



Presentación oral (remota)

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

Presentación: 5 + 15 minutos

Versión 3

© 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_120.06

EPSO_ES_ES_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_120.01

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 funcionario 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

CV	Curriculum Vitae
EE	Estrategia de Empleo
EM	Estado(s) miembro(s)
GTREE	Grupo de Trabajo para la Revisión de la Estrategia de Empleo
PAP	Programa de Coaching para la Promoción
UE	Unión Europea

INFORMACIÓN DE REFERENCIA

Con el fin de crear mejores puestos de trabajo para todos, la Unión Europea (UE) sigue una Estrategia de Empleo (EE) plurianual exhaustiva, cuyo objetivo es a) establecer una visión precisa y actualizada de la situación del empleo en toda la UE, b) detectar 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 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 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 será siempre una de las principales prioridades de la EE. En concreto, para impulsar la economía en beneficio de toda la población activa, la UE se emplea activamente en reducir todas las formas de desempleo y en maximizar las oportunidades de empleo de los ciudadanos de la UE.

Otros objetivos de la EE son aumentar el acceso de los empleados a fórmulas de trabajo más variadas y flexibles y garantizar que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades para el progreso y la promoción profesionales independientemente de su fórmula 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

- **Luchar contra el desempleo**

La EE debe abordar las principales causas del desempleo en la UE a través de una serie de acciones en favor del empleo. Entre las acciones específicas podrían citarse las ferias de empleo o las formaciones en prácticas, etc. Se ha decidido no centrarse por el momento en subgrupos específicos de desempleados (por ejemplo, en función del nivel de educación, la edad o la duración del desempleo). Se considera que puede hablarse de paro de larga duración cuando la persona que busca activamente un trabajo no ha trabajado durante un periodo de más de un año.

- **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.

[...]

Condiciones de trabajo en los EM de la UE

Como parte de nuestro análisis continuado de las tendencias de la población activa, hemos examinado la evolución tanto en materia de empleo como de desempleo y sus posibles consecuencias.

Encontrar trabajo

Los datos recabados a través de varias organizaciones de empleo indican que, fruto de cinco años de acciones de la EE, quienes buscan empleo hoy tienen menos dificultades para encontrar un trabajo que se adapte a sus necesidades. Para apoyar a quienes siguen desempleados, se han introducido ciertas medidas dirigidas a mejorar los actuales sistemas de protección social. Los EM han de poder gestionar sus limitados recursos financieros a través de estos sistemas. En este sentido, cualquiera que pierda su trabajo recibirá inicialmente el subsidio completo, que se irá reduciendo gradualmente hasta, después de un periodo de aproximadamente dos años y medio (de media), situarse en el mínimo indispensable.

Los servicios de empleo públicos ayudan a los desempleados a buscar un nuevo puesto de trabajo. No obstante, estos servicios raramente son obligatorios y no mucha gente decide recurrir a ellos.

Los desempleados de larga duración forman un subgrupo específico de la población en paro. Las encuestas revelan que estas personas sienten que han perdido los vínculos que podían tener con el lugar de trabajo después de estar tanto tiempo en el paro. Además, algunos no saben bien cuál es la mejor forma de buscar trabajo o no tienen algunas de las competencias requeridas para cualquiera de los trabajos disponibles. Una mirada detenida a los datos deja patente que los jóvenes sin experiencia laboral que no han completado sus estudios de secundaria tienen aún más problemas para conseguir un empleo y dos veces más probabilidades de convertirse en parados de larga duración.

Trabajo a tiempo parcial

Aumentar el número de trabajos a tiempo parcial sigue siendo bastante difícil a veces. 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. Tal vez estas últimas podrían intentar poner en marcha PCP a un nivel inferior (para funciones de nivel medio, por ejemplo). Sin embargo, en la actualidad no existen directrices en este ámbito.

Stephen Katts

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Publicado: 12.02.20XX

Problemas de la población activa

En el pasado, muchos ciudadanos de la UE han tenido que lidiar con dificultades tanto para encontrar empleo como para conciliar el trabajo que encontraban con las responsabilidades familiares.

Un análisis más detenido de las cifras de paro permite determinar un subgrupo de desempleados de larga duración, que suponen el 30,7 % del total de la población desempleada. Las estadísticas disponibles sugieren que este subgrupo está formado por tipos de personas diversos que tienen problemas y necesidades muy distintos. El paro de larga duración afecta a la economía, ya que influye negativamente sobre el consumo y, por lo tanto, ralentiza el crecimiento económico. Reducir la escala del problema del desempleo de larga duración tendría pues un efecto beneficioso en la tasa de crecimiento económico.

Aunque son muchos los que están a favor del trabajo a tiempo parcial, su aumento también 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 superior, de forma que adquieran las competencias necesarias para su promoción.

Aunque todos los sistemas de protección social de la UE ya reducen en la actualidad la cuantía del subsidio de desempleo progresivamente, el EM Antegria ha puesto en marcha un proyecto piloto para estudiar los efectos del endurecimiento de las condiciones para acceder al subsidio y la reducción del importe mucho antes (situándolo en el mínimo indispensable tras solo nueve meses de desempleo). El objetivo de este proyecto es asistir al desempleado involuntario en los primeros momentos tras la pérdida del trabajo, pero incitarle a encontrar un trabajo nuevo lo antes posible. Pronto estarán disponibles los resultados iniciales de este proyecto piloto.



Revisión de las cifras relacionadas con la actual EE

[...]

Las cifras indican que la tasa de empleo media en la UE ha pasado del 53,7 % en 20XX-6 al 60,4 % en 20XX.

[...]

La importancia del desempleo de larga duración puede apreciarse a través de los resultados siguientes:

Los indicadores de la Oficina de Estadística de la UE revelan que el tamaño relativo del subgrupo de desempleados de larga duración ha aumentado en los últimos años: mientras que la tasa de empleo en general ha ascendido, este ascenso no ha afectado al número de desempleados de larga duración que, lejos de disminuir, ha aumentado.

Las estadísticas señalan que las personas se ven menos inclinadas a buscar activamente un nuevo empleo si el subsidio de desempleo les permite mantener su nivel de vida actual.

En la actualidad, los únicos datos y cifras de que se dispone son muy generales y se refieren al colectivo de desempleados de larga duración en su conjunto. No se pueden llevar a cabo análisis de la situación individual de cada persona, lo que significa que los parados de larga duración casi nunca reciben un apoyo concebido específicamente para su situación particular.

[...]



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.
 - La continuidad de los PCP estaría garantizada por la participación simultánea de varios coaches 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.
- Problemas del desempleo
 - Cuanto más tiempo está desempleada una persona, menor es su valor en el mercado de trabajo: la falta de práctica hace que se pierdan las competencias adquiridas y que las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo se vean muy mermadas. Ello aboca a la persona a un círculo vicioso de sentimientos negativos y reducción de las perspectivas de empleo.
 - En el EM Antegria, se puso en marcha un proyecto piloto para probar el efecto de una reducción acelerada del subsidio de desempleo que obtuvo resultados positivos desde el principio: se registró un aumento casi inmediato de la tasa de empleo.
 - En todos los EM los organismos de protección social pagan un subsidio de desempleo y los servicios de empleo tratan de ayudar a los desempleados a volver a trabajar. No obstante, en la actualidad estos dos servicios apenas interactúan en los EM y se limitan a compartir información sobre la situación laboral de los interesados.

NUEVAS INICIATIVAS PARA MAXIMIZAR LAS OPORTUNIDADES

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

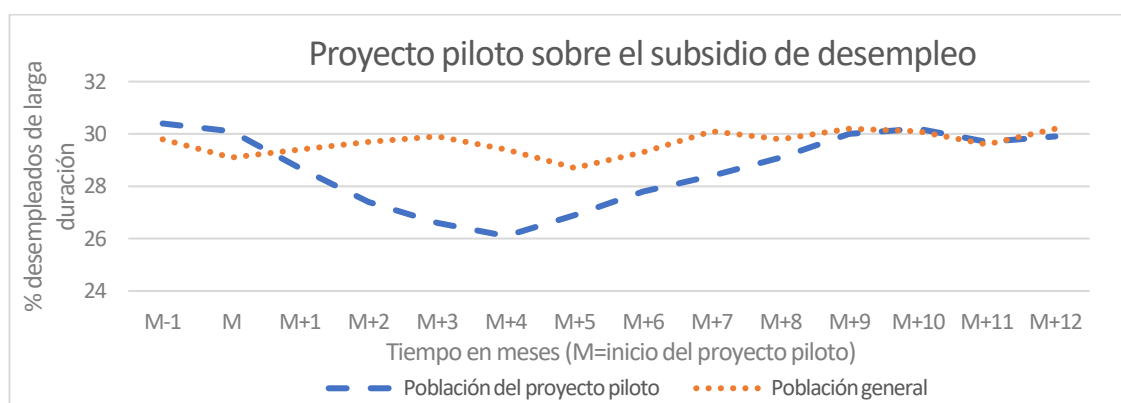
En primer lugar, hay que destacar que el número de personas que optan por el trabajo a tiempo parcial ha aumentado significativamente en los últimos años y actualmente representa un 24 % de todos los empleados de la UE. Sin embargo, cualquier persona que desee trabajar a tiempo parcial se enfrenta a 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.

[...]

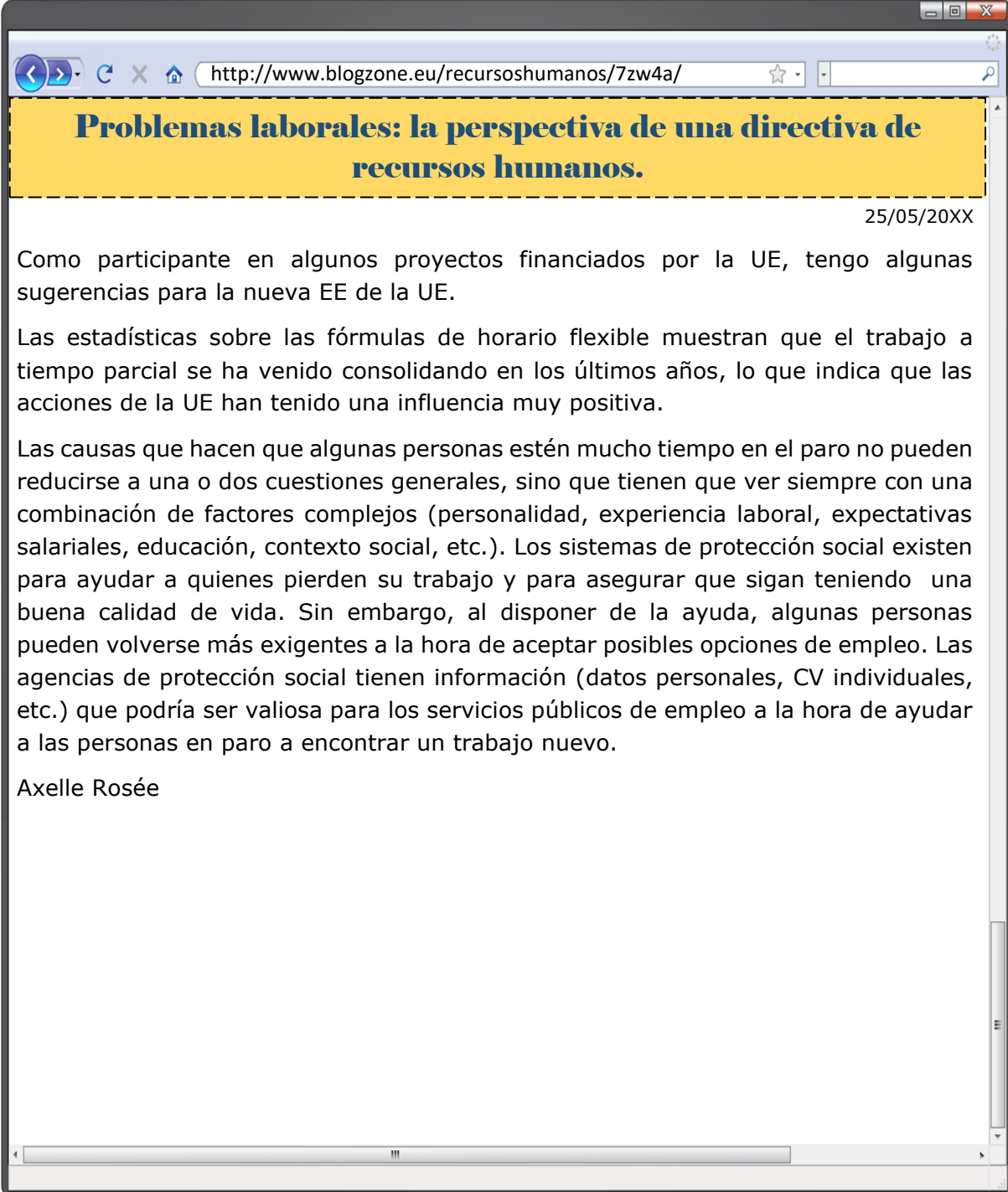
Varias empresas han empezado a aplicar PCP, una nueva iniciativa que pretende permitir que los empleados con menos experiencia o en puestos medios adquieran en la práctica las competencias necesarias para la ejecución de tareas directivas. Estos programas abren algunas posibilidades para las organizaciones, como la de que los beneficiarios actúen en sustitución de los titulares del puesto en el que están realizando las prácticas cuando sea preciso, aunque, a fin de poder realizar las tareas de su propio puesto además de las de la persona a la que sustituyen, todos los beneficiarios deben trabajar a jornada completa. Por supuesto, la responsabilidad general de la toma de decisiones recae 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 coaches, lo que les permite comprender los entresijos de la toma de decisiones de alto nivel.

[...]

Un estudio más detenido del desempleo de larga duración revela que este subgrupo incluye ciudadanos de muchas categorías de edad, nacionalidad y sexo. Para abordar este problema, el EM Antegria puso en marcha un proyecto piloto que introducía una reducción más rápida del subsidio de desempleo.



Efectos del proyecto sobre el porcentaje del desempleo de larga duración



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 horario flexible muestran 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.

Las causas que hacen que algunas personas estén mucho tiempo en el paro no pueden reducirse a una o dos cuestiones generales, sino que tienen que ver siempre con una combinación de factores complejos (personalidad, experiencia laboral, expectativas salariales, educación, contexto social, etc.). Los sistemas de protección social existen para ayudar a quienes pierden su trabajo y para asegurar que sigan teniendo una buena calidad de vida. Sin embargo, al disponer de la ayuda, algunas personas pueden volverse más exigentes a la hora de aceptar posibles opciones de empleo. Las agencias de protección social tienen información (datos personales, CV individuales, etc.) que podría ser valiosa para los servicios públicos de empleo a la hora de ayudar a las personas en paro a encontrar un trabajo nuevo.

Axelle Rosée

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? Personalmente, tengo la sensación de que mi carrera está en punto muerto porque casi no hay trabajos a tiempo parcial que estén a la altura de mis aspiraciones. Creo que si las funciones de alto nivel se dividieran de forma equitativa entre varios puestos a tiempo parcial se daría una respuesta perfecta 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: Abordar el desempleo de larga duración

Este se ha convertido en un problema importante y querría saber si alguien sabe de alguna solución que haya surgido recientemente para luchar contra el desempleo de larga duración. He leído acerca de un proyecto piloto en Antegria en el que se ha estudiado el efecto de reducir el subsidio de desempleo más rápidamente. Personalmente creo que se trata de un sistema muy punitivo diseñado para penalizar más que para motivar a los desempleados. De hecho, penaliza incluso a quienes ya están buscando trabajo activamente. Además, reducir el subsidio de desempleo tan rápidamente puede afectar a la familia del desempleado, incluidos los hijos.

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

Estoy totalmente de acuerdo contigo. Personalmente, creo que es un problema que no tiene fácil solución. Sugeriría que se obligara a los servicios de empleo a intervenir cuando las personas lleguen a los seis meses en paro para evitar que se conviertan en una víctima más del desempleo de larga duración.

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.

- Cada EM tiene su propio sistema de protección social, que sirve de marco para la toma de decisiones con arreglo a su legislación nacional. Actualmente estos sistemas garantizan en la mayoría de los EM una ayuda pública para quienes pierden su trabajo de forma involuntaria.
- Para beneficiarse del subsidio del paro pagado por los organismos de protección social, los desempleados han de inscribirse en ellos y presentar información personal básica (nombre y apellidos, fecha de inicio de la situación de desempleo, CV, etc.) antes de poder acceder a ayudas económicas de cualquier tipo.

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 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 que son sencillamente imposibles de dividir entre dos o más personas.

No puede desestimarse el problema del paro de larga duración. Es importante señalar que no todos los casos de desempleo de larga duración se deben a una falta de motivación. Por ejemplo, muchos empleadores tienen dudas a la hora de contratar a alguien que ha estado en el paro durante más de un año y prefieren contratar a gente con una carrera profesional más estable. Son muchos los desempleados de larga duración que afirman estar buscando empleo de forma activa sin saber exactamente por qué no lo logran. Tal vez alguna forma de asistencia práctica podría ayudarles a tener más éxito en la búsqueda de un trabajo. Personalmente opino que si se dispusiera de más información individual sobre las personas que se hallan en esta situación, se podría ayudar a una parte de ellas a escapar de la situación de paro de larga duración a la que parecen estar abocadas.

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?

La investigación demuestra que el problema para los desempleados de larga duración no es tanto la motivación como el hecho de poder encontrar un trabajo que se ajuste a su experiencia y a sus expectativas salariales. No obstante, en este momento, la atención se centra en los desempleados de larga duración como grupo. No se presta casi atención al estudio de las situaciones personales ni se dedican grandes esfuerzos a determinar las competencias específicas y personales que podrían ayudar a alguien a competir mejor en el mercado laboral.

Además, la reputación de los servicios de empleo y de protección social públicos no siempre es buena y la opinión más extendida es que no cooperan de forma eficaz y no interactúan en grado suficiente frenados por la rigidez de las normas en materia de protección de datos.

Atentamente,

Chris