



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

El acceso a la Función Pública del Graduado en Relaciones  
Laborales y Recursos Humanos: marco jurídico y  
expectativas prácticas

Pilar Pérez Calvo  
Mercedes Viñuales Gracia

Director/es

Beatriz Setuáin Mendía

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
2016



## ÍNDICE

---

|  |    |
|--|----|
| 1. Introducción.....   | 5  |
| I. MARCO TEÓRICO DEL EMPLEO PÚBLICO .....  | 9  |
| 1. La Administración Pública: tipologías administrativas y consideración como nicho de empleo .....                | 9  |
| 2. Tipologías de empleados públicos.....   | 11 |
| 2.1 Funcionarios de carrera .....  | 13 |
| 2.2 Funcionarios interinos .....   | 14 |
| 2.3 Personal laboral .....   | 15 |
| 2.4 Personal eventual.....   | 17 |
| 2.5 Personal directivo .....   | 17 |
| 3. Organización de los funcionarios públicos; Cuerpos y Escalas y Grupos.....                                      | 18 |
| 4. Instrumentos de ordenación de la Gestión de Recursos Humanos .....  | 20 |
| 4.1 Registros de personal.....   | 21 |
| 4.2 Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal .....   | 22 |
| 4.3 Oferta de Empleo Público .....   | 23 |
| 4.4 Planificación de Recursos Humanos .....  | 23 |
| 5. Principios y procedimientos de acceso al empleo público .....   | 25 |
| 5.1 Requisitos para el acceso a la Función Pública.....  | 26 |
| 5.2 El proceso selectivo.....  | 27 |
| 5.3 Convocatoria .....   | 29 |
| 6. Carrera vertical/horizontal. Evaluación del Desempeño. Promoción Interna y provisión de puestos de trabajo..... | 30 |
| 6.1 Carrera vertical.....  | 30 |
| 6.2 Carrera horizontal.....  | 32 |
| 6.3 Evaluación del desempeño .....   | 32 |
| 6.4 Promoción Interna .....  | 33 |
| 6.5 Provisión de puestos de trabajo .....  | 33 |
| II. EXPECTATIVAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL GRADUADO SOCIAL  | 37 |
| 7. Acceso a la Función Pública.....  | 37 |
| 7.1 Los puestos de trabajo a los que puede acceder el Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....     | 37 |

|  |    |
|--|----|
| 7.2 Ofertas públicas de empleos reales .....   | 40 |
| 8. Estudio de campo: el conocimiento de los Graduados en RRL y RRHH y sus posibilidades de acceso a la Función Pública. ....         | 45 |
| 8.1 Diseño de encuesta .....   | 45 |
| 8.2 Resultados .....   | 50 |
| 9. Simulación de un caso práctico de la oferta de empleo público: Gestión Procesal y Administrativa del Ministerio de Justicia ..... | 54 |
| III. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....  | 63 |
| 10. Bibliografía.....  | 66 |
| 11. Anexo I: Encuestas .....   | 69 |



## 1. Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad principal abordar un breve análisis a cerca de las salidas profesionales que pueden tener los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Función Pública.

Como alumnas de este Grado, teníamos una inquietud común. ¿Qué haremos cuando terminemos la carrera? Observando la situación actual con respecto al mundo laboral, ¿preparar unas oposiciones sería la mejor opción? ¿Sabemos que hay que hacer para prepararlas? Y, ¿a qué puestos podemos acceder? ¿Podría ser interesante que la Universidad ofertara información y formación específica sobre el acceso a la Función Pública?

Con todas estas preguntas sin respuesta empezamos a pensar en cómo responderlas. Le dimos muchas vueltas, preguntamos a compañeros, a familiares, miramos en prensa, en los boletines, para ver qué información encontrábamos sobre las oposiciones. Accedimos a internet, la herramienta más utilizada para encontrar cualquier tipo de información pero....; toda la información que nos proporcionaba se basaba en guías, consejos, el lugar dónde prepararlas (academias), la opción de comprar libros y todo el material necesario preparándolas por tu cuenta y dónde buscar para saber las convocatorias que han salido con páginas web dedicadas para ello como [www.opobusca.com](http://www.opobusca.com) , [www.opositor.com](http://www.opositor.com) , [www.formacionyestudios.com](http://www.formacionyestudios.com), [www.educaweb.com](http://www.educaweb.com), etc., en las que hay buscadores donde se puede filtrar la información dependiendo de la oposición que busques para que sea más rápido encontrarlas. Resulta algo muy práctico a la hora de empezar el duro camino de una oposición pero nos pareció insuficiente.

Pensamos si nosotras teníamos los mismos conocimientos que la gente a la que habíamos preguntado, con la sorpresa de que aquellos alumnos que habían cursado la asignatura optativa de Empleo Público tenían una base más clara que las personas que no la habían cursado (en su gran mayoría). Por lo tanto, un punto estaba claro, los conocimientos teóricos adquiridos en este caso en una asignatura optativa de la universidad influyen positivamente sobre todo lo que rodea a la preparación de unas oposiciones.

Otro punto importante que necesitábamos aclarar era acerca de los puestos de trabajo que ofrece nuestra carrera dentro de la Función Pública dando lugar a un gran abanico de posibilidades ya que la formación recibida es muy variada, por ello más adelante mostramos los diferentes puestos a los que se podemos acceder.

Sin darnos cuenta ya teníamos encauzado el tema de nuestro TFG y que nuestras inquietudes también eran las inquietudes de más personas. Enseguida pensamos que era un tema diferente, original ya que no plasmamos el típico trabajo meramente teórico sino que aportamos un valor añadido que es el de aclarar, explicar y mostrar la preparación a una oposición de una forma práctica a través de un simulacro de una oposición real para que la gente tenga más claro lo que hay que hacer.

Con todas estas premisas acudimos con nuestro tema, ya elegido, a nuestra tutora del TFG y le expusimos todas nuestras ideas. Lo estuvimos razonando, discutiendo, leyendo lecturas recomendadas por nuestra tutora, ya que no sabíamos si podría ser un buen trabajo. Finalmente esas ideas, surgidas de una conversación, fueron aceptadas por nuestra tutora. Decidimos elegirla porque es ella quien imparte la asignatura optativa de Empleo Público y una de nosotras la había cursado anteriormente. Pensamos que nos ayudaría a ordenar todo el torrente de dudas que teníamos sobre el tema, pero su dirección se ha centrado sobre todo en revisar la corrección de los aspectos teóricos y de estructura ya que la cuestión de campo (encuestas, simulación del caso práctico etc.) se nos ocurrió a nosotras como complemento que completaba la intención y la orientación que queríamos darle a nuestro TFG.

La parte “empírica” de nuestro trabajo nos ha permitido incorporar a un trabajo sobre todo jurídico técnicas de trabajo que hemos aprendido en otras asignaturas (técnicas de investigación, sociología...), consiguiendo así una transversalidad en nuestro trabajo como uno de los objetivos formativos que se plantean en el Grado. El TFG es una ventana donde poder mostrar claramente muchos de los conocimientos que hemos adquirido a lo largo de estos cuatro años.

Con todo este análisis, creímos oportuno dividir en dos grandes bloques nuestro trabajo. El primero pretende establecer unas bases teóricas a cerca de la Administración Pública, y su personal, recordando cuál es la estructura de la misma, y su organización, cómo se organiza y distribuye en ella su personal y cuáles son las formas y requisitos de ingreso y promoción del mismo en la Función Pública.

El segundo bloque quiere reflejar cuales son las expectativas de empleo que tienen en general los alumnos al finalizar sus estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y sus perspectivas de futuro; cual es el motivo por el que quieren acceder al mundo laboral a través del empleo público y si sabrían acceder a él y los pasos que tendrían que seguir. Para ello, como hemos explicado unos párrafos más atrás, la metodología empleada ha sido la elaboración de una encuesta

que consta de quince preguntas, que hemos realizado en su gran mayoría a los alumnos de último curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya que son ellos los futuros demandantes de un empleo, alumnos de otros cursos para hacer una comparativa y saber si existe la posibilidad de encaminarse en la preparación de una oposición con un futuro laboral estable donde más adelante se analizan y se abordan las conclusiones en dicho trabajo.

Más concretamente dentro del primer bloque se constituyen cinco apartados en los que se analizan y sucesiva y brevemente las tipologías de los empleados públicos, la organización de los funcionarios públicos (explicando los Cuerpos y Escalas y Grupos que existen) los instrumentos de ordenación de la gestión de Recursos Humanos; y, en el último apartado se hace referencia a la Carrera vertical y horizontal, la Evaluación del desempeño, Promoción Interna y provisión de puestos de trabajo y Movilidad.

Por su parte, dentro del segundo bloque se establecen tres apartados: Expectativas de acceso a la Función Pública del Graduado Social; Metodología; y una simulación de un caso práctico de una oferta de empleo público explicando cuales son los pasos más importantes a la hora de enfrentarnos a la preparación para el acceso a la Función Pública.

Finaliza el trabajo con un bloque de conclusiones y propuestas de mejora al que se suman la Bibliografía y Anexo en los que se incorporan las encuestas realizadas a los alumnos de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Ya hemos dicho que las preguntas que formulamos en la encuesta y otras parecidas hicieron que decidiéramos elegir el tema de nuestro Trabajo de Fin de Grado. Preguntas que a lo largo de la elaboración del mismo se han ido respondiendo en buena parte gracias al estudio y a la búsqueda de información. Sin embargo, nuestra sorpresa surgió cuando al preguntar a otros compañeros de este Grado y a personas ajenas al mismo, pudimos comprobar que no tenían claro los pasos a seguir para preparar una oposición.

Como dato curioso, decir que a lo largo de la elaboración de nuestro TFG nos encontramos con mucha información. Descubrimos por casualidad un libro que nos pareció muy interesante y que queríamos compartir, llamado “Administración 2032: Teclas para transformar la administración pública española”. En él se explica cómo debe de ser la Administración en el año 2032 y que áreas de mejora necesita.



# I. MARCO TEÓRICO DEL EMPLEO PÚBLICO

## 1. La Administración Pública: tipologías administrativas y consideración como nicho de empleo

La estructura de las Administraciones Públicas en España es compleja. Las Administraciones más conocidas son las Administraciones Públicas Territoriales, que se caracterizan por tener como base un territorio. Hay tres tipos de Administraciones territoriales: Estatal, Autonómica y Local.

Dentro de la **Administración Estatal**, cabe distinguir a su vez a la Administración Central y la Administración Periférica.

La Administración Central se denomina así porque sus órganos tienen la sede en Madrid, capital del Estado. Está compuesta por Gobierno / Consejo de Ministros, los Ministerios, las Comisiones Delegadas del Gobierno, la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios, y las Comisiones interministeriales.

Los órganos de la Administración Periférica tienen su sede a lo largo del territorio estatal, y está compuesta por la Delegación del Gobierno en las Comunidades Autónomas, la Subdelegación del Gobierno, y las Autoridades Sectoriales (Supraprovinciales, Provinciales, Infraprovinciales).

Por su parte, la **Administración Autonómica** reproduce el esquema de la estatal. Hay una Administración autonómica central que está compuesta por el Presidente, el Gobierno, los Departamentos y sus respectivos Órganos de Coordinación y de Consulta. La Administración territorial autonómica, está compuesta por Delegados Territoriales de Gobierno en cada una de las provincias y Servicios Provinciales de los Departamentos.

Finalmente la **Administración Local** está compuesta por las Provincias, los municipios y las islas como entidades de obligada existencia. Pueden existir otras entidades locales complementarias (Comarcas, Áreas Metropolitanas, Mancomunidades, etc.), pero eso depende ya de la decisión de cada Comunidad Autónoma y/o de los propios municipios.

Además de la Administraciones territoriales podemos encontrar también estructuras o Administración Institucionales que ya no tienen como base el territorio sino que se caracterizan por ser unas Entidades creadas por las Administraciones Territoriales con la finalidad de prestar de forma descentralizada servicios de su competencia por razones de eficacia. Serían ejemplos de las mismas RENFE, el SALUD, las Universidades o el Instituto Aragonés de Empleo.

Las Sociedades Mercantiles Públicas como por ejemplo Correos, no son propiamente Administraciones Públicas, a pesar de constituirse como empresas con un modelo societario en las que el capital social mayoritariamente es público. Sí las señalamos aquí es porque dentro de estas sociedades existen empleados públicos, que no pueden ser funcionarios al no tratarse de una Administración sino de un ente mercantil, estando sujetos al régimen laboral. Pero se insiste: son empleados públicos.

Como es lógico pensar dentro de toda esta estructura tan grande y tan compleja desempeñan su labor muchos empleados públicos siendo este un nicho de mercado importante, ya que en España existen alrededor de 2.519.280 de empleados públicos según los datos recogidos en el “Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas” (BEPSAP) correspondientes al mes de enero de 2016.

Actualmente, más de la mitad pertenece a las Comunidades Autónomas con un total de 1.294.765, mientras que en las distintas entidades locales trabajan 548.944; en la Administración Estatal trabajan 527.801 y 147.770 en las Universidades públicas.

Sin embargo el mayor descenso se ha producido en la Administración Pública Estatal con una reducción de 54.060 empleados. Las Entidades Locales experimentaron una reducción de 48.268 empleados; las Universidades con 7.111 empleados y por último, las Comunidades Autónomas con 57.118 empleados menos.

El marco actual de nuestra Administración Pública cuenta con 430.457 funcionarios, 86.936 son personal laboral, y 10.408 forma parte del resto de personal. Respecto a la Administración General del Estado cuenta con 209.046 empleados, de los que 147.481 son funcionarios, 55871 son personal laboral y 5.694 corresponde al resto del personal.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fuente “Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas” pág. 6 y 37.

## 2. Tipologías de empleados públicos

La Función Pública se considera como una relación de trabajo de carácter especial y su principal legislación aplicable es el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Este texto es legislación básica dictada en ejercicio de la competencia del artículo 149.1.18 de la Constitución Española (CE): corresponden al Estado “las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de los funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; legislación sobre expropiación forzosa; legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones públicas.”

Este texto es el mínimo que debe de aplicarse a todos los empleados públicos sin excepción. La legislación básica se desarrolla e introduce especialidades en relación con las Comunidades Autónomas y con la legislación local. Esto se desarrolla fundamentalmente a través de legislación autonómica. Cada Comunidad Autónoma tiene su propia normativa de empleados públicos, en el caso de Aragón es el Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón; Aun siendo una ley del año 1991 y que todavía no está adaptada al TREBEP, en lo que no se contradice sigue estando vigente. Sobre esta cuestión en el ámbito de sus competencias las Comunidades autónomas aprobaran las leyes reguladoras de la Función Pública de cada Comunidad autónoma.<sup>2</sup>

En materia de régimen local para los empleados locales se aprueban normas estatales y autonómicas de régimen local que tienen un apartado referido a ellos. La Ley estatal es la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), mientras que en Aragón regula cuestiones relativas a los empleados que desempeñan su trabajo en las entidades locales aragonesas la Ley de Administración local de Aragón Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón. Dicha Ley, marca un hito en la historia del régimen local aragonés. Su misma existencia es uno de los más grandes frutos de la reforma estatutaria de 1996 y prueba irrefutable de la consolidación del autogobierno regional.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Véase COLOM PIAZUELO, E. (2014), *Derecho Público Aragonés*, pág. 887.

<sup>3</sup> Véase FANLO LORAS, A. (2000), *Estudio sistemático de la Ley de Administración Local de Aragón*, pág. 17.

Es importante destacar que el desarrollo del TREBEP en materia de empleo local no lo hace el legislador local porque esta figura no existe. Las entidades locales no tienen potestad legislativa, solo reglamentaria y se requiere Ley en esta materia al estar sujeta a reserva de Ley. Por esa razón es el legislador estatal a través de la LBRL y el legislador autonómico a través de las Leyes autonómicas de empleados públicos y de régimen local los que desarrollan las reglas básicas comunes establecidas en el TREBEP.

El empleado público que se regula en este marco normativo puede definirse como el conjunto de personas que desempeñan su labor en el seno de una Estructura Pública con carácter profesional, desempeñando un oficio por cuenta ajena; quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.<sup>4</sup> Es decir, no todos los que se desempeñan en una estructura pública son empleados públicos. Sólo son empleados públicos quienes prestan sus servicios con carácter profesional. Esto sirve para diferenciarlo de los políticos ya que éste es un mandato representativo otorgado por los ciudadanos.

Además no todos los empleados públicos desempeñan su labor en una Administración pública, ya que hay empleados públicos que desarrollan esa tarea en otras estructuras públicas que no son una Administración Pública. Por ejemplo los que trabajan en los Parlamentos (Cortes Generales), el Tribunal Constitucional o el Poder Judicial son empleados públicos pero no trabajan en una Administración Pública, sino que trabajan en otro tipo de estructura.

Este concepto se refleja en cierto modo, y no con demasiada exactitud, en el artículo 8.1 del TREBEP, que define a los empleados públicos como “quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.”

Esta misma norma distingue los diferentes tipos de empleados públicos, de manera que frente a la creencia general de que todo empleado público es funcionario público en el artículo 8.2 del TREBEP se contempla la siguiente clasificación:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

---

<sup>4</sup> Véase SÁNCHEZ MORÓN, M. (2015), *Derecho de la Función Pública*, pág. 65.



A ello se le suma, el artículo 13 del TREBEP que habla del personal directivo, siendo otro tipo de personal ligado a la Administración Pública.

Aunque en este trabajo solo nos vamos a referir al acceso de los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a la Función Pública, es decir, adquiriendo la condición de funcionario de carrera, no está de más presentar brevemente los diferentes tipos de Empleados Públicos que regula la normativa.

## 2.1 Funcionarios de carrera

La figura del funcionario de carrera se encuentra definida en el artículo 9 del TREBEP. Conforme al mismo, son funcionarios de carrera aquellos que en virtud de nombramiento legal están vinculados a una Administración Pública por una Relación Estatutaria para desempeñar servicios profesionales retribuidos de carácter permanente. La adquisición de la condición de funcionario de carrera será mediante la culminación de cuatro fases: superación del proceso selectivo, nombramiento por el órgano competente, acto formal de acatamiento y la toma de posesión.<sup>5</sup>

La relación estatutaria es una relación regulada por derecho administrativo; el conjunto de derechos y de deberes de los funcionarios se deriva de lo que dicte la legislación administrativa en ese momento; de tal manera que si hubiera un cambio de legislación, el funcionario deberá regirse por la nueva normativa acatando todos los cambios que surjan de la nueva Ley.

Este marco estatutario está compuesto con carácter básico, por el propio TREBEP desarrollados por las leyes de Función Pública y los reglamentos que aprueban las Comunidades Autónomas en ejercicio de sus competencias para ello.

---

<sup>5</sup> Véase ARROYO YANES, LM. (2015), *El acceso al empleo público y la adquisición de la condición funcional: nuevas perspectivas para su regulación*. Pág. 149.

Es importante destacar que los funcionarios públicos son los únicos que pueden ejercer funciones que impliquen el ejercicio de potestades administrativas; porque es el único tipo de empleado público que puede ejercer esas funciones; así se indica en el artículo 9.2 del TREBEP “ En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.”

## 2.2 Funcionarios interinos

Son aquellos Empleados Públicos que ocupan las plazas reservadas para el desempeño de funciones propias de los funcionarios de carrera, por razones de urgencia o necesidad. Cabe destacar que estamos ante una clase de funcionarios que se caracteriza por la excepcionalidad de su relación con el ente administrativo al que sirve; por la naturaleza temporal de ésta; que, no obstante todo y sustantivamente, realizan las mismas tareas que los funcionarios de carrera, pero cuyos elementos retributivos pueden ser menores.<sup>6</sup>

Conforme al artículo 10 del TREBEP, deben darse unas condiciones para poder nombrar personal funcionario interino. Son las siguientes:

- **Necesidad para cubrir plazas.**<sup>7</sup> Se pueden dar dos tipos de circunstancias. De un lado, aquellas situaciones en las que la Administración no puede cubrir la plaza mediante funcionarios por causas ajenas a su voluntad; por ejemplo, la suspensión judicial de un procedimiento de selección de funcionarios de carrera. En este caso es posible proceder a la cobertura de las plazas vacantes en la plantilla de plazas mediante funcionarios interinos. De otro lado que la imposibilidad de cubrir por funcionarios de carrera de la plaza vacante en la plantilla de plazas se derivará de la concurrencia de las circunstancias de necesidad y urgencia para su cobertura, de modo que para satisfacer el interés público sea necesario que se produzca la cobertura de manera inmediata.

---

<sup>6</sup> Véase SÁNCHEZ MORÓN, M. (2013), *Régimen Jurídico de la Función Pública*, pág. 165-166.

<sup>7</sup> Véase SÁNCHEZ MORÓN, M. (2015), *Derecho de la Función Pública*, pág. 83.

- **Sustitución transitoria de la plaza del funcionario.** En este caso se habla de sustituir a alguien que sigue en activo pero está imposibilitado para trabajar, por ejemplo por enfermedad, y hay una necesidad y urgencia de que se sigan prestando sus tareas.
- **Necesidad de funciones para desarrollar programas de carácter temporal.** Se trata de funciones propias de funcionarios de carrera que pueden ser desempeñadas por personal con una vinculación no permanente a causa de su transitoriedad y falta de estabilización permanente. Es decir, las tareas reservadas a funcionarios que sean de carácter permanente deberán ser desempeñadas por funcionarios de carrera, pero hay otras tareas, que la Ley denomina “programas de carácter temporal”, que deberán ser desempeñadas por funcionarios interinos, por esa falta de consolidación.

Con la inclusión de este artículo el TREBEP ha intentado contribuir a una regulación más detallada de los funcionarios interinos, que la que hacia la normativa anterior para poder evitar abusos en su utilización, procesos de funcionarización encubiertos y problemas de carácter objetivo en el trabajo de este personal, que muchas veces no desarrollan con libertad sus funciones por miedo al despido.

En el apartado 10.5 del TREBEP se dice que a los funcionarios interinos se les aplica las mismas reglas que de los funcionarios de carrera en la medida de lo posible, obviamente la regla de permanencia propia de los funcionarios de carrera no será una de ellas.

### 2.3 Personal laboral

Conforme al artículo 11 del TREBEP, el personal laboral es aquel que a través de un contrato de trabajo formalizado por escrito sujeto a normas de Derecho Laboral presta servicios retribuidos para las Administraciones Públicas. La Administración hace contrataciones de este tipo de personal tanto de carácter temporal como de carácter permanente. Como peculiaridad no encontramos en el artículo del TREBP ninguna referencia que incluya la relación laboral de carácter especial. La Comisión de Expertos propone que han de recogerse en el TREBEP otras singularidades para el

personal laboral, que junto con las comunes aplicables configuran lo que podemos denominar una “relación laboral de carácter especial” de empleo público.<sup>8</sup>

La contratación del personal laboral puede ejecutarse mediante las figuras contractuales que prevé la legislación laboral y en función de la duración del contrato, los trabajadores laborales podrán ser por tiempo fijo, por tiempo indefinido temporal.

Las contrataciones temporales son frecuentes para trabajos que no puedan ser atendidos por personal fijo o simplemente por conveniencia de gestión personal para obtener una mayor flexibilidad. Este tipo de contrataciones ha causado una cierta inestabilidad, ya que en ocasiones se han convertido en una vía para acceder a la condición de trabajador fijo sin tener que someterse a las pruebas selectivas correspondientes de mérito y capacidad. Por eso se introdujo la figura del trabajador laboral por tiempo indefinido.<sup>9</sup> (SSTS de 7 de octubre de 1996).

Se debe de matizar un concepto importante diferenciando al personal fijo del personal indefinido ya que son dos conceptos que pueden llevar a confusión. El personal fijo es aquel que ejerce su trabajo de manera permanente en la Administración Pública de acuerdo a los principios de igualdad mérito y capacidad.

El personal indefinido es aquel que ejerce su trabajo en una Administración Pública para cubrir unos puestos que han sido provisionados para cubrir unas necesidades. Cuando ya no existan dichas necesidades se procederá a la extinción del contrato de trabajo.

---

<sup>8</sup> Véase LÓPEZ GÓMEZ, JM. (2009), *La Relación Laboral Especial de Empleo Público*, pág. 137.

<sup>9</sup> Véase SÁNCHEZ MORÓN, M. (2015), *Derecho de la Función Pública*, pág. 91.

## 2.4 Personal eventual

Conforme al artículo 12 del TREBEP, el personal eventual es aquel que solo desempeña funciones calificadas como de confianza o asesoramiento especial son los conocidos genéricamente como “asesores”. Este tipo de personal se puede encontrar en todos los niveles territoriales de Administración, aunque más en Administración Local. Su crecimiento en los últimos años ha hecho dudar del abuso de sus nombramientos, por lo que el TREBEP intenta ceñir la regulación para poder evitar dichos abusos, pero sin tener mucho éxito.

## 2.5 Personal directivo

Según el artículo 13 del TREBEP, es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas. Estas funciones serán definidas como tales por las normas específicas de cada Administración de manera que no hay un catálogo cerrado de puestos o funciones considerados directivos. Normalmente se trata de funciones de gerencia y dirección superior. Por lo tanto, el personal directivo no integra una carrera o un grupo profesional cerrado sino que su condición se adquiere o se ejerce solo cuando se desempeñan las funciones calificadas como directivas.

Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

Hasta la aprobación del EBEP en 2007, la previsión y la regulación específica del personal directivo era una de las principales carencias en la legislación porque si existía en la práctica en las Administraciones Públicas, aunque sin un reconocimiento expreso. Hoy esta carencia ya está subsanada.

Esta figura no la debemos confundir con el concepto de “Alto Cargo”, aunque en alguna ocasión puedan coincidir en la misma persona ambas calificaciones. Los altos cargos, o son titulares de los órganos de gobierno, o lo son de los órganos superiores o directivos de las respectivas Administraciones Públicas. Los altos cargos son designados políticamente, Ministros, Secretarios

de Estado etc., o lo son libremente en atención a criterios de competencia profesional o experiencia, entre funcionarios de carrera de máximo nivel.<sup>10</sup>

### **3. Organización de los funcionarios públicos; Cuerpos y Escalas y Grupos**

A efectos organizativos, los funcionarios públicos se clasifican en Cuerpos y Escalas, Según el artículo 75 del TREBEP, “los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.”

Los Cuerpos y Escalas representan la especialidad profesional que se requiere en la Función Pública: todos los funcionarios que realicen unas funciones profesionales semejantes, pertenecerán al mismo Cuerpo o Escala.

De hecho, es la pertenencia a un cuerpo o escala la que permite el acceso a los diferentes puestos de trabajo en los que se realicen dichas funciones, de tal manera que el funcionario sólo podrá ocupar los puestos de trabajo a los que le dé acceso el Cuerpo o Escala al que pertenezca.<sup>11</sup>

Los Cuerpos y Escalas se ordenan a su vez en Grupos, según la titulación de acceso requerida para acceder a los mismos. Esta titulación a su vez va en relación con el nivel de responsabilidad de las funciones desempeñadas y de las características de las pruebas de acceso.

---

<sup>10</sup> Véase BERMEJO VELA, J. (2008), *Derecho Administrativo Básico, Parte General*, pág. 194.

<sup>11</sup> Véase SÁNCHEZ MORÓN, M. (2015), *Derecho de la Función Pública*, pág. 158 - 159

En la siguiente tabla se muestra los Grupos existentes tras la entrada en vigor del TREBEP y su correspondencia con los anteriormente existentes.

| <b>Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas<br/>para la Reforma de la Función Pública<br/>(LMRFP)</b> | <b>TREBEP</b> |
|--|---------------|
| <b>A</b>   | <b>A1</b>     |
| <b>B</b>   | <b>A2</b>     |
|  | <b>B</b>      |
| <b>C</b>   | <b>C1</b>     |
| <b>D</b>   | <b>C2</b>     |
| <b>E</b>   |               |

Tabla 1. Grupos y subgrupos  
Fuente: elaboración propia

Como hemos dicho, estos Grupos se clasifican de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso a la Función Pública.

El grupo A queda dividido en dos subgrupos, el subgrupo A1 y el subgrupo A2. Este grupo corresponde a los Cuerpos y Escalas para los que se exige un título universitario de Grado u otro título universitario superior, Master o Doctorado.

La diferencia entre los subgrupos A1 y A2 estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso. Es muy posible que sea una diferencia pensada para tener pleno sentido cuando se establezca el nuevo modelo de educación Universitaria del 3 +2; los Grados pasarán a ser de 3 años, y se le sumará 2 años más a los que cursen un Master.

Actualmente el A1 que es el antiguo A y el A2 que es el antiguo B exigen el mismo tipo de titulación (Grado, Máster o Doctorado); habiendo una diferencia considerable tanto en las funciones, responsabilidades y retribución.

Con lo cual no hay diferencia para acceder a los subgrupos A1 y A2. La idea del 3+2 surge para que en un futuro, haya una diferenciación entre las personas que poseen un Grado y las personas que poseen un Grado más un Máster.

Para el acceso al grupo B se necesitara estar en posesión del título de Técnico Superior. Este Grupo no tiene correspondencia previa, porque son titulaciones posteriores a 1984 (LMRFP).

El Grupo C se divide en los Subgrupos, C1 y C2. Para el acceso al subgrupo C1 se requiere un título de Bachiller o Técnico y para el acceso al grupo C2 se requiere un título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

El Antiguo Grupo E se mantiene en la Disposición Adicional 6ª del TREBEP para los que no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones del sistema educativo se podrán concentrar en agrupaciones profesionales.

#### **4. Instrumentos de ordenación de la Gestión de Recursos Humanos**

El volumen de Recursos Humanos de las Administraciones Públicas es, como puede deducirse de lo que hemos expuesto, muy grande. Por esa razón es necesario ordenarlos de modo sistemático.

La Administración posee unos determinados medios jurídicos para organizar y ordenar la gestión del personal del sistema de empleo público. En concreto estos instrumentos a los que nos referimos son el Registro de Personal, las Relaciones de los Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal, la Oferta de Empleo Público y la Planificación de Recursos Humanos.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Véase MARINA JALVO, B. Coord. SÁNCHEZ MORÓN, M. (2013), *Régimen Jurídico de la Función Pública*, pág. 209.



#### 4.1 Registros de personal

En lo que respecta al Registro de Personal, regulado en el artículo 71 del TREBEP. Conforme a este artículo el Registro debe proporcionar a la Administración la información necesaria de sus empleados, su situación e historial y progreso en su carrera. Según Alberto Palomar Olmeda, los registros de personal son, instrumentos de información y de aseguramiento del número y condiciones de los empleados públicos que prestan servicios en una determinada entidad pública.<sup>13</sup>

Este instrumento debe existir en cada Administración Pública, siendo ésta una obligación que se impone en todas las Administraciones incluso en las más pequeñas como los Ayuntamientos. Si estos no pudieran llevar un Registro por si solos, podrán contar con mecanismos de colaboración para que otras Administraciones les ayuden; como refleja el apartado 5 del artículo 71 del TREBEP. En el ámbito de la Administración General del Estado también dispone de un Registro Central en el que se inscribe a todo el personal.

Hay que destacar que los registros que disponen de información de los diferentes empleados públicos que trabajan en la Administración Pública respectiva, también pueden recoger información de los Recursos Humanos de su respectivo Sector Público; artículo 71.2 del TREBEP.

Es decir el Registro de la Administración General del Estado, también puede incluir el personal de órganos constitucionales, como el Tribunal Constitucional, personal de las sociedades y funciones públicas y todas las entidades a las que no se les aplica el TREBEP pero que tienen personal a su servicio, también funcionario.<sup>14</sup>

Otra dato importante es que todos los Registros de Personal estén coordinados para proporcionar el intercambio de la información entre todas las Administración Públicas. Artículo 71.3 TREBEP.

Los Registros de Personal asignan un número específico a cada empleado que permite la formalización de su nombramiento o contrato por la Administración. Los empleados tienen libre acceso a sus datos, que están protegidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Igualmente pueden accederse a estos registros terceras personas que tengan un interés legítimo y directo para la consulta de los diferentes archivos.

---

<sup>13</sup> Véase PALOMAR OLMEDA, A. (2009), *Manual de Empleo Público*, pág. 197.

<sup>14</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 188.

## 4.2 Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantilla de Personal

Son otros dos instrumentos de Gestión de Recursos Humanos dentro de la Administración Pública. Estos instrumentos son fundamentales para conseguir un diseño adecuado de los Puestos de Trabajo y de los perfiles idóneos para desempeñarlos. Con ellos, se pretende actuar con eficacia y eficiencia aunque esto resulta un objetivo difícil de lograr.<sup>15</sup>

Inicialmente no existía una clasificación de Puestos de Trabajo en la Administración, cada puesto actuaba conforme sus competencias y prestación de servicios.<sup>16</sup> Finalmente tras varios intentos de introducir un orden en función de las necesidades de la organización, la LMRFP de 1984 consiguió avanzar en este propósito e introdujo las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT).<sup>17</sup>

Según el artículo 15 de la LMRFP, aún vigente al carácter supletorio, en cuanto el TREBEP no se refiere a ellos, define la RPT como “un instrumento técnico u organizativo mediante el que cada Administración estructura la clasificación y ordenación de cargos y puestos de trabajo que la componen y en el que se precisan también los requisitos para el desempeño de cada puesto.”

En el caso del personal funcionario, la RPT debe indicar la denominación de cada puesto, el grupo o grupos de clasificación profesional al que corresponde, los cuerpos o escalas a que estén adscritos, el sistema de provisión de cada puesto y las retribuciones complementarias.

En determinadas Administraciones Públicas, sobre todo locales, la RPT se sustituye por un simple catálogo de puestos, menos formalizado, llamado Plantilla de Personal. Sin embargo no son instrumentos equivalentes, ya que conforme al artículo 14 de LMRFP, es un instrumento de efectos meramente presupuestarios, pues supone el “volcado” de las partidas de personal de los presupuestos en una lista de puestos, garantizando sin cobertura presupuestaria. En la mayoría de las Comunidades y en la legislación de régimen local su sentido es el de coordinar la estructura de la Función Pública con las decisiones presupuestarias.

---

<sup>15</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 191.

<sup>16</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 189.

<sup>17</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 190.

### 4.3 Oferta de Empleo Público

También es una técnica creada por la LMRFP, y puede definirse como aquel documento por el que cada Administración hace públicos los puestos de trabajo o plazas vacantes que pretende cubrir a través de los diferentes sistemas de selección de personal.

Esto implica que cada Administración debe valorar las necesidades de personal para los diferentes puestos de trabajo de que dispone y ofertar anualmente los puestos vacantes. La oferta de empleo público debe aprobarse por el respectivo órgano de gobierno, y seguirse de su publicación correspondiente en el diario oficial.

Todo ello se recoge en el artículo 70.1.2.3 del EBEP “1. Las necesidades de Recursos Humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

### 4.4 Planificación de Recursos Humanos

Es una figura que fue introducida en nuestro derecho de la Función Pública en el año 1993 como consecuencia del Tratado de la Unión Europea de 1992, para poder controlar al personal de las Administraciones Públicas. Sin embargo no ha sido muy utilizada en las Administraciones Públicas, que escasas veces han puesto en práctica planes de Recursos Humanos.

Pese a ello, hay que insistir en su utilidad. Es una forma de previsión de las necesidades futuras y de los medios de satisfacer las mismas en el seno de las diferentes organizaciones.<sup>18</sup>

Son necesarios para poder hacer análisis de las necesidades del personal, así como satisfacer, optimizar y distribuir la organización administrativa.

Así parece pensarlo también el artículo 69.1 del TREBEP al disponer que su objetivo sea “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles mediante la dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.”

En su contenido, entiende que deberá incluirse el artículo 69.2 del TREBEP las siguientes medidas:

- “a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.”

No obstante, como hemos dicho, todo lo relacionado con la planificación de recursos humanos, no avanza a pesar de las leyes que lo regulan.

---

<sup>18</sup> Véase PALOMAR OLMEDA, A. (2009), *Manual de Empleo Público*, pág. 229.

## 5. Principios y procedimientos de acceso al empleo público

Para poder ingresar en la Función Pública debemos tener siempre presente los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, ya que son el eje central para el acceso a la misma.

Los principios que regulan el acceso a la Función Pública están recogidos en los artículos 23.2 y 103.3 de la CE.

El principio de **igualdad** debe impedir la discriminación entre los aspirantes para evitar situaciones de desigualdad; este principio se deriva directamente del derecho fundamental establecido en este sentido por el artículo 14 de la CE.

La igualdad se debe garantizar a lo largo de todo el procedimiento de acceso por lo que, como indica el artículo 55 del TREBEP, las convocatorias de los mismos deberán ser siempre públicas, con expresión precisa y clara de sus bases o reglas rectoras. Del mismo modo tiene que aplicarse la transparencia en el desarrollo de las pruebas, la selección y, sobre todo en las resoluciones por las que se indican los candidatos seleccionados, que tendrán que estar suficientemente motivados o explicados. Solo así se hará bueno el principio de igualdad.

El principio de **mérito** hace referencia al “currículum” de los aspirantes; a su experiencia, formación, cursos recibidos etc.; en toda su trayectoria tanto laboral como personal. Con este principio se persigue acreditar la capacidad profesional necesaria para desempeñar el puesto de trabajo público, demostrando que los conocimientos y destrezas de los candidatos seleccionados son superiores a los de otros candidatos que optan al mismo empleo.

Por fin el principio de **capacidad**, hace referencia a la aptitud que se busca en el empleado público para el desempeño correcto y eficaz de su tarea. Este principio es el que justifica la realización de todas aquellas pruebas tanto prácticas como teóricas que permiten comparar los conocimientos y talentos de los aspirantes para la obtención de un empleo público.

A estos criterios generales el TREBEP en su artículo 55 suma también los siguientes:

- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección”.

### 5.1 Requisitos para el acceso a la Función Pública

Conforme a estos principios, los puestos descritos en las RPT que están vacantes, deberán cubrirse mediante la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos, para cuya participación se deben cumplir una serie de requisitos previos que consisten en una serie de capacidades genéricas y verificables que han de poseer las personas que aspiran a un empleo público, artículo 56 TREBEP:<sup>19</sup>

- Tener nacionalidad española; en su artículo 57 TREBEP nos explica el acceso al empleo público de los ciudadanos comunitarios. Estos podrán ejercer como personal funcionario en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos. Excepto aquellos puestos que directa o indirectamente implique una participación en el ejercicio del poder público o funciones de salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas; éstas determinarán los grupos a los que no pueden acceder los nacionales de otros Estados (Artículo 76 TREBEP).
- Poseer la capacidad funcional; significa poder desempeñar las funciones y tareas requeridas para el puesto.
- Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, salvo que por ley se pueda establecer otra inferior. Este requisito está eliminado por ser considerado discriminatorio ya que la capacidad física no va ligada a la edad al establecerlo así la STJUE de 13 de noviembre de 2014.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio ni condenado a inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial

---

<sup>19</sup> Véase MAURI MAJÓS, J. (2009), *Manual de Empleo Público*, pág. 277.

- Poseer la titulación exigida; no se admitirán requisitos de titulación injustificados, ni una formación técnica que no guarde relación con las funciones propias del puesto de trabajo.
- Las Comunidades Autónomas que tengan dos lenguas oficiales podrán exigir el conocimiento de la lengua.

Podrán exigirse otros requisitos los cuales deberán guardar una relación objetiva y proporcionada con las funciones y tareas a desempeñar según dice el artículo 56.3 TREBEP.

## 5.2 El proceso selectivo

El principio de mérito y capacidad obliga a seleccionar a aquellos aspirantes más capacitados para desempeñar las funciones del puesto a cubrir. Por ello, se establecen regulaciones marco de los procesos selectivos que deben ser desarrolladas en leyes y reglamentos del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Así por ejemplo el artículo 60 del TREBEP nos habla de los órganos de selección, e indica lo siguiente:

- a) Los órganos de selección serán colegiados, no se indica expresamente, pero en normativa de desarrollo se dice que deberán ser impares para evitar empates y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre, aunque esto no es un mandato cerrado
- b) El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
- c) La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

En cuanto a los procesos selectivos, según el artículo 61 del TREBEP, son los siguientes:

- Oposición

Consiste en uno o varios exámenes que se corresponderán con contenidos incluidos en unos programas aprobados con anterioridad y adjuntado a la convocatoria.

Las plazas se asignan a los candidatos que los hayan superado y obtengan las mejores calificaciones.

El tipo de pruebas que deben superarse serán las adecuadas al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo las prácticas que sean necesarias, realización de ejercicios que demuestren que se tienen las destrezas y habilidades, comprobar el dominio de lenguas extranjeras, superación de pruebas físicas, etc.

Las pruebas podrán completarse con un periodo de prácticas, pruebas psicotécnicas y finalmente con el reconocimiento médico.<sup>20</sup>

- Concurso

Los candidatos no se someten a pruebas de aptitud. Las plazas se otorgan en función de los méritos aportados por los candidatos, también valorados conforme a un baremo previo publicado en la convocatoria.

- Concurso- oposición

Es una combinación de los anteriores. Consiste en la realización de una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer un orden de prelación de los candidatos. No solo se tienen en cuenta la puntuación de las pruebas sino que también se tienen en cuenta las obtenidas en la fase de valoración de méritos de los aspirantes al puesto. De todos ellos, son preferibles la oposición y el o concurso-oposición ya que el concurso es excepcional según se indica en el apartado 6 del artículo 61 del TREBEP.

Sea cual sea el sistema de selección utilizado, es importante mencionar que los órganos de selección no podrán proponer el acceso a un número superior de aprobados a las plazas convocadas, excepto cuando lo prevea la propia convocatoria.

---

<sup>20</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág.212 - 213.



### 5.3 Convocatoria

Debe ser publicada en el Boletín Oficial correspondiente. Si se trata de la Administración del Estado, la convocatoria junto con sus bases se publicará en el Boletín Oficial del Estado, igualmente si se trata de la Administración local, se publicará en el Boletín Oficial de la provincia y en el caso de las Comunidades Autónomas, la publicación deberá hacerse en el Boletín Oficial de cada Comunidad Autónoma.

El contenido mínimo de las convocatorias se encuentra en el artículo 16 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. Son los siguientes:

- Número y características de las plazas convocadas
- Declaración expresa de que no se podrá declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.
- Órgano, centro o unidad administrativa a que deben dirigirse las solicitudes de participación.
- Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.
- Sistema selectivo.
- Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección
- Designación del Tribunal calificador.
- Sistema de calificación.
- Programa que ha de regir las pruebas o indicación en el “Boletín Oficial del Estado” en que se haya publicado con anterioridad.
- Duración máxima del proceso de elaboración de los ejercicios. Desde el final de una prueba hasta el comienzo de la otra deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días naturales.
- Orden de actuación de los aspirantes según el resultado del sorteo.
- Determinación, en su caso, de las características, duración, plazo máximo para el comienzo y centro u órgano responsable de la evaluación del periodo de prácticas o curso selectivo.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 214 -215

## **6. Carrera vertical/horizontal. Evaluación del Desempeño. Promoción Interna y provisión de puestos de trabajo.**

Una vez accedido a la Función Pública, el funcionario público tiene posibilidades de desarrollar una carrera profesional. Para el TREBEP (artículo 16.2), la carrera profesional es el conjunto de posibilidades de ascenso que van a depender del esfuerzo de cada empleado público y de su perfeccionamiento de actuación, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El desarrollo de la carrera profesional siempre tiene que partir de la pertenencia de los funcionarios a unas determinadas estructuras: los Cuerpos y Escalas, tal y como refleja el artículo 75 del TREBEP. En este sentido, podríamos definir el Cuerpo como el conjunto de funcionarios que se caracterizan por realizar funciones homogéneas y por tener una misma titulación de acceso.

Dentro de los Cuerpos (no en todos ellos) encontramos las Escalas, que son especialidades dentro de los mismos. Es la pertenencia a un determinado Cuerpo o Escala la que permite a los funcionarios acceder a un determinado puesto de trabajo que es propio de los mismos.

Distinto es el concepto de Grupo. Hay que considerar que no todos los Cuerpos y Escalas se sitúan al mismo nivel de funciones o de responsabilidad, por lo que para acceder a los mismos se exigen titulaciones diferentes de acceso. En función de la titulación de acceso que se exija, esos Cuerpos y Escalas se organizan en Grupos.

Aclarados estos conceptos, estamos en condiciones de retomar la cuestión de la carrera administrativa, que puede ser de dos tipos: vertical u horizontal.

### **6.1 Carrera vertical**

La carrera vertical es la que se desarrolla normalmente. Según el artículo 16.3.b del TREBEP, la carrera vertical es “el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión”. En otras palabras: consiste en ir ascendiendo en los puestos de trabajo que corresponden al Cuerpo o Escala a la que pertenece ese funcionario.

Lo característico de la carrera vertical es, por tanto, que el funcionario va cambiando de puestos de trabajo, pero sin abandonar el Cuerpo funcional al que accedió. Sigue siendo funcionario de ese Cuerpo o Escala, pasando a desempeñar un puesto de trabajo en el que se realicen las funciones propias del mismo de superior jerarquía.

Y aquí es donde hay que aclarar que, dentro de un mismo Cuerpo, los puestos están jerarquizados; esta jerarquía se realiza a través de lo que se denomina Niveles. Los puestos de trabajo se ordenan entre los niveles de 1 a 30, siendo la RPT la que diga qué nivel corresponde a cada puesto de trabajo, dependiendo de las funciones que se desempeñen en el mismo y del grado de responsabilidad que impliquen.

Dentro de los niveles existe un mínimo y un máximo que se agrupan en intervalos de niveles donde cada Cuerpo se ubica de acuerdo con el Grupo o Subgrupo de clasificación. El intervalo tiene mucha importancia porque los funcionarios nunca podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondientes al grupo en el que este clasificado su Cuerpo o Escala.

En cuanto a la forma en la que se puede ascender en la estructura ordenada de puestos, que son con carácter ordinario, el concurso; con carácter excepcional, la libre designación o la comisión de servicios.<sup>22</sup>

| <b>CUERPOS O ESCALAS</b> | <b>NIVEL</b>  | <b>NIVEL</b>  |
|--------------------------|---------------|---------------|
|                          | <b>MÍNIMO</b> | <b>MÁXIMO</b> |
| <b>Subgrupo A1</b>       | 20            | 30            |
| <b>Subgrupo A2</b>       | 16            | 26            |
| <b>Subgrupo C1</b>       | 11            | 22            |
| <b>Subgrupo C2</b>       | 9             | 18            |
| <b>Sin Subgrupo</b>      | 7             | 14            |

Tabla 2. Cuerpos y Escalas  
Fuente: Elaboración propia

<sup>22</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 226

## 6.2 Carrera horizontal

Según el artículo 16.3a del TREBEP la carrera horizontal es “la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo”.

Lo característico de la carrera horizontal, por lo tanto, es que el funcionario puede desarrollarla sin cambiar de puesto de trabajo ni alterar al Cuerpo funcionarial al que accedió, mediante la asignación a su puesto de posibilidades de mejora (diversos niveles).

Serán las Leyes de Función Pública de cada Administración las que decidan implantar la carrera horizontal en su Función Pública y diseñar un modelo concreto, porque no vale con lo establecido en el TREBEP, que se limita a indicar lo que acaba de decirse.

## 6.3 Evaluación del desempeño

La figura de la evaluación del desempeño también es muy importante para el desarrollo profesional de los funcionarios públicos, pues es de suponer que de ella puede derivar en cierta medida la propia carrera funcionarial. Se encuentra descrita en el art. 20 TREBEP, conforme al cual “Las Administraciones públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados”, para añadir a continuación que “La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se miden y se valoran las conductas profesionales, el rendimiento, el logro de los resultados.”

Esta técnica es la que más motiva a los funcionarios para hacer bien su trabajo, si bien, como han dicho algunos expertos “la implantación de buenos sistemas de la evaluación del desempeño exige el desarrollo de las organizaciones públicas de importantes capacidades internas: sistemas de definición de objetivos, indicadores de rendimiento, instrumentos para valorar competencias, técnicos especializados, directivos capacitados y comprometidos. Ello exige una mayor inversión en la gestión de recursos humanos y reforzar las unidades especializadas dedicadas a dicha gestión. Se considera que esto es una inversión rentable a medio y largo plazo, que puede hacerse en nuestro sector público”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 237

Todo ello, siendo conscientes de que esto puede llevar a conflictos en el seno del empleo público y que no solo depende un solo factor sino que hay que tener en cuenta la influencia de terceros y de otras circunstancias no controladas por el funcionariado.

A día de hoy, en la mayoría de puestos de trabajo, hablar de resultados o de rendimiento, y vincular a ello el desarrollo de la carrera profesional, es hablar de algo utópico. Hay honrosas excepciones, como el caso del profesorado universitario.

#### 6.4 Promoción Interna

No hay que confundir la figura de la promoción interna con de la carrera profesional, aunque presentan indudables semejanzas al tratarse también un mecanismo de promoción profesional. La promoción interna consiste en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un determinado Grupo a otro Cuerpo o Escala de Grupos superiores (promoción interna vertical) o del mismo Grupo profesional (promoción interna horizontal).

La diferencia entre la carrera y la promoción interna es evidente, y es importante destacarla: en la carrera el funcionario no cambia de Cuerpo, sino solo de puesto de trabajo (vertical) o ni siquiera eso (horizontal). En la promoción interna, si hay cambio de Cuerpo, de Grupo superior o del mismo.

#### 6.5 Provisión de puestos de trabajo

La provisión de puestos de trabajo es un mecanismo destinado a elegir, entre aquellas personas que tienen acreditada la capacidad mínima funcionarial tras haber superado los procedimientos selectivos de ingreso, quién reúne la mayor idoneidad para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. También podríamos definirla como la consecuencia directa del procedimiento de selección, ya que las pruebas selectivas, habilitan genéricamente para el trabajo en la Función Pública.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Véase ESCUIN PALOP, C. (2005), *Curso de Derecho Administrativo*, pág. 580.

Los mecanismos de provisión previstos en el TREBEP son los siguientes:

– El Concurso

Según el artículo 79 del TREBEP, consiste en la valoración de los méritos y capacidades, además de las aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. Estos órganos responderán al principio de profesionalidad, especialización de sus miembros y paridad entre mujer y hombre, y su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad. Las Leyes de Función Pública establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.<sup>25</sup>

Las convocatorias para la provisión de puestos por concurso deberán tener la publicidad estipulada en las normas a través de Boletines o Diarios Oficiales correspondientes.

Las bases de las convocatorias de concurso constituyen actos administrativos generales, lo que se llama la “ley del concurso”. La Administración las redacta y aprueba, y las Comisiones de valoración que las aplican y los candidatos que participan voluntariamente en el concurso deben someterse a ellas.<sup>26</sup>

En la Administración del Estado, las convocatorias incluirán las bases de las mismas, con los siguientes datos: (como se indica el artículo 39 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado).

- Denominación, nivel, descripción y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Méritos a valorar y baremo para su puntuación.
- Memorias o entrevistas a realizar.
- Composición de las comisiones de valoración.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 248

<sup>26</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 249

<sup>27</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 250

Para poder formar parte en los concursos, los funcionarios deberán reunir las condiciones generales exigidas en la normativa, en las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha que termine el plazo de presentación de las solicitudes de participación.<sup>28</sup>

Los méritos a valorar dependerán de los puestos de trabajo a proveer, y se reflejarán en la convocatoria del concurso, pero normalmente se tendrá en cuenta la antigüedad, los cursos realizados, el grado personal consolidado del funcionario y el trabajo desarrollado.

Quienes resuelven el concurso son las Comisiones de Valoración. Se trata de órganos especializados e independientes cuyo objetivo es encargarse del desarrollo de la provisión, calificación y valoración de los méritos de los funcionarios concursantes.

#### – La Libre Designación con convocatoria pública

Tal y como indica el artículo 80 del TREBEP; este sistema, muy cuestionado por la doctrina y por los propios funcionarios, debe reservarse para cubrir aquellos puestos de especial responsabilidad o especial conocimiento técnico. Los funcionarios que ocupen un puesto por este sistema podrán ser cesados discrecionalmente, asignándoles en este caso un puesto de trabajo acorde con su cualificación conforme al sistema de carrera propio de cada Administración Pública.

---

<sup>28</sup> Véase PARADA VAZQUEZ, R. FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la Función Pública*, pág. 252





## II. EXPECTATIVAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL GRADUADO SOCIAL

### 7. Acceso a la Función Pública

#### 7.1 Los puestos de trabajo a los que puede acceder el Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Una vez planteado el anterior marco teórico, a efectos clasificadores, en este apartado se van a analizar las salidas profesionales que posibilita la titulación del Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La formación que recibe esta titulación es amplia y sirve para desempeñar tareas especializadas en la empresa privada y también en la Administración Pública.

En este sentido, para el acceso a la Función Pública, los Graduados Sociales han cursado mucha formación que puede servir de ayuda a la hora de preparar el temario exigido en cualquier procedimiento selectivo. Asimismo también resulta de ayuda para conseguir la promoción interna en los puestos que requieran dicha titulación.

Entre las **funciones generales del Graduado Social** estarían las siguientes:

- Vía Administrativa: Todos aquellos asuntos de representación y dirección técnica de procedimientos ante:
  - Inspección de Trabajo
  - Tesorería General de la Seguridad Social
  - Conciliación Previa a la Vía Judicial
  - INSS
  - INSERSO
  - Extranjería
- Vía Judicial: Representación ante Tribunales de lo Social en todo tipo de procedimientos laborales y de Seguridad Social, tales como:
  - Despidos
  - Reclamación de salarios
  - Sanciones

- Prestaciones contributivas y no contributivas
  - Vacaciones
  - Clasificación Profesional
  - Peritos en Materia Laboral y Social
- Servicios a Empresas: Asesoramiento en todos aquellos asuntos derivados de la gestión de empresas tales como:
- Altas y bajas de trabajadores
  - Alta de autónomos
  - Remisión Electrónica de datos de la empresa y de los trabajadores (Sistema Red)
  - Contratación
  - Trámites del fin de la relación laboral
  - Asesoramiento Fiscal y Tributario
  - Constitución y Legalización de empresas
  - Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados
  - Cálculo del IRPF de los Trabajadores
  - Informes y comunicación de faltas y sanciones al personal
  - Movilidad Laboral
  - Prevención y Riesgos Laborales
  - Subvenciones
  - Selección de personal
  - Confección de salarios y seguros sociales
  - Asesoramiento en convenios colectivos y elecciones sindicales
  - Servicios a los beneficiarios de la Seguridad Social:
    - Habilitación
    - Asesoramiento y trámite de prestaciones
    - Jubilación
    - Orfandad
    - Viudedad
    - Invalidez
- Mediación: Mediadores en conflictos colectivos, entre otros asuntos.
- Auditor Socio-Laboral.

Junto a ello, entendemos que el nuevo título de Grado habilitará, previo concurso/ oposición, para el acceso a aquellos puestos de trabajo, ofertados por las distintas Administraciones Públicas, cuyo ámbito de actuación sea afín, o al menos, no sea contradictorio con los contenidos de la titulación, tanto para el grupo A1 como para el grupo A2, según la normativa vigente en cada caso.

“El Graduado en atención a su especialización puede acceder a los puestos de trabajo que se enumeran a continuación:

- Técnicos de la Seguridad Social
- Interventores de la Seguridad Social
- Inspectores de Trabajo y Seguridad Social
- Inspectores de Hacienda del Estado
- Jefaturas de Servicio de Recursos Humanos
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración de la Seguridad Social
- Técnico Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración de la Seguridad Social
- Técnico Superior de la Administración General de las Comunidades Autónomas
- Inspectores de Seguros del Estado
- Interventores y Auditores del Estado
- Interventores- Tesoreros de la Administración Local
- Secretarios de la Administración Local
- Administradores Civiles del Estado
- Inspectores de Entidades de Crédito
- Gestión de la Seguridad Social
- Subinspectores de Empleo y Seguridad Social
- Jefatura de negociado de Recursos Humanos
- Técnicos de Gestión de las Comunidades Autónomas
- Técnicos de Hacienda
- Técnicos de Auditoria y Contabilidad
- Gestión de la Administración Civil del Estado

Todos estos perfiles administrativos tienen como función principal la gestión de los diferentes servicios, de sus equipos de personal, de sus infraestructuras y de los recursos económicos, así como de aquellos otros organismos dependientes de ellos.

En el ámbito de la Educación, el Graduado Social puede acceder como docente (Profesor Asociado) en la enseñanza universitaria. A su vez, puede acceder tanto a la docencia en la enseñanza secundaria como en las enseñanzas de Formación Profesional en sus dos formas, Formación Profesional de grado medio y de grado superior para impartir asignaturas con marcado carácter laboral, como por ejemplo Formación y orientación laboral, Recursos Humanos, Contabilidad etc.

El empleo público dentro de la Administración de Justicia, puede acceder a Tramitación Procesal y Administrativa cuyo requisito es poseer el título de Bachiller y Gestión Procesal Administrativa que es el elegido para nuestro simulacro explicado más adelante, ya que para este puesto se exige titulación universitaria.”

## 7.2 Ofertas públicas de empleos reales

Planteadas las vías posibles, se trata de concretar cuales vienen siendo las posibilidades reales de acceder a la Función Pública para estos Graduados, para ello hemos analizado la oferta de empleo público estatal, comprendida en los años 2010 hasta el 2015.

Consta de dos tablas, una dedicada a los empleos de nuevo ingreso y otra a la promoción interna. La tabla comienza a partir del año 2010 ya que es el año en que se implantó el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

|   | AÑO  |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|
| NUEVO INGRESO   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| <b>A1</b>   |      |      |      |      |      |      |
| SUPERIOR DE INSPECTORES DE HACIENDA DEL ESTADO                  | 15   | 14   | 15   | 14   | 15   | 21   |
| SUPERIOR INTERVENTORES Y AUDITORES DEL ESTADO                   | 0    | 10   | 5    | 13   | 14   | 22   |
| SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL           | 17   | 20   | 9    | 10   | 15   | 13   |
| SUPERIOR DE INTERVENCION Y CONTABILIDAD ADMON DE LA S.SOCIAL    | 0    | 15   | 2    | 12   | 12   | 0    |
| SUPERIOR DE TECNICOS DE LA ADMINITRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL | 0    | 14   | 0    | 7    | 14   | 18   |
| <b>A2</b>   |      |      |      |      |      |      |
| GESTION DE LA ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO                   | 16   | 40   | 5    | 23   | 18   | 120  |
| TECNICO DE HACIENDA   | 33   | 30   | 40   | 50   | 40   | 129  |
| TECNICO DE AUDITORIA YCONTABILIDAD                              | 0    | 14   | 0    | 18   | 44   | 50   |
| SUBINSPECTOR DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL                       | 28   | 20   | 0    | 23   | 0    | 28   |
| <b>C1</b>   |      |      |      |      |      |      |
| GENERAL ADMINITRATIVO ADMON. EST. ESP AGENTES HACIENDA PUBLICA  | 15   | 15   | 12   | 20   | 17   | 20   |
| <b>C2</b>   |      |      |      |      |      |      |
| GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINITRACION DEL ESTADO                 | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 77   |

Tabla 3. Oferta empleo Nuevo ingreso  
Fuente: Elaboración propia con datos BOE

| PROMOCIÓN INTERNA   | AÑO  |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|
|   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| <b>A1</b>   |      |      |      |      |      |      |
| SUPERIOR DE INSPECTORES DE HACIENDA DEL ESTADO                  | 15   | 15   | 15   | 15   | 27   | 50   |
| SUPERIOR INTERVENTORES Y AUDITORES DEL ESTADO                   | 0    | 10   | 5    | 5    | 14   | 30   |
| SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL           | 15   | 8    | 8    | 3    | 6    | 8    |
| SUPERIOR DE INTERVENCION Y CONTABILIDAD ADMON DE LA S.SOCIAL    | 0    | 2    | 0    | 0    | 6    | 0    |
| SUPERIOR DE TECNICOS DE LA ADMINITRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL | 0    | 0    | 0    | 0    | 6    | 10   |
| <b>A2</b>   |      |      |      |      |      |      |
| GESTION DE LA ADMINTIRACION CIVIL DEL ESTADO                    | 30   | 3    | 57   | 30   | 54   | 84   |
| TECNICO DE HACIENDA   | 20   | 20   | 19   | 20   | 300  | 300  |
| TECNICO DE AUDITORIA Y CONTABILIDAD                             | 0    | 0    | 0    | 5    | 7    | 7    |
| SUBINSPECTOR DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL                       | 5    | 2    | 0    | 2    | 21   | 4    |
| <b>C1</b>   |      |      |      |      |      |      |
| GENERAL ADMINISTRATIVO ADMON. EST. ESP AGENTES HACIENDA PUBLICA | 18   | 10   | 24   | 25   | 300  | 300  |
| GENERAL ADMINISTRACION DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO          | 108  | 114  | 108  | 114  | 114  | 400  |
| <b>C2</b>   |      |      |      |      |      |      |
| GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO                | 82   | 100  | 86   | 91   | 69   | 400  |

Tabla 4. Oferta empleo Promoción Interna  
Fuente: Elaboración propia con datos BOE

Como se puede observar en las tablas, no en todos los años se han ofertado plazas de los diferentes puestos de trabajo. Esto ha podido deberse en gran medida a la situación de crisis en la que nos encontramos actualmente. Sin embargo, algunos de los puestos de trabajo han ascendido. En esta situación de crisis, dilatada en el tiempo, ya que la comparativa realizada es de cinco años, ha hecho que determinados puestos de trabajo requieran de un mayor control o vigilancia, por eso hubo más contrataciones. Este es el caso de los Inspectores de Hacienda del Estado pasando de 15 contrataciones a 21 de nuevo ingreso y de 15 a 50 en los de promoción interna.

Observamos que el número de empleados al servicio de las Administraciones Públicas han ido disminuyendo en algunos sectores como por ejemplo en los puestos de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social con 17 empleados de nuevo ingreso en 2010 y con 13 empleados en 2015.

Cabe destacar sin embargo que en la misma tabla de nuevo ingreso aparece la figura de Técnico de Hacienda en la que sucede todo lo contrario. Mientras que en el puesto de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ha disminuido el número de empleados, en el puesto de Técnico de Hacienda ha aumentado con 33 empleados de nuevo ingreso en 2010 y con 129 empleados en 2015. Es un dato significativo, ya que, es el puesto de trabajo en el que más plazas se han emitido durante los cinco años de manera constante.

Una de las principales políticas frente a la crisis es la evolución económica de un país, y una manera de abordarlo es controlando e inspeccionando que los contribuyentes cumplan con sus obligaciones tributarias por eso no es de extrañar la coincidencia que existe entre el aumento de puestos de trabajo de Técnicos de Hacienda con los años de crisis de nuestro país.

El puesto General Auxiliar de la Administración del Estado no ha generado ninguna plaza durante los cuatro primeros años, siendo solo en 2015 una notable crecida de la oferta de empleo.

En general, el 2010 y el 2012 muestran ser los años que menos Empleo Público se ha ofertado de los diferentes puestos de trabajo.

Cabe destacar que en 2015 se observa un incremento de las plazas ofertadas en algunos de los puestos de trabajo. Esto puede ser debido a una leve recuperación de la crisis o por las necesidades se cubrir puestos de trabajo surgidos a través de la crisis.

La información proporcionada en la tabla de promoción interna, nos indica que se ofertan más puestos de trabajo que de nuevo ingreso. Por lo que resulta interesante ver que a través de un puesto puedes seguir ascendiendo o preparándote para puestos superiores.

El puesto que más se ha incrementado de forma sorprendente es el Técnico de Hacienda que ha pasado de no haber oferta de empleo a tener 300 puestos en 2015. Este dato se refleja igualmente en los puestos de nuevo ingreso mencionados anteriormente.

Los puestos comprendidos en C1 y C2 que son general Administrativo de la Hacienda Pública, General Administración del Estado y General Auxiliar Administración del Estado se han incrementado en el último año tres veces más en número en los años anteriores.



## **8. Estudio de campo: el conocimiento de los Graduados en RRLL y RRHH y sus posibilidades de acceso a la Función Pública.**

Hemos preparado un pequeño estudio de campo sobre las expectativas de acceso a la Función Pública de los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con el objetivo de recoger y procesar toda la información posible para saber qué piensan al respecto una vez terminados sus estudios de Grado. Con el análisis de los datos recogidos se pretende valorar los conocimientos que los estudiantes tienen y sus posibilidades de acceso a la Función Pública.

En esta encuesta de elaboración propia, se plantean un conjunto de preguntas que contemplan diferentes aspectos relacionados con la Función Pública y el acceso a la misma.

### **8.1 Diseño de encuesta**

Las personas objeto de este estudio son estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que han finalizado o están finalizando sus estudios en 2016. La encuesta ha sido realizada tanto a hombres como a mujeres para poder conocer sus diferentes puntos de vista sobre el acceso a la Función Pública cuando finalicen sus estudios de Grado. En total, se han encuestado a 20 estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, siendo 12 hombres y 8 mujeres. De estos 20 estudiantes 10 habían cursado la asignatura optativa de Empleo Público y los 10 restantes no la habían cursado.

La recogida de datos para el análisis se hace a través de un cuestionario de 15 preguntas con respuestas cerradas.

Una vez construido el cuestionario inicial, se intentará recoger el mayor número de respuestas posibles.

La encuesta ha sido realizada de forma personal en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, tanto a los alumnos que han cursado la asignatura optativa de “Empleo Público” como a alumnos que no la han cursado, como hemos indicado anteriormente.

Una vez se analizados los datos de la encuesta, se procede a ofrecer las oportunas conclusiones del pertinente informe.

Mediante esta encuesta se plantean un conjunto de preguntas que contemplan diferentes aspectos relacionados con el empleo en la Función Pública.

A continuación adjuntamos el modelo de encuesta que se les ha proporcionado a los alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

- ☐ LOCALES
- ☐ AUTONOMICAS
- ☐ ESTATALES
- ☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☐ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA
- ☐ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

## 8.2 Resultados

### ESTUDIANTES QUE HAN CURSADO LA ASIGNATURA DE EMPLEO PÚBLICO

|                   |                   |    |                    |       |    |
|-------------------|-------------------|----|--------------------|-------|----|
| <b>PREGUNTA 1</b> | SI                | 10 | <b>PREGUNTA 9</b>  | SI    | 3  |
|                   | NO                | -  |                    | NO    | 7  |
|                   | NS/NC             | -  |                    |       |    |
| <b>PREGUNTA 2</b> | SI                | 8  | <b>PREGUNTA 10</b> | SI    | 10 |
|                   | NO                | 2  |                    | NO    | -  |
|                   | NS/NC             | -  |                    | NS/NC | -  |
| <b>PREGUNTA 3</b> | LOCALES           | 4  | <b>PREGUNTA 11</b> | SI    | 10 |
|                   | AUTONOMICAS       | 3  |                    | NO    | -  |
|                   | ESTATALES         | 3  |                    | NS/NC | -  |
|                   | NINGUNA           | -  |                    |       |    |
| <b>PREGUNTA 4</b> | N.CORRESPONDIENTE | 3  | <b>PREGUNTA 12</b> | SI    | 4  |
|                   | N.INFERIOR        | 6  |                    | NO    | 5  |
|                   | NS/NC             | 1  |                    | NS/NC | 1  |
| <b>PREGUNTA 5</b> | SI                | 10 | <b>PREGUNTA 13</b> | SI    | 6  |
|                   | NO                | -  |                    | NO    | 3  |
|                   | NS/NC             | -  |                    | NS/NC | 1  |
| <b>PREGUNTA 6</b> | SI                | 10 | <b>PREGUNTA 14</b> | SI    | 9  |
|                   | NO                | -  |                    | NO    | -  |
|                   | NS/NC             | -  |                    | NS/NC | 1  |
| <b>PREGUNTA 7</b> | SI                | 2  | <b>PREGUNTA 15</b> | SI    | 9  |
|                   | NO                | 7  |                    | NO    | -  |
|                   | NS/NC             | 1  |                    | NS/NC | 1  |
| <b>PREGUNTA 8</b> | SI                | 6  |                    |       |    |
|                   | NO                | 4  |                    |       |    |
|                   | NS/NC             | -  |                    |       |    |

**ESTUDIANTES QUE NO HAN CURSADO  
LA ASIGNATURA DE EMPLEO PÚBLICO**

|                   |                   |    |                    |       |   |
|-------------------|-------------------|----|--------------------|-------|---|
| <b>PREGUNTA 1</b> | SI                | 5  | <b>PREGUNTA 9</b>  | SI    | 2 |
|                   | NO -              | 4  |                    | NO    | 8 |
|                   | NS/NC -           | 1  |                    |       |   |
| <b>PREGUNTA 2</b> | SI                | 6  | <b>PREGUNTA 10</b> | SI    | 2 |
|                   | NO                | 4  |                    | NO    | 7 |
|                   | NS/NC             | -  |                    | NS/NC | 1 |
| <b>PREGUNTA 3</b> | LOCALES           | 4  | <b>PREGUNTA 11</b> | SI    | - |
|                   | AUTONOMICAS       | 3  |                    | NO    | 7 |
|                   | ESTATALES         | 3  |                    | NS/NC | 3 |
|                   | NINGUNA           | -  |                    |       |   |
| <b>PREGUNTA 4</b> | N.CORRESPONDIENTE | -  | <b>PREGUNTA 12</b> | SI    | 5 |
|                   | N.INFERIOR        | 6  |                    | NO    | 5 |
|                   | NS/NC             | 4  |                    | NS/NC | - |
| <b>PREGUNTA 5</b> | SI                | -  | <b>PREGUNTA 13</b> | SI    | - |
|                   | NO                | 8  |                    | NO    | 7 |
|                   | NS/NC             | 2  |                    | NS/NC | 3 |
| <b>PREGUNTA 6</b> | SI                | -  | <b>PREGUNTA 14</b> | SI    | 1 |
|                   | NO                | 6  |                    | NO    | 8 |
|                   | NS/NC             | 4  |                    | NS/NC | 1 |
| <b>PREGUNTA 7</b> | SI                | -  | <b>PREGUNTA 15</b> | SI    | 9 |
|                   | NO                | 10 |                    | NO    | 1 |
|                   | NS/NC             | -  |                    | NS/NC | - |
| <b>PREGUNTA 8</b> | SI                | -  |                    |       |   |
|                   | NO                | 6  |                    |       |   |
|                   | NS/NC             | 4  |                    |       |   |

En primer lugar, los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los alumnos encuestados están interesados en intentar acceder a la Función Pública, debido a la incertidumbre laboral que hay actualmente y a las dificultades que encuentran para poder acceder al empleo privado. Muchos de ellos piensan que este acceso es un medio que les puede proporcionar un trabajo estable, con un sueldo digno y lo contemplan como primera opción en su expectativa hacia el mundo laboral.

A la hora de elegir el territorio para acceder a un puesto de trabajo, observamos que les es indiferente acceder a nivel Local, Autonómico o Estatal ya que tienen la aspiración de poder acceder a un puesto de la Función Pública para asegurarse un puesto de trabajo fijo.

Por lo que respecta al nivel de estudios para acceder a la Función Pública, encontramos dos puntos de vista: el 60% de la muestra piensa que es más fácil acceder a la Función Pública a través de cuerpos inferiores a su nivel de formación y poder ir ascendiendo a través de la promoción interna.

Es interesante plasmar este tipo de respuestas, ya que puede ser debido a que la mayoría piensa en la facilidad para acceder a un puesto de trabajo de nivel inferior o también podemos deducir que la totalidad de las respuestas han sido respondidas por mujeres ya que las mujeres somos más seguras, constantes en nuestro trabajo, y accediendo a un nivel inferior, se puede ir promocionando internamente.

También podemos deducir que la mujer tiene que conciliar la vida personal, familiar y laboral; por lo que prefieren optar por un puesto de trabajo que les permita dedicarse a la vida laboral y familiar.

El 40% restante de la muestra, indica que se ve capaz de acceder a la Función Pública en puestos acordes con la formación que poseen, en concreto tienen expectativas a puestos de trabajo como Inspector de Trabajo, Inspector de Hacienda (A1) o Subinspector de empleo (A2) . Trabajos de niveles superiores que anteriormente solo eran para aquellos que habían realizado estudios superiores y que ahora con la incorporación de los Grados ya no existe tal distinción ya que pueden acceder tanto a los puestos pertenecientes al grupo A1 como al grupo A2. Todo ello sin dejar de ser conscientes de la dificultad que ello conlleva. El acceso a puestos de trabajo de la Función Pública que requieren de una mayor complejidad y responsabilidad son más duros a la hora de acceder a ellos, por supuesto esto también marca la diferencia en lo que respecta a su retribución.

Los participantes que han cursado la asignatura optativa de Empleo Público demuestran que tienen los conocimientos precisos sobre las distintas cuestiones de la Función Pública (tipos de procedimientos selectivos, requisitos de acceso, convocatorias etc), por lo que creemos que es relevante cursarla para quienes contemplen esa salida profesional.



Nos ha sorprendido que los alumnos que no han cursado la asignatura, tienen sin embargo, expectativas sobre realizar pruebas de acceso a la Función Pública, ya que muchos de ellos nos han comentado que la idea de optar a un puesto “de trabajo fijo” les resulta atractiva; pero, presentan como hándicap no saber cómo poder acceder a la Función Pública y los distintos trámites que deben realizar.

Con respecto a los conocimientos previos para realizar pruebas de acceso a la Función Pública como son: tipos de pruebas, medios telemáticos, trámites, etc; existe una diferenciación clara entre los alumnos que han cursado la asignatura de Empleo Público y los que no, ya que la mayoría de alumnos que no la han cursado desconoce los trámites que deben de seguir; muchos escogen la opción de informarse y prepararlas a través de una academia ya que así no deben preocuparse de ningún trámite, fecha, temario, el único inconveniente se encuentra en el lado económico, suelen ser caras y no se pueden asegurar que el puesto al que optas será tuyo porque eso depende solo de ti; además de la igualdad en los temarios, que no les permite distinguirse y “llamar la atención” del Tribunal.

En base a la opinión que tienen los estudiantes de Grado de RRLL y RRHH, se han logrado una serie de resultados bastante positivos en relación con la opción de acceder a la Función Pública.

No obstante, las respuestas a las preguntas sobre si conocen el entorno de la Función Pública han sido menos entusiastas, pues se puede observar que muchos de ellos no conocen todo lo que conlleva el proceso de un procedimiento de acceso a la Función Pública.

A través de la pregunta:” Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?” El 90% de las respuestas son afirmativas.

Esto nos indica que una buena propuesta de mejora sería la posibilidad de facilitar a los alumnos algún tipo de curso formativo sobre el acceso a la Función Pública como opción de búsqueda de empleo.

Sería conveniente mejorar este ámbito para poder solucionar las diferentes dudas que se les presentan a los alumnos y destacar que, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es una titulación bastante amplia que abarca muchos puestos de trabajo para poder acceder a la Función Pública por lo que ayudaría a crear diferentes expectativas en el futuro laboral.

## **9. Simulación de un caso práctico de la oferta de empleo público: Gestión Procesal y Administrativa del Ministerio de Justicia**

Dentro de la segunda parte de nuestro trabajo hemos elaborado una simulación de cómo sería realmente el acceso a un puesto de trabajo en la Función Pública por parte de un Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Hemos querido plasmar de la manera más clara posible un supuesto práctico para que los alumnos que lo deseen, puedan tener un ejemplo de cómo sería dicho proceso.

El puesto elegido es un puesto de Gestión Procesal y Administrativa del Ministerio de Justicia. La razón de esta elección fue dar a conocer la posibilidad de acceso de estos Graduados a la Administración de Justicia, ya que ello es bastante desconocido. Además, es un Cuerpo en el que periódicamente se han ido convocando procesos selectivos, por lo que puede ser una salida profesional muy interesante.

Nuestro protagonista ficticio se llama Mario. Acaba de terminar sus estudios y desea acceder a la Función Pública. A continuación le explicamos que pasos debe seguir:

*“Soy Mario, tengo 25 años. He cursado mis estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo en la Universidad de Zaragoza. Llevo varios años buscando trabajo y al no conseguirlo he decidido presentarme a las pruebas de acceso de la Función Pública, pero no sé muy bien qué debo hacer. ¿Qué pasos debo seguir? “*

Lo primero que debes saber es a que Cuerpos puedes optar según tu formación. En este caso, puedes optar a todos los que pertenezcan al Grupo A, que son las que exigen formación superior. Por supuesto, también tienes la posibilidad de intentarlo a través de Cuerpos de Grupos inferiores, y una vez adquirida la condición de funcionario público desarrollarte profesionalmente a través de los mecanismos de carrera profesional y promoción interna.

El siguiente paso es buscar todas las ofertas de empleo en los diferentes boletines oficiales (Boletín Oficial del Estado, Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma correspondiente, los Boletines de las diferentes provincias), todo dependerá del Cuerpo al que decidas acceder y dónde lo quieras realizar. Hay disponibles páginas web como opobusca.com; donde puedes encontrar todas las ofertas, ya que mirar los boletines es más costoso pero más fiable.

También tienes disponibles avisadores de oposiciones completamente gratuitos disponibles en las páginas web de cada Comunidad Autónoma, solo tienes que suscribirte, elegir la sección de “Autoridades y personal” del Boletín Oficial (por ejemplo de Aragón) y a través de tu correo electrónico te llegará toda la información necesaria. Solo tienes que revisarlo periódicamente.

Debes de tener en cuenta las diferentes pruebas y temario según el Cuerpo al que quieres optar. Para ello puedes mirar boletines de años anteriores y comprobar qué temas piden, el número de exámenes que hay que superar (ya que suele haber más de uno), los méritos relacionados con el puesto que se valoran (como idiomas, cursos de formación). Son muy importantes los plazos, para que te hagas una idea de la fecha que hay desde la publicación de la convocatoria hasta el primer examen. Y por supuesto, asegurarte de la titulación que se exige, ya que si no tienes la titulación requerida no puedes acceder a ese Cuerpo funcional.

Pasados unos meses, Mario encuentra en el Boletín Oficial del Estado una oferta de empleo que se ajusta a sus preferencias. Le interesa prepararse para acceder al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa de la Administración de Justicia (convocatoria BOE N°263, martes 3 de noviembre de 2015).

## “MINISTERIO DE JUSTICIA”

**11842** *Orden JUS/2293/2015, de 19 de octubre, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa de la Administración de Justicia.”*

En dicho Boletín se encuentran las bases de la convocatoria elegida. En primer lugar comprueba que cumples con todos los requisitos. Estos requisitos se especificaron previamente en la Orden JUS/2170/2015 de 14 de Octubre, a la que la misma convocatoria remite. Conforme a la misma:

“1. Para ser admitidos a la realización del proceso selectivo, los aspirantes deberán poseer en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantener hasta el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera, además de los requisitos específicos, contenidos en las correspondientes convocatorias, los siguientes requisitos de participación:

1.1 Nacionalidad: Tener la nacionalidad española.

1.2 Edad: Tener dieciséis años de edad, salvo cuando en la convocatoria se establezca la edad mínima de dieciocho, al amparo de lo dispuesto en el artículo 56-3 del estatuto Básico del Empleado Público, y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa.

1.3 Titulación: Estar en posesión o en condiciones de obtener el título exigido para el ingreso en cada Cuerpo, de acuerdo con lo que se establecerá en las bases específicas de cada convocatoria. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones del Derecho de la Unión Europea.

1.4 Capacidad: Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas del cuerpo al que aspiran.

### 1.5 Habilitación:

a) No haber sido condenado por delito doloso a penas privativas de libertad mayores de tres años, a menos que se hubiera obtenido la cancelación de antecedentes penales o la rehabilitación.

b) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas, salvo que hubiera sido debidamente rehabilitado, ni pertenecer al mismo Cuerpo a cuyas pruebas selectivas se presenten.

2. Para participar en los procesos de acceso por promoción interna, los aspirantes deberán reunir todos los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al cuerpo o especialidad de que se trate; poseer la titulación requerida para el acceso a éste; tener la condición de funcionario de carrera en el cuerpo de titulación de acceso inmediatamente inferior al que se pretende acceder y acreditar en el mismo una antigüedad de, al menos, dos años. Todos estos requisitos deben reunirse en el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta la fecha de toma de posesión.”

Posteriormente verifica en la Orden de Convocatoria el número de plazas. En este caso es de 140 con la siguiente distribución territorial:

| <b>Ámbito territorial</b> | <b>Sistema general</b> | <b>Reserva personas con discapacidad</b> |
|---------------------------|------------------------|--|
| Andalucía                 | 5                      | —  |
| Canarias                  | 11                     | 1  |
| Cataluña                  | 33                     | 2  |
| Comunidad Valenciana      | 12                     | —  |
| Madrid                    | 21                     | 1  |
| Navarra                   | 4                      | —  |
| País Vasco                | 16                     | 1  |
| Ministerio de Justicia    | 31                     | 2  |
| Total                     | 133                    | 7  |

Es importante saber en qué lugares hay plazas, ya que, aunque lo importante es asegurar el aprobado para el puesto de trabajo al que optas, debes de tener en cuenta los diferentes lugares en los que hay plazas y tener claro si estarías dispuesto a desplazarte a un lugar diferente.

Como puede verse, del total de las plazas convocadas se reservarán 7 plazas para ser cubiertas por quienes tengan la condición legal de personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, siempre que acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad funcional con el desempeño de las tareas propias que corresponden al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa y superen las pruebas selectivas. El resto de las plazas 133, se distribuyen por diferentes Comunidades Autónomas

Se da cuenta, y eso le parece importante, que los aspirantes podrán participar por un único ámbito territorial, y, en caso de resultar aprobados, obtendrán necesariamente destino dentro del ámbito territorial por el que concurren. Las plazas que queden desiertas en un ámbito territorial no se podrán acumular a otro distinto. Así que atendiendo a criterios personales y al número de plazas convocadas, opta por participar en el ámbito de Cataluña.

Los ejercicios que formarán parte del proceso selectivo se celebrarán en un mismo acto en el mismo día, uno a continuación del otro:

Primer ejercicio. De carácter teórico, escrito, obligatorio y eliminatorio. Consistirá en contestar un cuestionario-test sobre las materias del Programa detallado en la Orden JUS/2171/2015, de 14 de octubre (BOE de 19 de octubre). Constará de 100 preguntas con cuatro respuestas alternativas de las cuales sólo una es la correcta.

- La duración del ejercicio de será de 75 minutos.
- Se calificará de 0 a 100 puntos.
- Las preguntas acertadas se valorarán con 1 punto; las preguntas no acertadas descontarán 0,25 puntos; las preguntas no contestadas no serán puntuadas.
- La puntuación obtenida por cada aspirante se corresponderá con el número de respuestas acertadas, hecha la deducción de las no acertadas.
- El cuestionario propuesto por el Tribunal constará de 104 preguntas, siendo las 100 primeras ordinarias y evaluables, y las cuatro últimas, de reserva. En el caso en que, celebrado el examen, el Tribunal deba anular una o varias preguntas ordinarias, establecerá en el mismo

Acuerdo la sustitución, a efectos de su evaluación, de las anuladas por otras tantas de reserva, por su orden.

- El Tribunal, a la vista del número y nivel de conocimientos de los aspirantes presentados decidirá cuál será la puntuación mínima para superar este ejercicio en cada ámbito territorial, puntuación que no podrá ser inferior a 50 puntos y hará público dicho acuerdo. Los opositores que no alcancen dicha puntuación mínima tendrán la consideración de suspensos y no les será valorado el segundo ejercicio.

Segundo ejercicio. De carácter práctico, escrito, obligatorio y eliminatorio. Consistirá en la contestación a un cuestionario-test de 50 preguntas, con cuatro respuestas alternativas de las cuales sólo una es la correcta y referidas a dos casos prácticos de diligencia judicial que serán propuestos por el Tribunal.

- Se calificará de cero a cien puntos en total, quedando eliminados los opositores que no obtengan puntuación en alguno de los dos casos prácticos.
- Las preguntas acertadas se valorarán con 2,00 puntos. Las no acertadas descontarán 0,50 puntos y las no contestadas descontarán 0,25 puntos. Si el resultado fuera un número negativo se calificará con 0 puntos.
- La duración del ejercicio será de 45 minutos.
- El cuestionario propuesto por el Tribunal constará de 52 preguntas, siendo las 50 primeras ordinarias y evaluables y las dos últimas, de reserva. En caso de anulación de preguntas, se actuará del mismo modo que se ha indicado para el primer ejercicio.
- El Tribunal, a la vista del número y nivel de conocimientos de los aspirantes presentados decidirá cuál será la puntuación mínima para superar este ejercicio en cada ámbito territorial, puntuación que no podrá ser inferior a 50 puntos y hará público dicho acuerdo. Los opositores que no alcancen dicha puntuación mínima tendrán la consideración de suspensos.

La calificación de la oposición vendrá dada por la suma de las calificaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios.

A los aspirantes que concurran por el turno de reserva para personas con discapacidad y que obtengan en cualquiera de estos ejercicios una puntuación igual o superior al 60% de la nota máxima posible prevista en los párrafos que anteceden, se les conservará la nota para la

convocatoria inmediatamente posterior siempre que el contenido del temario, los ejercicios y su modo de calificación sean idénticos.

Evaluación del conocimiento de las lenguas oficiales propias de las Comunidades Autónomas y del derecho civil foral de la Comunidad Autónoma del País Vasco

Conocimientos de las lenguas oficiales propias de las Comunidades Autónomas.

Para los opositores que concurren por alguno de los ámbitos territoriales correspondientes a Comunidades Autónomas con lengua oficial propia y que así lo hubieran hecho constar en su solicitud de participación, finalizada la fase de oposición y establecidas las listas de aprobados que hubieran obtenido plaza, se procederá a la evaluación del conocimiento de las lenguas oficiales propias de las Comunidades Autónomas. La evaluación consistirá, en la acreditación del conocimiento de la lengua oficial de dicha Comunidad, mediante las certificaciones que hayan presentado o mediante la realización de una prueba de nivel de conocimientos.

La puntuación de la valoración del conocimiento de la lengua oficial de Comunidad Autónoma sólo será aplicable en el ámbito de la Comunidad Autónoma respectiva a los solos efectos de establecer el número de orden en la relación de aprobados dentro del ámbito territorial por el que concurre el aspirante, por lo que deberá reflejarse separada de la obtenida en los dos ejercicios obligatorios.

Con todo ello, decide presentarse.

El siguiente paso es pagar las tasas, que en este caso serán de 22,42€, para tener derecho a examen en el modelo indicado, el 790- código 007. Se descarga gratuitamente en la página web del Ministerio de Justicia ([www.mjusticia.gob.es](http://www.mjusticia.gob.es)).

La presentación de la solicitud se realizará en el plazo de veinte días naturales, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la orden de convocatoria de las pruebas selectivas de acceso al cuerpo, entre el día 4 y el 23 de noviembre, ambos inclusive, y se dirigirá al Secretario de Estado de Justicia. La no presentación de ésta en tiempo y forma supondrá la exclusión del aspirante.

Una vez presentada dicha solicitud en tiempo y forma descritos se procederá a examinar la lista de aspirantes admitidos y excluidos teniendo en cuenta que habrá dos listas, una provisional en la



que se podrán subsanar errores y otra definitiva. Además de esto se expondrán los lugares donde se realizara el primer ejercicio. En el Boletín Oficial del Estado, en este caso corresponde a la lista definitiva, al BOE nº 52 de martes 1 de marzo de 2016 se encuentra también en la Orden:

**“2087**      *Orden JUS/250/2016, de 22 de febrero, por la que se aprueba la relación definitiva de admitidos y excluidos del proceso selectivo para ingreso en el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, por el sistema general de acceso libre, y se convoca a la realización del primer ejercicio”*

El paso más importante es saber cuál será el temario que deberá estudiar para poder organizar el tiempo adecuado a cada uno de ellos. Este temario se encuentra, como nos indica la propia convocatoria, en el BOE Nº 250, lunes 19 de octubre de 2015 en el ANEXO I.

**“11218**      *Orden JUS/2171/2015, de 14 de octubre, por la que se publican los programas de las pruebas selectivas para ingreso o acceso a los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia.”*

Con todos estos pasos a seguir, Mario ya está preparado para empezar a prepararlo y comenzar a recorrer el duro comienzo de la preparación.

Sería interesante mirar en la página web del CEF para adquirir temario o hacerlo a través de una academia.

Con este supuesto hemos querido trasmitir de manera esquemática el proceso que debería de seguir una persona para realizar una oposición teniendo en cuenta diferentes aspectos como el tipo de formación de la persona que desea acceder o sus expectativas de cara al mundo laboral. Tener en cuenta que todo esto es el principio de un largo proceso de preparación y estudio. Independientemente del tipo de preparación que se escoja, hay que estar atento a todas y cada una de las pruebas, mirando en el caso que nos aborda, lo haremos en la página web del Ministerio de Justicia y los diferentes Boletines Oficiales.



### **III. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

Con este proyecto se pretenden establecer unas bases teórico- prácticas para que el alumno del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tenga una visión sobre los aspectos que se tienen en cuenta a la hora de realizar pruebas de acceso en la Función Pública. En otras palabras: saber cuáles son las premisas para poder prepararse, cuáles son los puestos de trabajo a los que pueden acceder con respecto a su formación, las expectativas de futuro con las que pueden contar, para poder formar parte cómo personal.

Una de las piezas claves para elaborar este trabajo ha sido la situación laboral en la que nos encontramos. El Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos abre las puertas a un amplio sector laboral, existiendo numerosas salidas, tanto en el ámbito privado, en la Función Pública y en la docencia. En este aspecto tiene su lado positivo porque puedes acceder a diferentes opciones, eligiendo la que más se ajuste a tus necesidades e inquietudes. Con esto, nos hemos dado cuenta que las preferencias de la gente habían cambiado, que existía una clara necesidad de encontrar un trabajo estable con un sueldo fijo mucho mayor de la que había antes de la crisis. Muchos de los estudiantes una vez finalizados sus estudios, no saben cómo orientar su futuro profesional, por ello, formar parte de la Función Pública, será una opción positiva de cara al mundo laboral. Apuntar que la elección de trabajar en la Función Pública es una buena idea, es un nicho de mercado importante y esto es reflejo en las 13.427 plazas de nuevas plazas para el año 2016 y 5.694 plazas para promoción interna.

Nuestro estudio se centra en los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que acaban de finalizar sus estudios o estaban a punto de terminarlos, por lo que era necesario investigar, por un lado, el conocimiento que tenían los alumnos sobre el hecho de preparar una prueba de acceso para trabajar en la Función Pública, y por otro, hacer un estudio sobre la oferta de puestos de trabajo en la Función Pública.

Además de nuestra propia experiencia como alumnas de este Grado, la forma más rápida y clara fue averiguarlo a través de la encuesta. En ella hemos visto el conocimiento que tenían los alumnos sobre cómo acceder a la Función Pública con una clara diferenciación. Los alumnos que había cursado la asignatura optativa de Empleo Público tenían muchísimos más conocimientos que los que no la habían cursado. Un claro ejemplo lo encontramos en nosotras mismas, ya que sólo una de nosotras había cursado la asignatura.

El otro punto de la investigación fue saber cuáles eran los puestos que se ofertaban en la Función Pública. Saber los puestos de trabajo que más se demandan, comparándolos con los de otros años, dándonos cuenta que, a partir de la crisis, algunos puestos de trabajo se demandaban más (recordamos que estamos hablando siempre de la Función Pública), claro ejemplo es el de los Técnicos de Hacienda. Son puestos de trabajo de control y vigilancia para que un país que está en crisis cumpla con los deberes tributarios de la Hacienda Pública y luchar contra el fraude.

Otro dato y no por ello menos importante, era saber los puestos a los que se pueden acceder según su titulación, que, como ya hemos explicado anteriormente, con las nuevas titulaciones de “Grado” puedes acceder al grupo A, siendo este el más alto al que se puede acceder. Esto no era así anteriormente con las antiguas Diplomaturas y Licenciaturas, por lo que como novedad y elemento diferenciador no tardando mucho, se pondrá en práctica lo que se llama 3+2 teniendo que estudiar un master para acceder a cuerpos superiores, pero, mientras esto no ocurra, un Graduado puede acceder al grupo más alto.

Una forma de explicar la base de nuestro proyecto que es la de cómo acceder a la Función Pública, ha sido a través de un caso práctico ficticio para que todo aquel que le interese pueda ver de forma esquemática como presentarse a las pruebas de acceso a la Función Pública estableciendo cada uno de los pasos a seguir.

Con nuestra simulación del caso práctico queremos hacer ver que las personas que pretendan acceder a la Función Pública pueden hacerlo siguiendo una pautas o pasos y que en realidad no es un proceso complicado aunque no podemos obviar que es largo y tedioso y que requiere de mucho trabajo, esfuerzo y constancia.

La elección al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa de la Administración de Justicia fue elegida por observar el desconocimiento de muchos alumnos a la hora de acceder a un trabajo en los juzgados, ya que entendían que solo podían acceder los que habían estudiado Derecho. Este hecho nos pareció relevante ya que existe un desconocimiento en este sentido por parte de los alumnos en general. Se tiene en mente cualquier ámbito a la hora de trabajar en la Función Pública sin contar con la opción de Empleo Público del Ministerio de Justicia.

Además del puesto de Gestión Procesal y Administrativa que nos exige titulación superior, descubrimos otros puestos interesantes como el de Tramitación Procesal y Administrativa en la que

se requiere el título de Bachiller o Técnico encontrando una posibilidad de acceso a puestos superiores a través de aquí. El otro puesto es el de Auxilio Judicial en la que solo se pide la titulación de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Con estos ejemplos establecemos la posibilidad de acceso a la Función Pública desde puestos inferiores y así poder acceder a puestos superiores a través de la promoción interna.

Habiendo establecido todos los parámetros para el estudio de nuestro Trabajo Fin de Grado podemos decir que un Graduado puede acceder al nivel más alto dentro de la Función Pública. Qué, aunque sea complicado hacerlo, tiene dicha posibilidad. Qué otro factor importante son las circunstancias económicas en las que se encuentre un país ya que la crisis ha hecho que un número elevado de personas quiera conseguir un trabajo en la Función Pública ya que en muchos aspectos tiene condiciones laborales mucho mejores que las que nos encontramos hoy en día en la empresa privada. Qué, aunque existen muchos tipos de trabajadores en la Función Pública y que algunos no son del todo muy apreciados como los famosos “interinos” que suspiran por una plaza fija, gozan de las mismas condiciones que cualquier funcionario.

Como propuesta de mejora creemos que sería una buena idea que la Universidad impartiera cursos o charlas formativas sobre este tema, y así poder obtener la máxima información viéndolo como una opción laboral ventajosa el poder prepararse una oposición.

Hemos podido comprobar que muchos de los alumnos incluyéndonos a nosotras, una vez finalizado el Grado, nos encontramos desorientados a la hora de acceder al mundo laboral; es una titulación que toca muchos ámbitos laborales, siendo algunos desconocidos por los alumnos, por lo que una simple charla orientativa donde se estableciesen unos parámetros con las necesidades e inquietudes de los estudiantes, nos ayudarían a labrar nuestro propio futuro laboral.

Esperamos que este trabajo pueda servir para ampliar el conocimiento de los alumnos presentes y futuros y el abanico de posibilidades que ofrece el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el ámbito de la Función Pública.

## 10. Bibliografía

- ARENILLA SÁEZ, M., POLO SÁNCHEZ, A. I., BASTOS BOUBETA, M. A., MORENO JIMÉNEZ, J. M. (2014), *Administración 2032: Teclas para transformar la administración pública española*, Instituto Nacional de Administración Pública, & Grupo de Investigación en Administración Pública 2032, Madrid.
- ARROYO YANES, LM. (2015), *El acceso al empleo público y la adquisición de la condición funcionarial: nuevas perspectivas para su regulación*. Editorial Atelier libros jurídicos, Barcelona.
- BERMEJO VERA, J. (2008), *Derecho Administrativo Básico Parte General* (8ª ed.) editorial Thomson Civitas
- CANTERO MARTÍNEZ, J. FUENTETAJA PASTOR, J. MAESO SECO, LF. MARINA JALVO, B. Coordinador SANCHEZ MORON, M. (2013), *Régimen Jurídico de la Función Pública* (1ªed.) editorial LexNova.
- CASTILLO BLANCO, FA. (Director). QUESADA LUMBRERAS, JE. (Coordinador). MAURI MAJÓS, J. PALOMAR OLMEDA, A. (2009), *Manual de Empleo Público* (1ªed), editorial Iustel.
- COLOM PIAZUELO, E. (Director) EMBID IRUJO, A. (2014), *Derecho Público Aragonés* (5ªed) El Justicia de Aragón.
- ESCUIN PALOP, C. (2005), *Curso de Derecho Administrativo* (3ªed) editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- FANLO LORAS, A. (Director) (2000), *Estudio Sistemático de la Ley de Administración Local de Aragón*, Cortes de Aragón, Zaragoza.
- GOSÁLBEZ PEQUEÑO, H, MELLADO RUÍZ, L, ROCA FERNÁNDEZ- CASTANYS, Mª L. (2013), *Manual Básico de Derecho del Empleo Público*, editorial Tecnos, Madrid.

LÓPEZ GÓMEZ, JM. (2009), *La Relación Laboral Especial de Empleo Público* (1ª ed.) editorial Civitas.

PARADA VAZQUEZ, FUENTETAJA PASTOR, J. (2013), *Derecho de la función pública* (1ªed.), editorial Open, Madrid.

SANCHEZ MORON, M. (2013), *Derecho de la función pública* (séptima edición) editorial Tecnos, Madrid.

BOE 5299      Real Decreto 406/2010, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2010.

BOE 3894      Real Decreto 264/2011, de 28 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2011.

BOE 15699      Real Decreto 1694/2012, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2012.

BOE 3208      Real Decreto 218/2013, de 22 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2013.

BOE 3821      Real Decreto 228/2014, de 4 de abril, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2014.

BOE 3035      Real Decreto 196/2015, de 22 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2015.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Moncloa. “El número de empleados públicos es de dos millones y medio tras reducirse en 166.557 en los últimos cuatro años”, [en línea]. Junio, 2016. Disponible en la web: <http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/minhap/Paginas/2016/150616funcionarios.aspx>

Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, [en línea]. 2011. Disponible en la web: <http://www.seap.minhap.gob.es>

“Portal de la Administración de Justicia-Información al ciudadano, [en línea]. Septiembre 2016. Disponible en la web: [https://www.administraciondejusticia.gob.es/paj/publico/ciudadano/profesionales/graduados\\_sociales/informacion\\_ciudadano](https://www.administraciondejusticia.gob.es/paj/publico/ciudadano/profesionales/graduados_sociales/informacion_ciudadano)

“Acceso a convocatorias por perfiles profesionales”, [en línea]. Septiembre 2016. Disponible en la web: <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/servicios-ciudadano/empleo-publico/acceso-convocatorias-perfiles/gestion-procesal>

Anónimo, “Diseño de un título único de grado en Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo”, [en línea]. Disponible en la web: <http://www.ugr.es/~citrab/contenido/files/Ponencia%204.pdf>



## **11. Anexo I: Encuestas**



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☒ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA
- ☐ CUENTA PROPIA
- ☒ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☒ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

- ☒ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

- ☒ SI  
☐ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA  
☐ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC





## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

- ☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☒ ESTATALES  
☐ NINGUNA



4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA  
☐ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

- ☐ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☒ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA  
☒ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

- ☒ LOCALES  
☒ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA



4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA  
☒ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC





## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☒ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA  
☒ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☒ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☒ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☒ SI  
☐ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA  
☐ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC





## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☒ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☒ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☒ SI  
☐ NO



10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA  
☐ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

- ☐ LOCALES  
☒ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA
- ☒ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLY Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO



10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA
- ☒ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

- ☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA



4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☒ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA
- ☐ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☒ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☒ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA
- ☒ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLY Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA



4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA
- ☐ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☒ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC





## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☒ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☒ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI  
☒ NO  
☒ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA  
☒ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Pública?

- ☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☒ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☒ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA
- ☐ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC





## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☒ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☐ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☒ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO



10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA  
☐ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☒ ACADEMIA
- ☐ CUENTA PROPIA
- ☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI
- ☒ NO
- ☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI
- ☐ NO
- ☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO



10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA  
☒ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLL Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☒ LOCALES  
☐ AUTONOMICAS  
☒ ESTATALES  
☐ NINGUNA



4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA  
☒ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC



## ENCUESTA

### CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS EN RRLY Y RRHH SOBRE EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Buenos días/tardes. Somos alumnas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; estamos realizando esta encuesta para nuestro trabajo de fin de grado. Nos gustaría hacerle unas preguntas que le llevarán 5 minutos. Este cuestionario será totalmente anónimo. Muchas gracias por su participación

1. Tras la finalización de sus estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ¿ha considerado la posibilidad de realizar pruebas de acceso a la Función Pública?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

2. Debido a la situación laboral que nos encontramos, ¿ha decidido elegir esta opción por dicho motivo?

☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC

3. En el caso de querer acceder a la Función Pública, marque las opciones a las que le interesaría acceder.

☐ LOCALES  
☒ AUTONOMICAS  
☐ ESTATALES  
☐ NINGUNA

4. ¿Tiene aspiración a acceder a un cuerpo de la Función Pública correspondiente a su nivel de estudios, o a un nivel inferior por su facilidad?

☐ NIVEL CORRESPONDIENTE A SUS ESTUDIOS  
☒ NIVEL INFERIOR A SUS ESTUDIOS  
☐ NS/NC

5. ¿Ha recibido algún tipo de información sobre la Administración Pública por medio de alguna asignatura?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

6. En caso afirmativo, ¿le han servido de ayuda los conceptos adquiridos en las asignaturas sobre los procesos para llevar a cabo una prueba de acceso a la Función Pública?

☐ SI  
☐ NO  
☒ NS/NC

7. ¿Conoce los cuerpos a los que puede optar en la función pública relacionado con sus estudios ?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

8. ¿Cree que los conocimientos adquiridos en sus estudios de Grado son suficientes para poder acceder a la función pública?

☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

9. ¿Tiene conocimiento sobre todos los recursos telemáticos que disponen las páginas webs de las diversas Administraciones y entidades públicas ?

☐ SI  
☒ NO

10. ¿Conoce los tipos de procedimientos por los cuales se accede a la Función Pública?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

11. De ser así, ¿conocería la diferencia entre oposición, concurso y concurso-oposición?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

12. En caso de realizar una oposición; ¿elegiría prepararlas a través de una academia o por cuenta propia?

- ☐ ACADEMIA  
☒ CUENTA PROPIA  
☐ NS/NC

13. Si eligiese la opción de prepararlas por cuenta propia, ¿sabría que tramites debería realizar?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

14. ¿Sabría usted decirnos como buscar las ofertas de empleo en la Administración Publica?

- ☐ SI  
☒ NO  
☐ NS/NC

15. Si se le ofreciese la posibilidad de recibir algún curso o formación sobre las oposiciones y sus respectivos procedimientos, ¿estaría dispuesto a hacerlo?

- ☒ SI  
☐ NO  
☐ NS/NC