

Validación de Procesos Selectivos en las AAPP

Mikel Gorriti Bontigui
INAP-IVAP, octubre 2013

Propósito

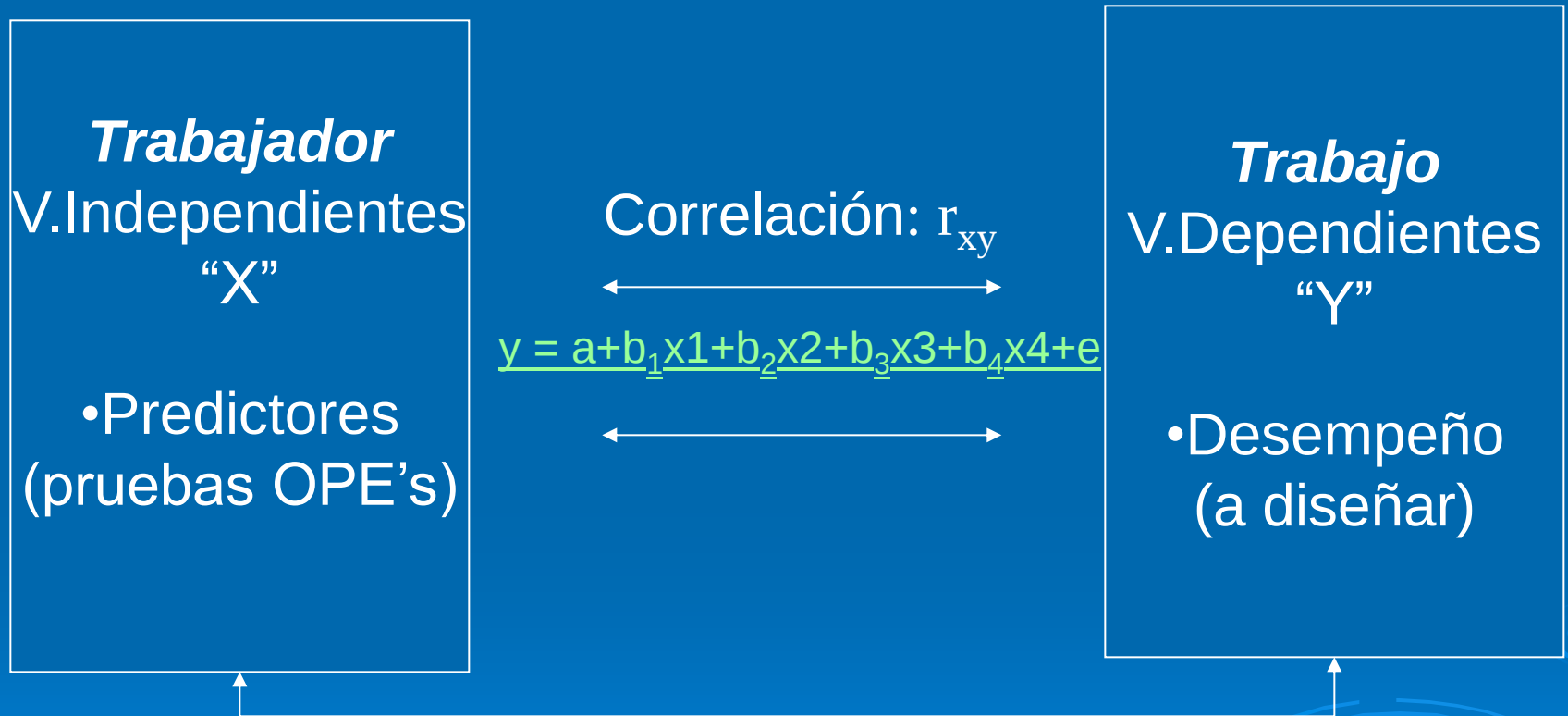
- Facilitar que las AAPP diseñen y realicen procesos de validación de OPE's.
- Entrenar progresivamente en destrezas básicas y generación de marcos de referencia de validez.
- Planteamiento de **máximos** a decidir en función de condicionantes organizativos.

¿Qué es validar?

Validar es comprobar la predicción inherente a toda selección.

- Comprobación empírica ➡ con estadísticos
- Objeto de la predicción ➡ el desempeño (a veces la formación)

Validez = Covariación



Constructo: Eficacia

El “constructo” eficacia

- Eficacia: **efecto** de comportamientos laborales que satisfacen necesidades legítimas de administrados.
- Dos manifestaciones del constructo: predicción y desempeño
- Las posibilidades de la medida y los condicionantes de los candidatos determinan si predicción o desempeño
- Validar es comprobar, por evidencia de relación, que predicción y desempeño son dos manifestaciones de la eficacia.

Modelo de predicción

Validez de Criterio Predictiva

Implica:

- Tener medidas de predicción (resultado pruebas OPE's).✓
- Tener medidas de desempeño **tras un tiempo de ejecución**. ¿Diseñar?
- Saber utilizar estadísticos de relación (correlación, regresión, etc.).



Fuentes de Evidencia

1. Relación (r_{xy}) predictor (x) criterio (y).
2. Las pruebas miden lo que alguien necesita tener para desempeñar un puesto.
3. Las pruebas son distintas entre sí.
4. Estandarización de la respuesta en pruebas.
5. Estandarización de la decisión selectiva.

Informe de Validez

1. Dominio del desempeño (tareas y criterios)
2. Pruebas y orden. Argumento.
3. Fiabilidad y validez de las pruebas (manual)
4. Razón de selección; puntuación corte y procedimiento.
5. Estadísticos de relación. **Resultados.**
6. Control de errores.
7. Validez diferencial (¿discriminación?).
8. Limitaciones.

El desempeño ➡ ***El criterio***

- El contenido donde adquiere **sentido** cualquier intervención en RRHH.
- Cualquier predictor es bueno si predice el desempeño.

¿Qué es el desempeño?

- El desempeño es la manifestación efectiva de lo que para cada AAPP es hacer bien las cosas
- Los comportamientos laborales relevantes (CLR)
- Tipologías: tarea (80%), contextual (20%) y contraproductividad.
- Desempeño típico vs. desempeño máximo.

Diseño de la ED

- Medidas objetivas vs. subjetivas.
- Contenidos globales vs. separados.
- Fiabilidad del criterio. Errores y Sesgos
- Forma de obtener las puntuaciones.
- Instrumentos posibles (complejidad creciente):
 - Cuestionario global: una única medida.
 - Cuestionario por criterios de ejecución del puesto.
 - Cuestionario por identificación previa de CLR (APT).

Los Predictores

- Predictor es lo que predice **el criterio**.
- El perfil del puesto es un sistema de predictores.
(CDHO)
- En toda OPE, las pruebas son predictores.
También los méritos.

Si los resultados de las pruebas son la medida en las personas de lo que es éxito para la AAPP, el predictor es válido.

*Justificación de **Predictores***

1. Su relación con el desempeño
2. Uso en otros procesos demostrados válidos (r_{xy}).
3. La teoría en la que subyace ➡ CDHO.
4. Circunstancias organizativas y posibilidades de la medida.
5. Validez aparente

Crterios para justificar Pruebas

Una prueba es la herramienta con la que se mide un predictor.

- Su fiabilidad (> 0.70)
- Su validez de contenido.
- Su validez de criterio en la literatura.
- Su validez diferencial.

Criterios para la Validez

- Significatividad.
- Tamaño del efecto global (>0.36).
- Intervalo de confianza.
- % de la varianza del desempeño explicado **por cada predictor**
- % de la varianza cuando actúan **en conjunto**

Estadísticos para la Validez

- *General Dominance Weights* para determinar el valor predictivo de cada predictor.
- *Regresión Jerárquica* para determinar el valor de todas las pruebas actuando en conjunto:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + e$$

Validez Diferencial

- Constatar la posible **discriminación** de las pruebas.
- Personas que obtienen puntuaciones por pertenecer a grupos.
- Estadísticos:
 - d de Cohen
 - Regresión Jerárquica (ΔR^2)

Corrección de Artefactos

- Fiabilidad del criterio (0.52)
- Restricción del Rango: “no puedo evaluar a quien no ha entrado”

Validez Operativa

Criterio Final

El estudio de validez estará bien sí:

- Índice de validez global es mayor de 0.36.
- Permite la justificación de los procesos selectivos técnica y jurídicamente.
- Asegura la predicción de futuras OPE's.
- Permite la replicabilidad del estudio.

Roles del Equipo

Roles:

- Responsable administrativo
 - Gestión de tiempos y recursos
 - Interlocución
- Responsable técnico
 - Visión global y aseguramiento de fines.
 - Diseño de herramientas o adaptación
 - Contexto e interpretación de resultados
- Responsable estadístico
 - Entrenamiento y seguimiento de estadísticos
 - Aseguramiento de calidad y representatividad de datos.
 - Producción de resultados
- Técnicos de Trabajo de campo
 - Obtención de datos por administración de herramientas. Tabulaciones.
 - Depuración de datos

Plan de Trabajo

Muchas Gracias

m-gorriti@ej-gv.es