



Oposiciones de la Unión Europea

Guía informativa

Profesionales
★★★★UE



OPOSICIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

La selección de los [funcionarios permanentes de la UE](#) se lleva a cabo a través de las **oposiciones generales** convocadas por la [Oficina Europea de Selección de Personal \(EPSO\)](#).

Tales oposiciones consisten en un conjunto de pruebas y ejercicios que tienen como finalidad evaluar las aptitudes personales, las capacidades profesionales y los conocimientos de los distintos candidatos.

Contenido

Tipos de oposiciones	2
Características del proceso	4
Criterios y competencias	5
Pruebas	6
Proceso de reflexión en EPSO	8
Enlaces de interés	8

Tipos de oposiciones

Las oposiciones pueden clasificarse en **varios tipos** según perfil:

1) Generalistas:

EPSO denomina así a los grandes procesos selectivos para los perfiles que considera “generalistas”: administradores públicos, abogados, auditores, economistas o asistentes de secretaría, entre otros.

Es el caso de las oposiciones para Administradores AD 5, concebida principalmente para contratar a jóvenes titulados universitarios sin experiencia o con poca experiencia profesional. Hasta 2019 se convocaban anualmente en primavera.

Los candidatos que superan estas oposiciones pueden acabar trabajando en ámbitos diversos: formulación de políticas públicas, ejecución de programas o gestión de recursos (humanos, financieros, etc.).

- [Oposición EPSO/AD/373/19: Administradores AD 5](#)
- [Oposición EPSO/AD/372/19: Administradores AD 5 en el ámbito de auditoría](#)

IMPORTANTE: la última convocatoria de oposiciones AD 5 “generalistas” tuvo lugar en 2019. Desde entonces, EPSO está acometiendo una reflexión sobre la idoneidad de sus procesos selectivos. [Más información.](#)

2) Lingüistas:

Consisten en las grandes convocatorias para llevar a cabo la selección de traductores. Por ejemplo:

- [Oposición EPSO/AD/344/17: Traductores AD 5 de lengua francesa](#)
- [Oposición EPSO/AD/343/17: Traductores AD 5 de lengua alemana](#)

3) **Especialistas:**

Se trata de oposiciones de menor envergadura que procuran la selección de candidatos con perfiles profesionales y formativos concretos: es decir, especialistas en una o varias áreas de conocimiento que vienen determinadas en la propia convocatoria.

Existe una gran diversidad de ámbitos, como se puede ver en los siguientes ejemplos de convocatorias en curso o ya concluidas:

- [Oposición EPSO/AD/382/20: Administradores AD 5 en el ámbito de las relaciones exteriores](#)
- [Oposición COM/TA/AD/02/21: Traductores AD 5 de lengua alemana](#)
- [Oposición EPSO/AST/148/21-ES: Correctores de pruebas / verificadores lingüísticos AST 3 – español \(ES\)](#)
- [Oposición EPSO/AD/385/21: Juristas-lingüistas AD 7 de lengua francesa \(FR\)](#)
- [Oposición EPSO/AD/331/16-5: Expertos AD 7 en tecnologías de la información y la comunicación \(TIC\) en el ámbito de infraestructura de TI](#)
- [Oposición EPSO/AD/394/21-1\(AD 7\): Investigadores AD 7: investigaciones y operaciones en el ámbito del gasto de la UE y la lucha contra la corrupción](#)
- [Oposición EPSO/AD/374/19-1: Administradores AD 7 en el ámbito del Derecho de la competencia](#)

Para ver más ejemplos, puedes consultar los siguientes enlaces:

- [Procedimientos en curso](#)
- [Procedimientos cerrados](#)

Características del proceso

Las oposiciones se ajustan a unos **criterios de admisión** (*eligibility criteria*) —condiciones imprescindibles para poder participar en la convocatoria—, unos **criterios de selección** (*selection criteria*) —aquellos en virtud de los cuales el tribunal valorará a los candidatos— y unas **competencias** (*skills*) —habilidades y conocimientos concretos—, que irán siendo evaluados a través de distintas pruebas.

La convocatoria de cada oposición general en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) incluye con detalle toda la información que puede resultar de interés, con la voluntad de garantizar la máxima fiabilidad y transparencia del proceso.

A diferencia de las oposiciones para acceder a otras Administraciones Públicas, los candidatos que aprueban una oposición comunitaria —comúnmente conocidos como **laureados**— no consiguen directamente un puesto de trabajo como **funcionarios**.

Los laureados pasan a engrosar una **lista de reserva** a partir de la cual las instituciones, organismos y agencias de la UE demandantes de personal en una convocatoria determinada llevarán a cabo el reclutamiento de dichos laureados. Será en ese preciso momento cuando los laureados podrán firmar el **contrato indefinido** mediante el cual adquirirán la condición de funcionarios de la UE.

Criteria y competencias

Entre los **criterios de admisión** se cuentan el requisito indispensable de **ser nacional de un Estado miembro de la Unión**, así como también las **exigencias lingüísticas** del proceso y las **calificaciones académicas o experiencia laboral** necesarias. En lo que se refiere a los idiomas, los requerimientos suelen ser bastante similares en todas las convocatorias de empleo comunitarias:

- Lengua 1: conocimiento profundo (nivel C1) de uno de los 24 idiomas oficiales de la UE.
- Lengua 2: conocimiento satisfactorio (nivel B2) de otro de esos idiomas oficiales. Por lo general, la lengua 2 debe ser **inglés o francés**.

En las **oposiciones de perfil lingüístico** los requisitos suelen variar ligeramente:

- Lengua 1: conocimiento perfecto (nivel C2) del idioma de la oposición.
- Lengua 2: conocimiento profundo (nivel C1) de inglés, francés o alemán.
- Lengua 3: conocimiento profundo (nivel C1) de otra de las 24 lenguas oficiales de la UE.

Los **criterios de selección** son mucho más específicos que los de admisión y están directamente relacionados con los conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar las funciones como futuros funcionarios en una institución de la Unión.

Las **competencias** son sin duda uno de los elementos más característicos del sistema de oposiciones comunitario. Podrían definirse como una serie de **aptitudes y habilidades psicoprofesionales** que EPSO utiliza como marco de referencia para evaluar a los candidatos en las diferentes pruebas del proceso.

Así puede verse en el siguiente ejemplo extraído de la convocatoria de las oposiciones para **Administradores AD 5 en el ámbito de las relaciones exteriores**:

MARCO DE COMPETENCIAS GENERALES	
1	Análisis y resolución de problemas
2	Comunicación
3	Calidad y resultados
4	Aprendizaje y desarrollo
5	Determinación de prioridades y organización
6	Resiliencia
7	Trabajo en equipo
8	Liderazgo

Pruebas

Las oposiciones consisten en un conjunto diverso de pruebas que pueden variar según el tipo de convocatoria. Sobre todo, en función del perfil de oposición de que se trate: “generalista”, “lingüista” o “especialista”.

Por lo general, la **fase inicial** suele consistir en la realización de diversos **tests de opciones múltiples por ordenador** (conocidos en jerga comunitaria como **CBT: computer-based tests**). Comprenden varias pruebas psicotécnicas mediante las cuales se evalúan principalmente las capacidades de **razonamiento verbal, numérico y abstracto** de los candidatos. [Pulsa para ver ejemplos](#).

La **fase intermedia** variará según perfil u oposición concreta. En las oposiciones “generalistas” consiste en un **ejercicio de bandeja electrónica (e-tray exercise)** [\[ejemplo\]](#), mientras que en las oposiciones para “especialistas” consiste en lo que se conoce como **evaluador de talentos (talent screener)**:

- El tribunal examina y puntúa la sección *talent screener* del formulario de solicitud, donde los candidatos han tenido que responder a una serie de preguntas relativas a su formación académica, experiencia profesional y cuestiones relacionadas con el ámbito de especialización. La evaluación de las respuestas de los candidatos se lleva a cabo según los criterios de selección establecidos en la convocatoria.

La **fase final**, a la que sólo llegará un número limitado de candidatos (entre 2 y 3 veces superior al total de candidatos que se pretende seleccionar) se conoce como **centro de evaluación** (*assessment center*). Está compuesto por **distintas pruebas** que pueden variar según convocatoria: **estudio de caso, presentación oral, ejercicio en grupo, entrevista sobre competencias**, etc.

En cada una de estas pruebas el tribunal valora una serie de competencias generales concretas. En el caso de la oposición para [Administradores AD 5 "generalistas"](#) la fase de centro de evaluación comprendía un total de **cinco pruebas**:

- [Estudio de caso](#)
- [Presentación oral](#)
- Entrevista sobre competencias
- Ejercicio en grupo
- Entrevista motivacional

Para más información sobre las pruebas y diferentes ejemplos según oposición, recomendamos la consulta del [apartado específico](#) en la web oficial de EPSO.

Proceso de reflexión en EPSO

Actualmente, EPSO está llevando a cabo una reflexión integral sobre los procesos de selección de personal para las instituciones comunitarias. Para más información, pulsa el siguiente [enlace al portal de EPSO](#).

Enlaces de interés

- [Oficina Europea de Selección de Personal \(EPSO\)](#)
- [Unidad de apoyo para la presencia española en instituciones de la UE \(UDA\) - Representación Permanente de España ante la UE](#)
- [Hablamos de Europa - tu portal de asuntos europeos](#)