórmulas de trabajo. La actual EE anima a los EM a que fomenten el trabajo flexible a fin de favorecer al máximo el equilibrio entre trabajo y vida personal de los ciudadanos. Ejemplos prácticos son la promoción del trabajo a tiempo parcial, el horario flexible, el teletrabajo, etc., modalidades de trabajo todas ellas que han demostrado potenciar la productividad y mejorar la satisfacción de los empleados, dado que se adaptan a las necesidades de personas que de otro modo no podrían trabajar.

**Correo electrónico de  
bienvenida**

---

De: Max Weinberg, Presidente del Grupo de Trabajo, GTREE  
A: <Su nombre>, Administrador, GTREE  
Fecha: 07/06/20XX  
Asunto: Bienvenida

---

Estimado/a <Su nombre>:

Deseo darle la bienvenida al Grupo de Trabajo y agradecerle que se haya incorporado al puesto en tan breve plazo.

Con el fin de facilitar su incorporación, ya he compilado y le he enviado algunos documentos que pueden ser de utilidad para usted.

También he programado una reunión para abordar algunas cuestiones de cara a la próxima reunión del GTREE.

Atentamente,

**Max**

## Extracto de la Estrategia

07/03/20XX-5

**ESTRATEGIA DE EMPLEO 20XX-5 A 20XX+1 (RESUMEN)**

[...]

**OBJETIVOS****• Fomentar el trabajo a tiempo parcial**

El objetivo de la UE a este respecto es aumentar las oportunidades de empleo a tiempo parcial para que quienes quieran trabajar de forma más flexible puedan disponer de fórmulas de trabajo adaptadas a sus necesidades. Las acciones dirigidas a promocionar el trabajo a tiempo parcial (fórmulas de trabajo con menos horas que la jornada laboral completa) incluyen campañas para a) divulgar las modalidades de trabajo a tiempo parcial entre los trabajadores, b) animar a las empresas a adoptar fórmulas de trabajo a tiempo parcial y c) fomentar la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial.

**• Fomentar la igualdad de oportunidades**

Uno de los principales propósitos es lograr el objetivo general de empleo (en concreto, una tasa de empleo del 60 % para 20XX+1). En aras de la igualdad de oportunidades, debe evitarse la discriminación por sexo, excepto en situaciones excepcionales y justificables que deben determinarse previamente con claridad.

[...]

## Condiciones de trabajo en los EM de la UE

Como parte de nuestro análisis permanente de las tendencias de la población activa, hemos examinado la evolución de las fórmulas de trabajo flexible y sus consecuencias.

### Encontrar trabajo

Son muchos los desempleados que tienen dificultad para encontrar un trabajo y las tasas de empleo varían drásticamente en función del nivel educativo. Las tasas de empleo son más bajas entre las personas con un menor nivel educativo, que a menudo tienen dificultades para avanzar en su carrera profesional como consecuencia del número limitado de competencias que han adquirido. Además, tanto los hombres como las mujeres encuentran cada vez más obstáculos a la hora de cambiar de carrera en las etapas más avanzadas de su vida laboral y a menudo tienen que volver a recibir formación para lograrlo. En paralelo, son muchas las mujeres que manifiestan tener dificultades para obtener su primer puesto de trabajo. Para ayudar a las mujeres jóvenes a iniciarse en un trabajo, las empresas podrían introducir procedimientos de selección separados para hombres y mujeres (sobre todo, en las fases iniciales de dichos procedimientos), lo que permitiría garantizar que todos los candidatos tienen las mismas oportunidades para progresar.

### Fórmulas de trabajo más flexibles

Las economías más competitivas son las que saben hacer uso de las capacidades de todos sus ciudadanos. El trabajo a tiempo parcial permite incorporar al mercado laboral a personas que de otro modo no podrían trabajar o a las que desean más flexibilidad en su vida laboral. El trabajo a tiempo parcial puede de esta forma contribuir a la productividad de las empresas y a que los empleadores retengan a empleados competentes y cualificados que de otro modo podrían tener que abandonar su puesto.

No obstante, la cantidad de trabajo a tiempo parcial varía dependiendo del nivel de funciones de que se trate y, en ocasiones, su aumento sigue siendo bastante difícil. Por ejemplo, los puestos de mayor responsabilidad son intrínsecamente demasiado complejos como para adaptar sus funciones al tiempo parcial, especialmente si el titular del puesto no recibe asistencia. Además, el reparto de las responsabilidades inherentes a un puesto de alto nivel a menudo se considera difícil y pueden surgir conflictos a la hora de determinar quién tiene la responsabilidad final.

Una nueva perspectiva la ofrecen las empresas que han empezado a adoptar Programas de *Coaching* para la Promoción (PCP), pero otras albergan dudas sobre los mismos. Estas últimas deberían tal vez probar los PCP a través de proyectos piloto en puestos de menor grado (funciones de nivel medio, por ejemplo) y, en caso de que funcionen, pasar a introducirlos de forma más generalizada. No obstante, en la actualidad no existen directrices prácticas para la puesta en marcha de este tipo de proyectos dirigidos a los puestos de nivel medio.

**Stephen Katts**



# DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Publicado: 12.02.20XX

---

## Igualdad de oportunidades

---

*En el pasado, muchos ciudadanos de la UE tenían dificultades para conciliar su vida laboral con su vida familiar. Teniendo en cuenta la fuerte inversión de la UE en este ámbito, examinamos la situación actual de la población activa en la UE.*

Aunque son muchos los que están a favor del trabajo a tiempo parcial, su aumento oculta un desequilibrio: la escasez de trabajos a tiempo parcial adecuados para las personas con educación postsecundaria sitúa en desventaja a quienes desean trabajar a tiempo parcial en este nivel de funciones. En este sentido, la UE debería instar a los organismos públicos a servir de ejemplo haciendo de modo que todos los puestos de trabajo puedan cubrirse a tiempo parcial o completo, independientemente de su nivel, lo que permitiría a los empleados compartir un puesto a través de fórmulas de trabajo a tiempo parcial complementarias.

Para poder ofrecer opciones de trabajo a tiempo parcial más elaboradas y estimular la movilidad interna, algunas empresas han introducido PCP, que ofrecen a los empleados la posibilidad de pasar parte de su jornada laboral en un puesto de nivel superior, de forma que adquieran las competencias necesarias para su promoción.

También se han encontrado soluciones creativas para otras situaciones: un EM, Libria, lanzó recientemente un régimen de financiación pública de prácticas remuneradas que permitió adoptar modalidades de trabajo ventajosas tanto para las empresas como para las personas en prácticas.

En términos generales, las oportunidades de empleo son menores para las mujeres. Uno de nuestras lectoras, Pat B., de 43 años de edad, afirma «haber estado buscando activamente un nuevo trabajo» y sentirse «muy frustrada por la falta de oportunidades para alguien con un título de educación secundaria». Su situación es el síntoma de una clara tendencia. Mientras que la mayor parte de las mujeres de más de 40 años con formación postsecundaria ocupan puestos de alto nivel, las mujeres de este grupo de edad con un nivel educativo menos elevado tienen muchas más dificultades para ascender en la jerarquía empresarial o para encontrar un nuevo trabajo que se adapte a su experiencia.

Por otro lado, son muchas las mujeres altamente cualificadas que señalan que tuvieron dificultades para encontrar su primer trabajo al empezar sus carreras y declaran haber recibido menos oportunidades que sus colegas hombres durante los procedimientos de selección.

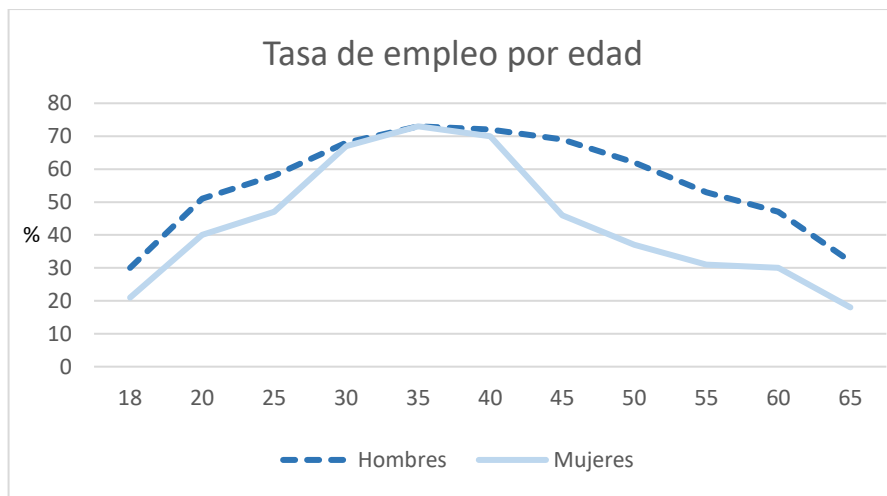


20/04/20XX

**Revisión de las cifras procedentes de la Oficina de Estadística de la UE relativas a la actual EE**

La tasa media de empleo de la UE es en la actualidad del 60,4 %: la tasa para los hombres es actualmente del 62,4 %, mientras que para las mujeres ha pasado del 51,4 % en 20XX-4 al actual nivel del 57,8 %.

[...]



[...]



**Reunión n.º 4 del GTREE**

**Propuestas para la nueva EE (extracto):**

- Impulsar el desarrollo profesional
  - El impulso de los PCP a gran escala debería estimular el desarrollo de fórmulas de trabajo a tiempo parcial para los empleados de más alto nivel, ya que les permitiría delegar determinadas tareas manteniendo la responsabilidad final. De esta forma, los futuros directivos podrían familiarizarse con el trabajo diario de una función de alto nivel, siendo los formadores del programa los que seguirían asumiendo la responsabilidad de las decisiones finales.
  - La continuidad de los PCP estaría garantizada por la participación simultánea de varios formadores en el mismo programa, de manera que siempre haya alguno disponible para empezar una nueva fase del programa. De esta forma se garantiza que todos los beneficiarios del programa reciban varios años de formación en tareas directivas.

**NUEVAS INICIATIVAS PARA MAXIMIZAR LAS OPORTUNIDADES**

En el presente informe presentamos las conclusiones de nuestro último análisis anual del mercado de trabajo europeo.

En primer lugar, hay que destacar que el número de personas que optan por el trabajo a tiempo parcial ha aumentado significativamente en los últimos años y actualmente representa un 24 % de todos los empleados de la UE. Sin embargo, cualquier persona que desee trabajar a tiempo parcial se enfrenta a un mercado laboral con fuertes desequilibrios. Algunos expertos en población activa creen que las diferencias cualitativas entre los trabajos a tiempo parcial y a tiempo completo podrían reducirse si se incentivara a las empresas a ofrecer un mayor número de trabajos de alto nivel en régimen de tiempo parcial. Los organismos públicos podrían liderar con el ejemplo e introducir esta práctica antes que nadie.

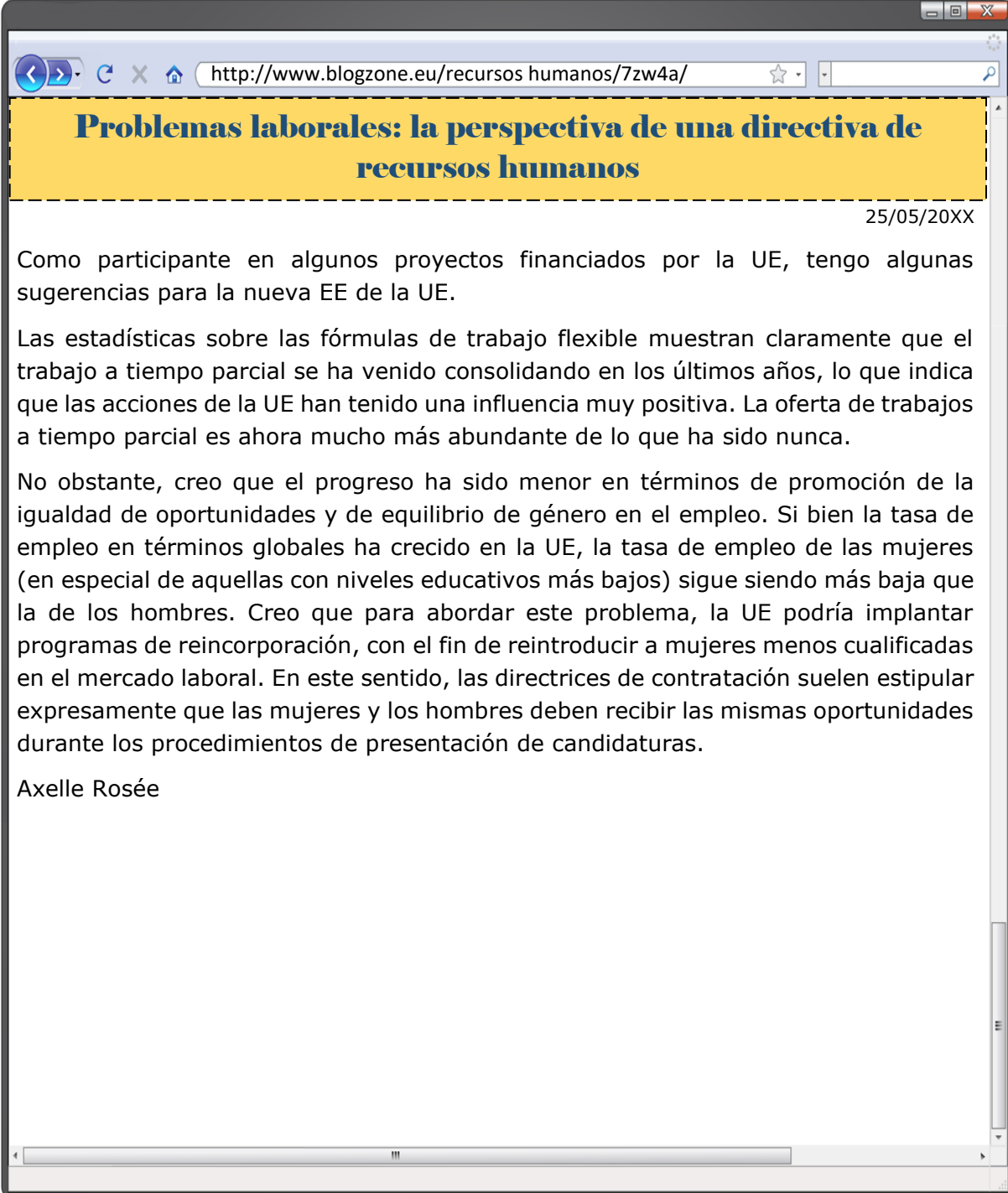
[...]

Varias empresas han empezado a aplicar PCP, una nueva iniciativa que pretende permitir que los empleados con menos experiencia o en puestos medios adquieran en la práctica las competencias necesarias para la ejecución de tareas directivas. Estos programas abren algunas posibilidades para las organizaciones, como la de que los beneficiarios del PCP actúen en sustitución de los titulares del puesto en el que están realizando las prácticas cuando sea preciso. No obstante, a fin de poder realizar las tareas de su propio puesto además de las de la persona a la que asisten, todos los beneficiarios deben trabajar a jornada completa. Por supuesto, la responsabilidad general de la toma de decisiones recae naturalmente en el titular del puesto, si bien hay que señalar que en algunas de estas empresas se pide a los beneficiarios que contribuyan con sus observaciones a la toma de decisiones importantes. A continuación, debaten las ventajas y los inconvenientes de sus sugerencias con los formadores del programa, lo que les permite comprender los entresijos de la toma de decisiones de alto nivel.

[...]

Según nuestra investigación de 20XX, la tasa de empleo de las mujeres de más de 40 años sin un título de educación secundaria es de tan solo el 42 %.

[...]



The image is a screenshot of a web browser window. The address bar shows the URL <http://www.blogzone.eu/recursos-humanos/7zw4a/>. The page title is **Problemas laborales: la perspectiva de una directiva de recursos humanos**. The date of the post is 25/05/20XX. The text of the post discusses labor issues related to EU funding and the impact of flexible work arrangements on the labor market, particularly regarding gender equality and the employment of women.

**Problemas laborales: la perspectiva de una directiva de recursos humanos**

25/05/20XX

Como participante en algunos proyectos financiados por la UE, tengo algunas sugerencias para la nueva EE de la UE.

Las estadísticas sobre las fórmulas de trabajo flexible muestran claramente que el trabajo a tiempo parcial se ha venido consolidando en los últimos años, lo que indica que las acciones de la UE han tenido una influencia muy positiva. La oferta de trabajos a tiempo parcial es ahora mucho más abundante de lo que ha sido nunca.

No obstante, creo que el progreso ha sido menor en términos de promoción de la igualdad de oportunidades y de equilibrio de género en el empleo. Si bien la tasa de empleo en términos globales ha crecido en la UE, la tasa de empleo de las mujeres (en especial de aquellas con niveles educativos más bajos) sigue siendo más baja que la de los hombres. Creo que para abordar este problema, la UE podría implantar programas de reincorporación, con el fin de reintroducir a mujeres menos cualificadas en el mercado laboral. En este sentido, las directrices de contratación suelen estipular expresamente que las mujeres y los hombres deben recibir las mismas oportunidades durante los procedimientos de presentación de candidaturas.

Axelle Rosée

Federación para la  
Defensa  
Europea de los  
Sindicatos y el  
Personal

## FORO DE DEBATE DE LOS MIEMBROS

### Asunto: Escasez de opciones de trabajo a tiempo parcial

¿Os habéis dado cuenta de lo difícil que es encontrar un trabajo a tiempo parcial por encima de un determinado nivel? Después de haber sido padre, he estado buscando entre las ofertas disponibles para poder conciliar mi trabajo con las obligaciones de mi vida familiar. Personalmente, tengo la sensación de que mi carrera está en punto muerto porque casi no hay trabajos a tiempo parcial que estén a mi nivel o a la altura de mis aspiraciones. Creo que la división de funciones de alto nivel entre varios puestos iguales a tiempo parcial sería el modo perfecto para permitir que el personal con más cualificaciones pueda conciliar sus ambiciones profesionales con una vida familiar plena.

*Remitido por Nick C. el 01/03/20XX*

Me temo que es imposible dividir determinados puestos entre dos personas, ya que haría muy difícil garantizar la ejecución coherente de determinadas tareas por parte de la persona responsable de ellas en última instancia. ¿Qué opinión os merecen los PCP? Tal vez ofrezcan nuevas vías para facilitar la promoción y el trabajo a tiempo parcial.

*Remitido por Veronica E. el 03/03/20XX*

Lamento decir que los PCP no son la respuesta a la necesidad de introducir un mayor equilibrio en las fórmulas de trabajo a tiempo parcial, ya que la rendición de cuentas y la responsabilidad siempre serán un escollo.

*Remitido por Frank Z. el 08/03/20XX*

### Asunto: Programas de reincorporación

Hace poco he oído hablar de los programas de reincorporación, que permiten a los trabajadores adquirir las capacidades pertinentes en un ámbito determinado, lo que les puede ayudar a conseguir un puesto fijo en una organización o, cuando menos, dotarles de más recursos para adaptarse al actual mercado de trabajo. ¿Alguien tiene más información al respecto?

*Remitido por Alice C. el 05/04/20XX*

Tengo algunas dudas sobre este tipo de programas. Nunca será fácil hacer que la gente con los niveles más bajos de titulación se reincorpore al trabajo. No se puede pedir a las personas en prácticas que se beneficien de estos programas que trabajen gratis, ya que a menudo tienen familias que mantener.

*Remitido por Eric C. el 12/04/20XX*



20/10/20XX-1

## **Informe interno sobre la aplicación de la EE en los EM**

El informe examina varias de las mejoras dirigidas al empleo y a la población activa introducidas en los distintos EM gracias a la EE.

- Si bien todos los EM registran avances, los resultados detallados revelan que aún existen diferencias en las tasas de empleo entre los distintos EM. Los mayores crecimientos de la tasa de empleo se han logrado en los EM más grandes, por lo que conviene señalar que, dado el tamaño de sus poblaciones, los datos de estos EM tienen una mayor influencia en las estadísticas globales y sus resultados positivos podrían estar enmascarando problemas en otros EM más pequeños.
- Algunos de los EM más pequeños presentan cifras tan alejadas del objetivo global de empleo que ahora el 60 % parece poco realista e inalcanzable. Tal vez habría que bajar el listón para estos países, estableciendo un nuevo objetivo en materia de empleo basado en todos los datos disponibles y en una valoración de las tendencias económicas y sociales.
- Son muchos los EM que han informado del éxito que han tenido las iniciativas en favor del trabajo a tiempo parcial y del horario flexible.

**Correo electrónico**

---

De: Roisin Orbo, Unidad de Asuntos Sociales e Inclusión, Dirección General de Empleo  
A: Max Weinberg, Presidente del Grupo de Trabajo, GTREE  
Fecha: 10/05/20XX  
Asunto: Problemas que hay que abordar en la nueva EE

---

Estimado Max,

Me gustaría hacerte partícipe de algunas de mis reflexiones en torno a la nueva EE.

Un análisis detenido muestra que la mayoría de los trabajos a tiempo parcial disponibles están destinados a personas con un nivel de educación primaria o secundaria. Hay quien cree que para resolver este problema sería preciso animar a todos los empleadores a que prevean la posibilidad de dividir todos los trabajos a tiempo completo que ofrecen en equivalentes a tiempo parcial. No obstante, yo creo que muchos de los puestos de alto nivel llevan aparejadas responsabilidades sencillamente imposibles de repartir entre dos o más personas.

En las redes son muchas las voces que defienden los programas de reincorporación para reinsertar en el mundo laboral a personas que empezaron en su día su carrera con un nivel de educación más bajo. No obstante, no creo que sea realista pensar que muchas empresas vayan a querer remunerar a personas cuyas competencias sean todavía bastante limitadas mientras las forman para que hagan el trabajo requerido.

La igualdad de oportunidades es importante desde el momento mismo en que una persona inicia su carrera profesional. Personalmente opino que la primera fase de los procedimientos de selección para puestos de menor responsabilidad en las organizaciones públicas debe realizarse por separado para hombres y mujeres (aunque utilizando los mismos parámetros). Ello permitiría el paso a la siguiente fase de selección del mismo número de hombres que de mujeres, garantizando así la igualdad de oportunidades.

Atentamente,

**Roisin**



**Correo electrónico**

---

De: Chris Aysech, Miembro, GTREE  
A: Max Weinberg, Presidente del Grupo de Trabajo, GTREE  
Fecha: 03/06/20XX  
Asunto: Recomendaciones de cara a la próxima reunión

---

Estimado Max:

Me es imposible asistir a la próxima reunión del grupo de trabajo, ¿podrías encargarte de seguir estas cuestiones por mí?

Las últimas estadísticas de la UE indican que el empleo femenino ha aumentado hasta situarse en el punto requerido para contribuir al logro por parte de la UE de su objetivo general de empleo del 60 %. Podemos estar orgullosos de las acciones que hemos adoptado en este ámbito. Yo creo que ya no es necesario un seguimiento estrecho de las mismas, dado que el logro de este objetivo prioritario está bien encauzado. Así pues, a la hora de elaborar la lista de prioridades de la nueva EE, podemos centrar nuestra atención en otros problemas.

Atentamente,

**Chris**