

PROCESOS DE VALIDACIÓN DE SISTEMAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. Antecedentes.

En abril del año 2012 se puso en marcha un grupo de trabajo integrado por representantes de Escuelas e Institutos de Administración Pública del Estado con el fin de valorar las posibilidades de compartir recursos y establecer estrategias de colaboración en los ámbitos de formación y selección de los empleados públicos.

Como consecuencia de aquella iniciativa se iniciaron varios proyectos relativos al ámbito de la selección de empleados públicos. Se esbozaron varias líneas de actuación con el objetivo de mejorar los procesos selectivos de las Administraciones Públicas, y concretamente se definió la acción Procedimiento de validación de los procesos selectivos.

Recientemente, los días 23, 23 y 24 de enero de 2014, se celebraron en el INAP unas jornadas de formación mediante relativas al proyecto de validación de los procesos selectivos dirigidas por Mikel Gorriti y Joseba López Basterra y con la asistencia de representantes de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas.

2. Objetivo.

La validación se basa en el modelo de la Validez de Criterio Predictiva que trata de averiguar si existe una relación significativa entre los resultados de las pruebas selectivas y las evaluaciones del desempeño de los puestos administrativos ejercidos por los que las superaron. Es decir, si se seleccionaron los candidatos más idóneos para el desempeño de los puestos ofertados, comprobando si han realizado correctamente el trabajo para el cual fueron seleccionados y si está en consonancia con las puntuaciones obtenidas en las pruebas de la OPE.

En definitiva, se trata de poner en relación, de forma empírica, las técnicas de selección empleadas y el desempeño del puesto de trabajo, de forma que podamos verificar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 55.e) del EBEP: "Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar" y, en caso contrario, proponer las medidas correctoras apropiadas.

La metodología de los procesos de validación está dirigida fundamentalmente a los sistemas de selección para el acceso a la función pública en las AAPP. No obstante, su intención es que también sirva para cualquier estudio de validación que pretenda comparar pruebas de selección (procesos de provisión interna) con medidas de desempeño o formación.

3. Plan de trabajo.

1. Formación de los equipos.
2. Diseño de la prueba piloto:
 - Diseño de la herramienta de Evaluación del Desempeño.
 - Diseño de la tabulación de datos de validación a procesos de administrativos y auxiliares.
 - Diseño del proceso de análisis de datos.
 - Diseño del informe de investigación.
3. Realización de la prueba piloto a procesos de administrativos y/o auxiliares.
 - Envío del Cuestionario de Evaluación del Desempeño.
 - Tabulación de los datos de predicción.
4. Análisis de datos.
5. Elaboración de primeros informes de investigación.

La prueba se haría con la última oposición de auxiliares o administrativos y que lleven al menos 6 meses desempeñando sus funciones.

Como requisito fundamental figura la necesidad de realizar una evaluación de desempeño de las personas que aprobaron el proceso selectivo analizado.

4. Experiencia del IVAP.

La metodología de los procesos de validación está dirigida fundamentalmente a los sistemas de selección para el acceso a la función pública en las Administraciones Públicas, utilizando como criterio fundamental para definir el éxito de las decisiones adoptadas el desempeño eficaz en igualdad de condiciones.

Se trata de un procedimiento que permita comprobar que la predicción hecha en la selección (se seleccionan a los mejores, o, por lo menos, las personas seleccionadas van a desempeñar con éxito su trabajo) se confirma, una vez que las personas que han resultado seleccionadas empiezan a desempeñar sus tareas en la administración.

Por tanto, el problema fundamental que se detecta es la dificultad de realizar una evaluación del desempeño.

El procedimiento propuesto por los ponentes del IVAP para esta evaluación es el siguiente:

- Listar las unidades de recursos humanos en la que están destinados los miembros de la muestra.
- Remisión de una carta de presentación firmada por el responsable de las tareas de selección de los funcionarios de la Administración correspondiente, que iría dirigida a los responsables de los recursos humanos y, en su caso, la celebración de reuniones, con el

fin de dar a conocer el proyecto y la finalidad del cuestionario de evaluación del desempeño, exclusivamente dirigida a la validación de las pruebas selectivas.

- El cuestionario de evaluación del desempeño está pensado para ser cumplimentado por los superiores jerárquicos de las personas objeto de la muestra. Esto plantea diversos problemas: en primer lugar, la ausencia de un procedimiento reglado de evaluación del desempeño, y, en segundo lugar, la compatibilidad de la evaluación propuesta con la Ley de Protección de Datos. Por ello, ante la ausencia de tal procedimiento, la colaboración se presenta como totalmente voluntaria, tanto por parte del empleado evaluado como por parte de su superior jerárquico, debiendo garantizarse el anonimato de las personas evaluadas.

5. Actuaciones en el ámbito de la Administración General del Estado.

5.1. Ámbito y propósito.

El proyecto piloto tendría por objeto el análisis del proceso selectivo del Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna) desarrollado en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 264/2011, de 28 de febrero (Boletín Oficial del Estado de 1 de marzo), por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2011 y en la Orden TAP/1368/2011, de 19 de mayo, por la que se convocan procesos selectivos para el ingreso o el acceso en Cuerpos de la Administración General del Estado, y se encarga su realización a la Comisión Permanente de Selección.

La razón de la selección de este cuerpo es utilizar la experiencia de la Administración General del País Vasco, que ha realizado diversos análisis de puestos, el último en el 2008, cuyos resultados se han facilitado para realizar esta experiencia piloto, dada su similitud, por lo que, previa adaptación a la Administración General del Estado.

De las 342 plazas convocadas, 114 correspondían al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna), cuyo proceso de validación es objeto de este informe. Las plazas convocadas se distribuyen de la siguiente manera:

CUERPO/ESCALA	Total Plazas	Sistema General	Cupo Reserva Discapacitados	
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna)	114	108	6	

5.2. Necesidades de personal.

- Supervisor general de las actividades.
- Coordinador del equipo de trabajo del INAP e interlocutor con el IVAP en cuanto a la formación y seguimiento del proyecto de investigación.
- Equipo de trabajo con conocimiento de herramientas matemáticas:
 - Una persona con conocimientos en temas de selección responsable de recopilar los datos y tabularlos, y administrar todo tipo de cuestionarios para el proyecto.
 - Una persona con conocimientos estadísticos básicos (SPSS y similares).
 - Una persona con conocimientos informáticos básicos para el diseño, seguridad y gestión de toda la información que se vaya generando.

5.3. Informe de validación: fases y presentación de resultados.

Todo estudio de validación debe informar sobre los siguientes aspectos:

1. Propósito del estudio.
2. Descripción de las pruebas selectivas: proceso y justificación (prelación, puntuación de corte, procedimiento para obtener puntuaciones estandarizadas, orden, compensatorias o eliminatorias).
3. Descripción de la muestra (diseño, descripción o población a la que representa, sesgos de muestreo y representatividad, restricción del rango, estadísticos descriptivos (media, moda, mediana, desviación típica, varianza, percentiles, amplitud, mínimo, máximo, etc.).
4. Análisis de los puestos y evaluación del desempeño. Descripción del desempeño (contenidos de la medida, argumentación de su relevancia, fiabilidad, deficiencias, errores y sesgos y su control).
5. Argumentación de la relación entre las pruebas y los desempeños que se quieren predecir.
6. Análisis estadísticos (manual):
 - Estadísticos de Tendencia Central y Dispersión.
 - Baremos.
 - Fiabilidad: α de Cronbach.
 - Validez predictiva de las pruebas.
 - Análisis Factorial: comprobación de requisitos.
 - Análisis de ítems: índices de dificultad y discriminación. Análisis de distractores.
7. Resultados:
 - Análisis estadísticos utilizados (ANOVA, AFE, RM).
 - Presentación de Tablas y datos. Interpretación.
 - Validez observada vs. Validez Operativa o corregida.
 - Validez Diferencial.
8. Conclusiones. Limitaciones. Modificación del Proceso Selectivo.
9. Bibliografía.

1. Propósito del estudio.

Se pretende responder a la pregunta de si el proceso selectivo de la OPE de Administrativos fue válido o no, en qué grado y por qué, es decir, si se seleccionaron los candidatos más idóneos para el desempeño de los puestos ofertados.

2. Descripción de las pruebas selectivas: proceso y justificación (prelación, puntuación de corte, procedimiento para obtener puntuaciones estandarizadas, orden, compensatorias o eliminatorias).

Las pruebas van dirigidas a evaluar conocimientos y aptitudes administrativas, numéricas o verbales propias de las tareas a desempeñar por el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna).

El sistema selectivo será el de concurso-oposición. El proceso de selección se desarrolla con arreglo a las siguientes fases:

1.- Una fase de oposición que está formada por un ejercicio único que constará de dos partes, ambas de carácter obligatorio y eliminatorio, en un tiempo máximo de realización de noventa minutos. La Comisión Permanente de Selección realiza ambas partes conjuntamente.

a) Primera parte, que consistió en contestar por escrito un cuestionario de cincuenta preguntas del programa contenido en estas normas específicas.

b) Segunda parte, que consistió en la resolución de un supuesto de carácter práctico a elegir entre tres propuestos, correspondientes a diversos bloques de materias del programa, dirigido a apreciar la capacidad de los aspirantes para llevar a cabo las tareas administrativas relacionadas con las materias del programa de las normas específicas.

Los cuestionarios de ambas partes están compuestos por preguntas con respuestas alternativas, siendo sólo una de ellas correcta. Para su realización, los aspirantes debían señalar en la hoja de examen las opciones de respuesta que estimaran válidas entre las propuestas.

La primera parte se calificó de 0 a 50 puntos. La Comisión Permanente de Selección fijó la puntuación mínima necesaria a alcanzar en esta primera parte para que pudiera evaluarse la segunda.

La segunda parte se calificó de 0 a 50 puntos. La Comisión Permanente de Selección fijó la puntuación mínima necesaria para superar esta segunda parte y adicionar al candidato la puntuación obtenida en la fase de concurso.

Las puntuaciones mínimas que se establecieron resultaron de las puntuaciones transformadas derivadas de los baremos fijados por la Comisión Permanente de Selección. Todas las preguntas tenían el mismo valor y las contestaciones erróneas se penalizaron con un cuarto del valor de una contestación.

2.- La fase de concurso, en la que se valoraron los requisitos y méritos de los aspirantes que superaron la fase oposición, conforme a lo previsto en el punto 4.2.1 del Anexo II de la Convocatoria.

3. Descripción de la muestra.

Para el estudio se consideraran únicamente los datos de las personas que se han presentado por promoción interna y obtuvieron plaza. Son las que conforman la muestra de estudio y que tienen puntuación de evaluación del desempeño.

- Estadísticos descriptivos sobre variables demográficas. Población a la que representa.
- Descripción de las variables (naturaleza de las variables, escalas, etc.).

4. Análisis de los puestos y evaluación del desempeño. Descripción del desempeño (contenidos de la medida, argumentación de su relevancia, fiabilidad, deficiencias, errores y sesgos y su control).

En primer lugar, se realiza un análisis de los puestos que determine cuáles son los comportamientos laborales relevantes (CLR o tareas a desempeñar con éxito en puestos o áreas para los que se convoca la oferta de empleo público), objeto de la predicción. En definitiva, se trata de concretar el proceso por el que se decide el perfil del puesto (contenidos de aptitud, conocimiento y destreza y, en su caso, de personalidad, que son determinantes del desempeño;).

A partir de las medidas tomadas por las distintas pruebas que miden las CLR se espera que éstas correlacionen de forma significativa con las medidas de desempeño tomadas en un momento posterior (diseño de validez predictiva).

A continuación, debe procederse a realizar la evaluación del desempeño que debe medir comportamientos relevantes del puesto, cuerpo o área que se pretende predecir. Es un requisito imprescindible en la validación de procesos selectivos planteada por esta metodología, por lo que será necesario:

- Listar las unidades de recursos humanos en la que están destinados los miembros de la muestra.
- Determinar el procedimiento para la evaluación del desempeño.
- Determinar el cuestionario de evaluación del desempeño (ED).

- Poner en marcha el proceso de evaluación, remitiendo el cuestionario ED al responsable de su cumplimentación (superiores jerárquicos o los funcionarios evaluados).

No obstante, dadas las dificultades planteadas por el sistema de evaluación del desempeño propuesto, se plantea como mecanismo alternativo para proceder a la evaluación del desempeño la autoevaluación, esto es, que el cuestionario se realizara por el propio funcionario evaluado, si bien, deberán ser tenidas en cuenta las limitaciones inherentes de esta fuente de datos.

5. Argumentación de la relación entre las pruebas y los desempeños que se quieren predecir.

6. Análisis estadísticos (manual):

Una vez obtenidos los datos, se procederá a su análisis mediante el uso de herramientas estadísticas. A fin de facilitar esta tarea se dispone del Manual de Propuesta Metodológica para procesos de validación de sistemas de acceso a la función pública.

- Estadísticos de Tendencia Central y Dispersión.
- Baremos.
- Fiabilidad: α de Cronbach.
- Validez predictiva de las pruebas.
- Análisis Factorial: comprobación de requisitos.
- Análisis de ítems: índices de dificultad y discriminación. Análisis de distractores.

7. Resultados.

- Análisis estadísticos utilizados (ANOVA, AFE, RM).
- Presentación de Tablas y datos. Interpretación.
- Validez observada vs. Validez Operativa o corregida.
- Validez Diferencial (si el proceso selectivo es discriminatorio o no por grupos, principalmente por la edad y el sexo, que pueden estar influyendo en la decisión selectiva o en la evaluación del desempeño -análisis de varianza ANOVA).

El proceso de validación tiene los siguientes grandes objetivos:

- a) Determinar el grado en que las pruebas selectivas que se utilizaron en el proceso selectivo analizado predijeron, en su conjunto, el desempeño futuro de los candidatos seleccionados (el éxito se determina por una relación significativa y de suficiente intensidad entre las puntuaciones de la selección y el desempeño de los puestos, cuerpos o áreas para los que se selecciona, así como que los temarios se refieren a contenidos de conocimiento necesarios para el puesto que se selecciona y que las pruebas de conocimiento se corresponden con dicho temario).
- b) Identificar aquellas pruebas que aportan una mayor predicción, y aquellas que, eventualmente, no aportan ninguna predicción del desempeño futuro y que, por lo tanto, podrían eliminarse del proceso selectivo.

- c) Identificar aquellas pruebas que son redundantes por medir lo mismo, así como la posible inclusión de pruebas o variables adicionales, asegurándose de que todas ellas sean necesarias por complementarias en la selección.
 - d) Determinar si la decisión selectiva se realiza de forma estandarizada, pública y en igualdad de condiciones para todos los candidatos.
8. Conclusiones. Limitaciones. Modificación del proceso selectivo.
9. Bibliografía.

ANEXO: CALENDARIO DEL PROYECTO DE VALIDACIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS

Nº	Acción	Responsable	Fecha Aprox	Condicionantes
1	Formación de los equipos	Cada Administración	Dic 2013	Disponibilidad de perfiles del Personal.
2	Diseño del plan de formación	IVAP	Dic 2013	
3	Gestión e impartición de la primera formación. Dos ó tres días de docencia.	INAP/IVAP	Ene 2014	
4	Diseño de la prueba piloto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la herramienta de Evaluación del Desempeño ▪ Diseño de la tabulación de datos de Validación a procesos de Administrativos y Auxiliares ▪ Diseño del proceso de análisis de datos. ▪ Diseño del informe de investigación 	Cada Administración/IVAP	Feb-Abr 2014	Disponibilidad de datos/Gestión del Cambio/Procesos informativos a implicados y políticos.
5	Realización de la Prueba Piloto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración del Cuestionario de Evaluación del Desempeño ▪ Tabulación de los datos de predicción 	Cada administración	Jun 2014	Tabulación de datos. Dominio y disponibilidad del paquete estadístico.
6	Análisis de datos (posibilidad de encuentro en Madrid)	Cada Administración/IVAP	Jun 2014	Disponibilidad y calidad de resultados.
7	Elaboración de primeros informes de investigación	Cada Administración/IVAP	Jul 2014	Cumplimiento de Plazos
8	Diseño y Gestión de la 2ª Formación. Análisis de casos de la prueba piloto y profundización metodológica	INAP/ Cada Administración/IVAP	Oct 2014 (dos días)	Disponibilidad y calidad de resultados. Coordinación de equipos intervinientes.
9	Diseño de la investigación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la herramienta de Evaluación del Desempeño ▪ Aplicación del proceso de Validación a procesos de Grupos A1 y A2 	Cada Administración/IVAP	Oct-Nov 2014	Disponibilidad de datos
10	Realización de la Investigación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración del Cuestionario de Evaluación del Desempeño ▪ Tabulación de los datos de predicción 	Cada administración	Nov 2014	Gestión del Cambio/Procesos informativos a implicados y políticos. Tabulación de datos.
11	Análisis de datos	Cada Administración/IVAP	Dic 2014	Disponibilidad y calidad de resultados.
12	Elaboración de informes de investigación	Cada Administración/IVAP	Ene 2015	Cumplimiento de Plazos
13	Jornadas de Presentación de Trabajos	INAP	Feb 2015	Finalización real de trabajos.