



Guía para el diseño de instrumentos de
evaluación de Competencias Específicas en las
Oficinas de Gestión Institucional de Recursos
Humanos – Régimen de Servicio Civil

2023



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL**

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Dirección General de Servicio Civil

Área de Reclutamiento y Selección de Personal

Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad

ARSP-USEEI-G-2-2023

Guía para el diseño de instrumentos de evaluación de
Competencias Específicas en las Oficinas de Gestión Institucional
de Recursos Humanos – Régimen de Servicio Civil



Informe Técnico ARSP-USEEI-G-2-2023

| | | |
|--|--|--|
| Nombre del Informe: Guía para el diseño de instrumentos de evaluación de Competencias Específicas en las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos – Régimen de Servicio Civil | | |
| Elaborado por: María Antonieta Chavarría Fernández Jose Laurian Ramírez Díaz Viviana Zamora Beita | Cargo: Profesionales Analistas de Servicio Civil | Fecha de elaboración: 10/10/2023 |
| Revisado por: Karla Carranza López | Cargo: Jefe – Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad | Fecha de aprobación: 11/10/2023 |
| Aprobado por: David Campos Calderón | Cargo: Director del Área de Reclutamiento y Selección de Personal | Fecha de revisión: 12/10/2023 |
| N. de versión Versión 2 | | Fecha: 10/10/2023 |



Tabla de contenidos

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| PARTE I – ABREVIATURAS Y DEFINICIONES | 6 |
| DEFINICIONES | 7 |
| PARTE II - PREDICTORES PARA EVALUAR COMPETENCIAS ESPECÍFICAS | 11 |
| A. ENTREVISTA ESTRUCTURADA CON BASE EN COMPETENCIAS (EBC) | 13 |
| B. PRUEBA ORAL GRUPAL CON BASE EN COMPETENCIAS (POG) | 29 |
| C. PRUEBA ESTANDARIZADA DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (PCE) | 49 |
| CONCEPTOS CLAVE | 49 |
| 1. CONFIABILIDAD POR MITADES | 57 |
| 2. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO | 59 |
| 3. ÍNDICE DE ACUERDO INTERJUECES | 61 |
| RECOMENDACIONES BIBLIOGRÁFICAS GENERALES | 65 |



INTRODUCCIÓN

En atención a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público (No 10159), aprobada el 09 de marzo de 2022, incisos b y c del Artículo 9, e incisos d y e del Artículo 15, y la normativa vigente que ampara los procesos de Concursos Internos (CI), Ingreso y Ascensos Directos (AD), la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) pone a disposición de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) la presente Guía, la cual es orientativa para el diseño de instrumentos para la evaluación de Competencias Específicas.

Asimismo, el artículo 16 del Reglamento de dicha Ley, dispone que, a la DGSC le corresponde la asesoría técnica, seguimiento y control en materia de Gestión del Empleo y debe establecer las regulaciones técnicas, métodos e instrumentos necesarios con base en los cuales realiza dichas actividades para efectos de los procesos de reclutamiento y selección en las instituciones cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

De acuerdo con el sistema de selección (CI, Ingreso o AD) que escoja la institución para resolver un puesto, se evaluará en este con los predictores que establece la normativa vigente para la comprobación de la idoneidad específica para el puesto. Cada OGEREH determinará el criterio de evaluación a utilizar tomando en consideración los recursos con los que dispone, cantidad de personas candidatas, personal con que disponga, entre otros aspectos.

Esta Guía responde particularmente al predictor que permite evaluar las Competencias Específicas y se encuentra estructurada en tres apartados generales, cada uno de ellos describe un tipo de evaluación de las competencias específicas: Entrevista Estructurada con base en competencias (EBC), Prueba Oral Grupal (POG) con base en competencias y Prueba Estandarizada de Competencias Específicas (PCE).

Para cada una de ellas se aporta su descripción, método de aplicación, evaluación, ejemplos y otras consideraciones importantes. Asimismo, se suministran herramientas en Excel y plantillas como sugerencia de documentos de ayuda en su gestión, de tal manera que son orientativos, pudiendo ser modificados o adaptados según las especificidades de cada OGEREH.



PARTE I – ABREVIATURAS Y DEFINICIONES

ABREVIATURAS

AD: Ascensos Directos

CCI: Comisión de Comprobación de Idoneidad

CI: Concursos Internos

CT: Coordinación Técnica

DGSC: Dirección General de Servicio Civil

EBC: Entrevista Estructurada con base en competencias

EC: Evaluador de Competencias

ET 1: Especialista Técnico (Jefatura)

ET 2: Especialista Técnico de igual o superior clase y misma especialidad del puesto vacante

MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

OGEREH: Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos

PCE: Prueba Estandarizada de Competencias Específicas

POG: Prueba Oral Grupal con base en competencias

RO: Registro de Oferentes (c.c. RAP)

RESC: Reglamento del Estatuto de Servicio Civil

USEEI: Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad



DEFINICIONES

A continuación, se presentan las definiciones más relevantes para esta Guía, las cuales son extraídas de la normativa vigente. Asimismo, las definiciones no contenidas en la presente Guía se tomarán de lo dispuesto en el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil (RESC), así como del Glosario de Términos y Expresiones de la Gestión de Recursos Humanos, emitido por la Dirección General, que se encuentre vigente.

Ascenso Directo: Promoción de una persona, de un puesto a otro de clase inmediata superior, en la misma serie o en otra.

Boleta Funcionalidad: Documento solicitado por la “Comisión Técnica de Estudio de Ofertas de Servicio para las personas con Discapacidad” a la persona candidata con información de la condición de discapacidad y los posibles ajustes que requiere al momento de la aplicación de la prueba de idoneidad.

Clase de Puesto: Título respectivo con que se designará cada grupo de puestos similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de manera que se pueda utilizar el mismo título descriptivo para designarlos, mismos requisitos y aplicar el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los empleados que ocuparán tales puestos, asignándoles con equidad el mismo nivel de remuneración, bajo condiciones de trabajo similares.

Comprobación de la Idoneidad: Proceso mediante el cual se evalúa la idoneidad, a través de pruebas de conocimientos y pruebas de competencias específicas.

Comisión de Comprobación de Idoneidad (CCI): Órgano colegiado temporal, responsable del proceso de comprobación de la idoneidad para la resolución de puestos vacantes mediante los procesos de ingreso y/o promoción de la carrera administrativa, a través del Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), Concursos Internos (CI) y Ascensos Directos (AD).

Comprobación de la Idoneidad General en procesos de nuevo ingreso: Proceso desarrollado por la Dirección General de Servicio Civil con el objetivo de evaluar la idoneidad general de las personas candidatas de **nuevo ingreso** mediante la aplicación de dos tipos de pruebas:

- **Prueba de conocimiento general:** Prueba que evalúa los conocimientos básicos deseables sobre la función pública que debe tener toda persona que aspire a ocupar puestos dentro del Régimen de Servicio Civil (RSC).
- **Prueba de competencias transversales:** Pruebas técnicas sobre competencias transversales mismas que evalúan los comportamientos y conductas esperadas en las personas que aspiran a ocupar puestos dentro de la función pública costarricense en el RSC.



Para ello, se utiliza como insumo el Diccionario de Competencias para la Función Pública en Régimen de Servicio Civil-Título I.

Concurso Interno (CI): Aquel proceso que se realiza para llenar las plazas vacantes de una Institución del Estado y/o para conformar un nuevo registro de elegibles únicamente con personas funcionarias de la institución, mediante la promoción de los servidores mejor calificados.

Criterios de Evaluación: Aspectos con los que se evalúan a las personas candidatas conforme a la normativa vigente, mediante la comprobación de los conocimientos y competencias específicas.

Dirección General: Es el rol que asume la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), como órgano rector competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil.

Especialidad: Ámbito propio de una actividad que identifica a un puesto o grupo de puestos, para cuyo desempeño se requiere poseer conocimientos, habilidades y competencias sobre ese campo de trabajo o disciplina ocupacional.

Estrato: División organizativa ocupacional para fines metodológicos, orientada a enmarcar procesos de trabajo, niveles organizacionales, factores generales de clasificación y clases genéricas.

Evaluador de Competencias: Para la comprobación de las competencias específicas, la OGEREH debe nombrar a una persona que desempeñe el papel de Evaluador de Competencias, la cual se recomienda que sea profesional en el campo de la psicología, con nombramiento a nivel profesional.

Idoneidad: Calidad de un candidato (a) que habiéndose sometido a las pruebas que se definen, demuestra contar con las competencias para el desempeño de un puesto de manera regular.

Institución: Dependencia del Estado, que cuenta con personas cuya relación de servicio está regulada por la Ley Marco de Empleo Público N° 10159.

Nómina: Candidato(s) idóneos entre las mejores calificaciones que la OGEREH deberá presentar al Máximo Jerarca o funcionario autorizado para efecto de la selección de servidores públicos. (El orden de calificación no podrá ser variado para efectos de la escogencia entre los nominados).

Nuevo Ingreso: Proceso concursal cuyo objetivo es cubrir una plaza vacante, en el que podrá participar cualquier persona ciudadana que tenga interés en ocupar puestos dentro del Régimen de Servicio Civil.



OGEREH: Oficina(s) de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil o sus homólogas de las instituciones amparadas bajo la Ley Marco de Empleo Público, competentes para gerenciar los procesos de la gestión de recursos humanos.

Persona(s) Candidata(s): Persona funcionaria bajo un régimen de derecho administrativo de acuerdo con los casos tipificados en la definición “relación de empleo público” y, que manifieste interés de participar en un proceso concursal. Para efectos de nuevo ingreso, también contempla a personas externas a la relación de empleo público que manifiesten interés en formar parte de la Administración Pública.

Predictores de Selección: Las pruebas para las personas candidatas que consistirán en la comprobación de los conocimientos y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas en forma oral y/o escrita y que consisten en:

Prueba para la Comprobación de Competencias Específicas: Herramienta(s) metodológica(s) de evaluación que la OGEREH crea y utiliza para medir las competencias específicas de un cargo en particular de forma objetiva, las cuales están descritas en el Diccionario de Competencias de la Función Pública en el Régimen de Servicio Civil Título I del Estatuto de Servicio Civil, acorde a las mejores prácticas para la demostración de la idoneidad.

Prueba para la Comprobación de Conocimientos Específicos: Herramienta(s) metodológica(s) de evaluación que la OGEREH crea y utiliza para medir los saberes concretos relacionado con las actividades y responsabilidades de un cargo específico de forma objetiva, acorde a las mejores prácticas para la demostración de la idoneidad.

Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades asignadas por una autoridad competente para que sea atendidos por un funcionario durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo.

Registro de Oferentes (c.c. RAP): Base de datos o registro en el cual constan los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las personas aspirantes que se postulan voluntariamente, mediante una oferta de servicios, a laborar en cargos, con relaciones de empleo estatutarias.

Régimen de Servicio Civil (RSC): Régimen de empleo público que cubre todos los ministerios, instituciones y entidades adscritas al Poder Ejecutivo, con las excepciones que establece el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento y otras leyes específicas, con el fin de captar y desarrollar el recurso humano más idóneo para el servicio de la Administración Pública.



Relación de Empleo Público: Es aquella en la cual la persona servidora pública es empleada bajo un régimen de derecho administrativo. Contempla los siguientes casos:

a) Personas nombradas en propiedad.

Personas nombradas en condición de interinas, suplencias o a plazo fijo (de confianza, servicios especiales, servicios sin oposición, de emergencias, jornales y cualquier otro de similar naturaleza)

b) Personas nombradas interinas o en propiedad que por cualquier razón no se encuentren en servicio activo (licencias con o sin goce de salario, incapacidades, vacaciones, y cualquier otra situación de similar naturaleza).

c) Personas que prestan sus servicios en una institución mediante convenios de préstamo y/o similar, pero que en la Institución de origen su relación se enmarca en alguno de los supuestos a) o b).

Rúbrica: Instrumento de evaluación en el que se incluyen los diferentes comportamientos a medir conforme a la escala seleccionada para ser completada por la persona evaluadora.

Subespecialidad: Subdivisiones de procesos de trabajo muy específicos para el campo de actividad que se regula, que, por tener exigencias particulares, principalmente en el tipo de profesional que se requiere, se conciben como subdivisiones de un campo de actividad más amplio.

Título I: Título del Estatuto de Servicio Civil, que regula lo relacionado con la Carrera Administrativa. Su desarrollo reglamentario se encuentra en el Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954 y sus reformas.

Vacante: Puesto en el que no existe persona nombrada en propiedad para el desempeño de sus deberes y responsabilidades.



PARTE II - PREDICTORES PARA EVALUAR COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

A continuación, se describe cada uno de los tipos de evaluación de competencias específicas contenidos en la presente Guía, su descripción, método de aplicación, evaluación y otras consideraciones importantes:

- A. Entrevista Estructurada con base en competencias (EBC).
- B. Prueba Oral Grupal con base en competencias (POG).
- C. Prueba Estandarizada de Competencias Específicas (PCE).





A. ENTREVISTA ESTRUCTURADA CON BASE EN COMPETENCIAS (EBC)

En seguida, se mostrarán los lineamientos generales para la aplicación de la EBC, no obstante, la OGEREH debe revisar la normativa vigente donde encontrará más detalle de este procedimiento.

1) CONCEPTO

Entrevista estructurada con base en competencias: Técnica de observación directa de la conducta de la persona, que consiste en una conversación de manera individual para cada persona candidata, a fin de obtener información y evaluar aspectos tales como características de personalidad, intereses, preferencias, actitudes, aptitudes, motivación, competencias, experiencia laboral y otros de la persona entrevistada, tomando como referencia las siguientes preguntas base:

| Aspectos a evaluar en la EBC | Preguntas orientadoras |
|------------------------------|------------------------|
| A. Evento | ¿Qué hizo? |
| B. Actividades | ¿Cómo lo hizo? |
| C. Logros | ¿Qué obtuvo? |

El Evaluador de Competencias realiza la entrevista y evalúa a la persona candidata, simultáneamente, los Especialistas Técnicos 1 y 2 evalúan los comportamientos haciendo uso de la rúbrica establecida, solo intervendrán en caso de alguna aclaración requerida por parte de la persona candidata.

Cabe señalar, que el fondo de la actividad no debe estar relacionado con temas que puedan provocar confrontaciones innecesarias (política, religión, preferencias personales, otros).

2) POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA

El predictor de EBC se debe aplicar para los casos dispuestos en la normativa vigente establecida para este fin.

3) LINEAMIENTOS PARA PLANIFICACIÓN DE LA EBC

En este apartado se mencionan aspectos generales para la realización de la EBC, a saber: equipo de trabajo de la EBC, logística previa a la aplicación de la EBC, pasos a seguir al elaborar la EBC, planificación, aplicación y calificación de la EBC.



3.1 Equipo de trabajo de la EBC

El equipo de trabajo que lleva a cabo la EBC está conformado por el EC, Especialista Técnico 1 (ET 1), Especialista Técnico 2 (ET 2) y la CT, a continuación, se indican sus responsabilidades en el proceso:

- a) El EC tiene la responsabilidad de diseñar las preguntas en la *Construcción de las pruebas* para la evaluación de los comportamientos de las competencias específicas, cuando se requiera la participación de un EC adicional (por cantidad, variedad, complejidad de la (s) clase (s), entre otras variables a tomar en cuenta), la OGEREH podrá incluir uno o más EC según lo considere y la disponibilidad de sus recursos. Se recomienda que el EC colabore con el entrenamiento al ET 1 y ET 2, en cuanto a la observación, detección, evaluación y puntuación de los comportamientos o conductas relacionados con las competencias a medir. En la *Aplicación de las pruebas* es responsable de realizar las preguntas durante la entrevista, las califica mediante la rúbrica establecida y participa en la devolución de resultados cuando corresponda.
- b) La CT es responsable del apoyo logístico en las actividades de construcción, aplicación, calificación y devolución de resultados. Cuando existan limitantes que le impidan a la CT estar presente en la sesión de aplicación, debe coordinar lo respectivo con el EC.
- c) El ET 1, es decir, la jefatura inmediata del puesto o a quien esta delegue para tal fin, debe estar presente en la aplicación de la EBC para observar y calificar en la rúbrica establecida previamente, los aspectos que demuestran que la persona candidata posee el comportamiento evaluado para la competencia específica, de conformidad con el entrenamiento brindado por el EC; además, participa en la devolución de resultados cuando corresponda.
- d) El ET 2, es la persona designada que ostente igual o superior clase y misma especialidad del puesto vacante, debe estar presente en la aplicación de la EBC para observar y calificar en la rúbrica establecida previamente, los aspectos que demuestran que la persona candidata posee el comportamiento evaluado para la competencia específica, de conformidad con el entrenamiento brindado por el EC; además, participa en la devolución de resultados cuando corresponda.
- e) Cuando la OGEREH se encuentre limitada dentro del personal de todos sus procesos para contar con el EC, debe buscar en otras instancias de la institución, justificando por escrito este proceder a la jefatura de la OGEREH.
- f) De manera excepcional, las OGEREH que carezcan de personal con las características mencionadas en este apartado, pueden buscar personal de apoyo en primera instancia dentro de la propia institución, descartada esta opción, en instituciones pertenecientes al RSC o, agotada esta vía, en instituciones fuera del Régimen, justificando por escrito a la jefatura de la OGEREH.



- g) La cantidad mínima de EC es uno, sin embargo, si la institución cuenta con los recursos pueden incorporar a más EC.
- h) El EC y los ET deben tener la capacidad de observación y escucha activa que les permita identificar los comportamientos que poseen las personas candidatas con relación a la clase de puesto que se está evaluando.

A continuación, se resume en la siguiente tabla los responsables y sus actividades en la EBC:

| Comprobación de Competencias Específicas | Construcción de Pruebas | Aplicación y calificación | Devolución de resultados |
|--|--|---|---|
| EBC | <ul style="list-style-type: none">✓ Evaluador de Competencias✓ Coordinación Técnica (Logística) | <ul style="list-style-type: none">✓ Evaluador de Competencias✓ ET 1 (Jefatura)✓ ET 2✓ Coordinación Técnica (Logística) | <ul style="list-style-type: none">✓ Evaluador de Competencias✓ ET 1 (Jefatura)✓ ET 2✓ Coordinación Técnica (Logística) |

3.2 Logística previa a la aplicación de la EBC

3.2.1 La CT debe explicarle al EC la metodología de la EBC, lo cual se puede efectuar mediante una reunión (presencial o virtual). Asimismo, debe enviarle el Compromiso de Confidencialidad (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: **C_Confidencialidad**) para su firma respectiva o completar el Formulario denominado Solicitud de Exclusión por Causa de Abstención (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: **Formulario No. 2**).

3.2.2 La CT debe explicarle al ET 1 y al ET 2 la metodología de la EBC, lo cual se puede efectuar mediante una reunión (presencial o virtual). Asimismo, debe enviarle el Compromiso de Confidencialidad (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: **C_Confidencialidad**) para su firma respectiva o completar el Formulario denominado Solicitud de Exclusión por Causa de Abstención (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: **Formulario No. 2**).

3.2.3 Considerar para la aplicación de esta técnica, que la entrevista se debe realizar de manera individual para cada persona candidata.



3.2.4 Tiempo general aproximado: Se recomienda que cada EBC no supere una hora y treinta minutos.

3.2.5 Lugar de aplicación: Se debe garantizar que sea en un lugar privado, sin distracciones, iluminado, ventilado y con mobiliario adecuado que permita a la persona candidata concentrarse en la EBC.

3.2.6 La EBC se puede hacer tanto de forma presencial como virtual, dependiendo de las condiciones y recursos con los que cuenta la OGEREH.

3.2.7 Materiales requeridos: Lista de asistencia, comprobante de asistencia, rúbrica de la EBC u otros recursos necesarios para la ejecución de esta.

3.2.8 Consultar a las personas candidatas en la convocatoria si tienen algún requerimiento especial durante la aplicación de la prueba en cuanto a medicamentos, mobiliario u otros.

3.2.9 En lo que respecta a la devolución de resultados, no se deben entregar instrumentos ni la rúbrica utilizada en cada EBC.



Recuerde completar:

*Compromiso de Confidencialidad
Formulario No. 2*

3.3 Pasos a seguir al elaborar la EBC

3.3.1 Planificación de la EBC

| Pasos a seguir | Personas responsables |
|--|--------------------------|
| a) Considerar los siguientes documentos necesarios a revisar cuando se construye la EBC: Diccionario de Competencias para la Función Pública y el Dominio de Competencias por Clases, Manuales de Clases y Especialidades establecidos por la DGSC, Manuales de Cargos Institucionales, entre otros. | CT EC |
| b) Firmar el Compromiso de Confidencialidad (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: C_Confidencialidad), así como verificar que no posee algún motivo de abstención que le impida participar dada su relación con alguna de las personas candidatas completando el Formulario denominado Solicitud de Exclusión por Causa de Abstención (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: Formulario No. 2). | CT EC ET 1 ET 2 |



| | |
|---|---|
| <p>c) Identificar las competencias específicas y sus comportamientos para la clase del puesto vacante según su nivel de dominio, de conformidad con el Diccionario de Competencias de la Función Pública (se recomienda hacer uso del aplicativo en Excel: Lista de comportamientos prioritarios de las competencias específicas designado para tal fin (Ver Anexo 1), tomando en cuenta que se deben evaluar al menos tres (3) competencias y dos (2) comportamientos para cada una de estas. Esta actividad se realiza consultando a la jefatura de la OGEREH y a la jefatura donde está el puesto vacante.</p> | <p>CT EC Jefatura de OGEREH Jefatura del puesto vacante</p> |
| <p>d) Considerar, simultáneamente al desarrollo del punto anterior, si existe alguna persona con situación de discapacidad para tomar las consideraciones del caso conforme a la normativa vigente.</p> <p>Para los casos de los puestos reservados o no reservados en que participen personas con situación de discapacidad, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, según lo dispuesto en el Artículo 5 del Decreto Ejecutivo No. 36462-MP-MTSS, Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, junto con la OGEREH de cada institución, deben garantizar que las pruebas que se utilicen en el proceso de comprobación de la idoneidad, se adecúen según los ajustes razonables que requiera la persona interesada con situación de discapacidad.</p> | <p>EC CT Jefatura de OGEREH Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad</p> |
| <p>e) Elaborar las preguntas base a realizar, partiendo de lo indicado en el concepto de la EBC, de acuerdo con la clase y el cargo que se está evaluando, esta actividad se puede realizar consultando a la jefatura de la OGEREH y a la jefatura donde está el puesto vacante, por los mecanismos internos que establezca cada institución; de esta manera, se evaluará a cada persona los comportamientos de las competencias específicas según la rúbrica determinada.</p> | <p>EC Jefatura de OGEREH Jefatura del puesto vacante</p> |
| <p>f) Elaborar la rúbrica de evaluación por parte del EC según los comportamientos a evaluar en la EBC, apoyándose cuando sea necesario con la CT, jefatura de la OGEREH, ET 1 o ET 2. Puede utilizar el instrumento denominado Lista de comportamientos prioritarios de las competencias específicas (Ver Anexo 1).</p> <p>Es importante incluir en la rúbrica una columna de Observaciones del Comportamiento con el propósito que el EC y los ET la completen durante la aplicación de la EBC para anotar sus observaciones como evidencia, en caso de que alguna persona candidata solicite devolución de resultados.</p> | <p>EC CT Jefatura de OGEREH ET 1 ET 2</p> |



| | |
|---|---|
| g) Establecer la escala de medición de la rúbrica para la evaluación de los comportamientos de las competencias específicas, apoyándose cuando sea necesario con la CT, jefatura de la OGEREH, ET 1 o ET 2. | EC CT Jefatura de OGEREH ET 1 ET 2 |
| h) Enviar en el correo de convocatoria a la persona candidata, de manera breve, información acerca de la prueba a aplicar, confidencialidad del proceso y anuencia para participar en el mismo. | CT |

3.3.2 Aplicación de la EBC

A continuación, se muestran las actividades correspondientes a las diferentes fases de la EBC.

| Fase Inicial de la EBC | |
|--|-----------------------|
| Actividad | Personas responsables |
| a) Saludo y bienvenida. | CT |
| b) Presentar al EC, ET 1, ET 2 y a las personas candidatas. | CT |
| c) Describir el tipo de actividad a realizar. | CT EC |
| d) Indicar que las competencias específicas a evaluar son las establecidas en el Diccionario de Competencias (sin mencionar cuáles son las que se evaluarán), de acuerdo con el dominio por clases y la rúbrica establecida para tal fin, según la clase, especialidad y subespecialidad del puesto en concurso, e informar sobre la siguiente etapa del proceso (comunicación de resultados u otros). | CT |
| e) Mencionar que se hará uso de una rúbrica para la evaluación. | CT EC |
| f) Aclarar que el uso de los datos de las personas candidatas es únicamente para los efectos del proceso que se está aplicando, manteniendo de manera confidencial la información por ambas partes. | CT |
| g) Se debe indicar a las personas candidatas el tiempo de duración de la actividad. | CT EC |
| h) Brindar un espacio para consultas. | CT EC |
| i) Mencionar las disposiciones propias de cada institución a nivel de protocolo de emergencia y medidas sanitarias. | CT |



| | |
|--|----------|
| j) Encuadre general, incluyendo las disposiciones por las cuales se podría anular la EBC y solicitar a la persona candidata que firme el Consentimiento Informado (elaboración propia de la OGEREH). | CT EC |
|--|----------|

| Fase Intermedia de la EBC | | | | | | | | | |
|---|------------------------------|------------------------|-----------|------------|----------------|----------------|-----------|--------------|----|
| Actividad | Personas responsables | | | | | | | | |
| a) Realizar las preguntas para evaluar los comportamientos de las Competencias Específicas, de manera que fluyan como una conversación natural. | EC | | | | | | | | |
| b) Solicitar a la persona candidata que comente una situación del pasado reciente (1 año atrás) vinculada al comportamiento que se está evaluando, la cual incluya el resultado obtenido, tal como se propone a continuación: <table border="1" data-bbox="293 947 1122 1087"><thead><tr><th>Aspectos a evaluar en la EBC</th><th>Preguntas orientadoras</th></tr></thead><tbody><tr><td>A. Evento</td><td>¿Qué hizo?</td></tr><tr><td>B. Actividades</td><td>¿Cómo lo hizo?</td></tr><tr><td>C. Logros</td><td>¿Qué obtuvo?</td></tr></tbody></table> | Aspectos a evaluar en la EBC | Preguntas orientadoras | A. Evento | ¿Qué hizo? | B. Actividades | ¿Cómo lo hizo? | C. Logros | ¿Qué obtuvo? | EC |
| Aspectos a evaluar en la EBC | Preguntas orientadoras | | | | | | | | |
| A. Evento | ¿Qué hizo? | | | | | | | | |
| B. Actividades | ¿Cómo lo hizo? | | | | | | | | |
| C. Logros | ¿Qué obtuvo? | | | | | | | | |
| c) Completar la rúbrica asignada para la medición de los comportamientos de las competencias específicas a evaluar en función de la escala establecida y llenar la columna de Observaciones del Comportamiento . El EC realiza la entrevista y evalúa a la persona candidata, simultáneamente, los ET 1 y 2 evalúan los comportamientos haciendo uso de la rúbrica establecida, solo intervendrán en caso de alguna aclaración requerida por parte de la persona candidata. | EC ET 1 ET 2 | | | | | | | | |



| Fase Final de la EBC | |
|--|--------------------------|
| Actividad | Personas responsables |
| a) Agradecer a la persona candidata por su participación. | CT EC |
| b) Despedida de la persona candidata (comprobante de asistencia cuando se requiera). | CT EC |
| c) Se debe brindar un espacio para que las personas evaluadoras compartan entre sí sus comentarios acerca de los resultados de su rúbrica. | CT EC ET 1 ET 2 |
| d) El EC, ET 1 y ET 2 entregan completas las rúbricas de evaluación de cada persona candidata al CT. | CT EC ET 1 ET 2 |
| e) La CT calcula el promedio obtenido por cada persona candidata y completa el Formulario N.4 Resultados finales comprobación de idoneidad (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: Formulario No. 4). | CT |

3.3.3 Calificación de la EBC

La calificación se realiza tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) El EC, ET 1 y ET 2 asignan un puntaje a las personas candidatas en función de la escala establecida en la rúbrica de evaluación de la EBC.
- b) El cálculo de la nota final se realiza multiplicando el puntaje promedio por el porcentaje asignado a la prueba, según lo establece la normativa vigente.
- c) Para estos cálculos se recomienda utilizar el aplicativo de Excel denominado **Cálculo de la validez y calificación de las personas candidatas** (Ver Anexo 2) dispuesto por la Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad (USEEI) que realiza este cálculo de forma automática.
- d) La CT comunicará los resultados de la EBC a quien corresponda según el proceso concursal.



4) CRITERIO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD (índice de Alpha de Krippendorff)

El α (Alpha) de Krippendorff, calcula la fiabilidad con la que las personas evaluadoras coinciden en la calificación que han otorgado a los comportamientos de las competencias específicas durante la EBC.

La USEEI cuenta con el aplicativo (Excel) denominado **Cálculo de la validez y calificación de las personas candidatas** (Ver Anexo 2), mismo que se encuentra a disposición de las OGEREH, con el que se determina el total de la nota para cada persona candidata según los porcentajes establecidos en la normativa vigente) y el cálculo del Alpha para la EBC.

La interpretación del α (Alpha) de Krippendorff se hace con base en la siguiente escala:

| Resultado | Interpretación |
|----------------------|------------------|
| Menor o igual a 0,66 | Sin acuerdo |
| Entre 0,67 a 0,8 | Acuerdo Adecuado |
| Entre 0,81 a 0,99 | Acuerdo Óptimo |
| Igual a 1 | Acuerdo Total |

Los índices menores de 0,67 no deben interpretarse como un error en la evaluación, sino que indican, entre otras cosas, que las personas evaluadoras no muestran un acuerdo en las evaluaciones que otorgaron a las personas candidatas. Ante este escenario, se pueden tomar algunas decisiones:

- ❖ Revisar las calificaciones de cada persona evaluadora para tratar de llegar a un consenso, de modo que este índice pueda incrementar a un nivel de Acuerdo Adecuado.
- ❖ Suprimir de la calificación el rubro en el que exista un mayor criterio dividido y recalcular dicho índice.
- ❖ Ratificar las calificaciones tomando en cuenta de que los resultados de las evaluaciones presentan un criterio dividido, e informar así a la OGEREH cuando corresponda.

5) EJEMPLO DE APLICACIÓN DE LA EBC

A continuación, se presenta un ejemplo en el que se aplica lo descrito anteriormente y se indican los rubros mínimos a incluir; es importante aclarar que tanto la escala como la rúbrica de evaluación la diseñará el EC en función de lo que haya planteado para evaluar en la EBC, apoyándose cuando sea necesario con la CT, jefatura de la OGEREH, ET 1 o ET 2.



Ejemplo de Evaluación de Competencias Profesionales aplicando la prueba EBC para el siguiente puesto.

| | |
|------------------|------------------------------------|
| Clase de Puesto: | Profesional de Servicio Civil 1B |
| Especialidad: | Administración de Recursos Humanos |
| Subespecialidad: | Sin Subespecialidad |

Al realizar una EBC se deben seguir los siguientes pasos:

1. Considerar los documentos necesarios a revisar cuando se construye la prueba.
2. Identificar las competencias específicas y sus comportamientos para la clase del puesto vacante. Se recomienda hacer uso del aplicativo en Excel: **Lista de comportamientos prioritarios de las competencias específicas** (Ver Anexo 1).
3. Considerar si hay alguna persona con situación de discapacidad.
4. Elaborar las preguntas base a realizar según cada comportamiento.

En este punto además de elaborar las preguntas base para cada comportamiento, se deben integrar los conceptos de las competencias, sus comportamientos con las preguntas para cada uno de ellos como texto de orientación para el EC.

Seguidamente, se muestran los dos comportamientos utilizados para este ejemplo, así como las conductas asociadas con sus posibles preguntas:

| Competencia | Comportamientos | Posibles Preguntas |
|--|---|---|
| Análisis y solución de situaciones: Habilidad para investigar, obtener e integrar información, que le permita analizar las situaciones, bajo un razonamiento objetivo y atenderlas de forma oportuna, identificando y estableciendo el curso de acción e implementando las alternativas de solución más eficientes, valorando el impacto y riesgos asociados. | Pensamiento analítico (Nivel Intermedio): Reconoce y comprende el entorno, su proceso de trabajo y la información significativa que se genera e involucra en el mismo, y es capaz de hacer conexiones entre datos, presentando análisis lógicos respecto de los problemas fundamentales. | Cuénteme alguna situación de trabajo que se le presentó en el último año y que haya tenido que resolver. ¿Cómo lo hizo? ¿Qué pasos siguió? ¿Qué logró? A. Evento: ¿Qué hizo? B. Actividades: ¿Cómo lo hizo? C. Logros: ¿Qué obtuvo? |
| | Autonomía / Toma de decisiones (Nivel Intermedio): En las labores propias de su campo de actividad, es capaz de realizar análisis, proponer e implementar soluciones que resultan efectivas para optimizar su trabajo o resolver nuevas situaciones. | Deme un ejemplo de alguna situación o problema que se le presentó en el último año y que haya tenido que tomar decisiones. ¿Cómo lo hizo? ¿Qué pasos siguió? ¿Qué logró? A. Evento: ¿Qué hizo? B. Actividades: ¿Cómo lo hizo? C. Logros: ¿Qué obtuvo? |



Posibles preguntas que pueden realizarse durante la EBC:

| | |
|--------------------------------|--|
| A. Evento: ¿Qué hizo? | ¿Qué pasó? ¿Cuál fue la situación? ¿Cuándo ocurrió? ¿Qué fue lo que sucedió? |
| B. Actividades: ¿Cómo lo hizo? | ¿Cómo? ¿Qué se esperaba de usted? ¿Qué tenía que hacer? ¿Pasos a seguir ante determinada actividad? ¿Para qué se hizo esa acción? ¿Cómo actuó? ¿Qué estrategia siguió? |
| C. Logros: ¿Qué obtuvo? | ¿Qué obtuvo? ¿Qué resultados o mejoras se dieron? ¿Cuáles fueron los logros personales? ¿Cuáles fueron los logros profesionales? ¿Lo volvería hacer igual o cambiaría algo? |

5. Elaborar la **rúbrica de evaluación** para la EBC.

- ❖ Definir la **escala de evaluación** para la EBC con sus puntajes respectivos.
- ❖ Conceptualizar los componentes de evaluación de la escala a utilizar por el EC, ET 1 y ET 2.
- ❖ Incluir el concepto de las competencias y comportamientos que se evaluarán en la rúbrica, conforme al Diccionario de Competencias de la DGSC y el Nivel de Dominio de Competencias según la Clase.

Para este ejemplo se han seleccionado las siguientes competencias con sus respectivos comportamientos de acuerdo con el apartado **3.3. Pasos a seguir al elaborar la EBC, subapartado 3.3.1 Planificación de la EBC** y considerando su nivel de dominio según la clase conforme al Diccionario de Competencias, como se muestra a continuación:

| Competencia | Comportamientos | Comportamientos |
|--|---|---|
| Análisis y solución de situaciones: Habilidad para investigar, obtener e integrar información, que le permita analizar las situaciones, bajo un razonamiento objetivo y atenderlas de forma oportuna, identificando y estableciendo el curso de acción e implementando las alternativas de solución más eficientes, valorando el impacto y riesgos asociados. | Pensamiento analítico (Nivel Intermedio): Reconoce y comprende el entorno, su proceso de trabajo y la información significativa que se genera e involucra en el mismo, y es capaz de hacer conexiones entre datos, presentando análisis lógicos respecto de los problemas fundamentales. | Autonomía / Toma de decisiones (Nivel Intermedio): En las labores propias de su campo de actividad, es capaz de realizar análisis, proponer e implementar soluciones que resultan efectivas para optimizar su trabajo o resolver nuevas situaciones. |



| | | |
|--|--|---|
| Acción estratégica e innovadora: Capacidad de comprender las tendencias y cambios del entorno que afectan su lugar de trabajo, para establecer de manera comprometida y activa cursos de acción, así como generar, descubrir y transformar ideas alternativas y soluciones innovadoras, útiles y realizables, e influir en el actuar de las personas, para mejorar la eficiencia en los procesos. | Comprensión de cambios del entorno (Nivel Intermedio): Se adecua a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento continuo. | Innovación y creatividad (Nivel Intermedio): Es capaz de sistematizar las dificultades que se le presentan en su trabajo y de proponer soluciones alternativas que mejoren su desempeño. |
| Sensibilidad Tecnológica: Facilidad para adaptarse de forma continua al uso y aprovechamiento de los recursos de carácter informático, audiovisual, tecnológicos y demás, que facilitan la gestión de la información y la comunicación, desarrollando habilidades e intercambiando conocimientos relacionados con las TIC organizacionales y del mercado, para optimizar el desempeño y el servicio al usuario. | Sensibilidad y adaptación tecnológica (Nivel Básico): Se mantiene informado(a) con respecto a las tecnologías de información que se asocian a sus funciones y los cambios que le afectan, expresando una disposición positiva para actualizarse, identificando beneficios personales y para su trabajo. | Uso de tecnología para solución de situaciones (Nivel Básico): Utiliza los medios tecnológicos disponibles de manera correcta para su cargo y se comunica eficazmente a través de los diferentes medios disponibles. |

En la rúbrica propuesta para este ejemplo se calificarán los comportamientos evaluados con base en la cantidad de veces (frecuencia) que es mostrado por la persona candidata, tal como se indica en la siguiente tabla:

| | |
|--|---|
| No logró mencionar el aspecto evaluado. | 0 |
| Menciona solo un detalle del aspecto evaluado. | 1 |
| Menciona varios detalles del aspecto evaluado. | 2 |

La tabla anterior se puede interpretar con base en lo siguiente:

No logró mencionar el aspecto evaluado: El EC, ET 1 y ET 2 marcará este puntaje si la persona candidata no indica ningún elemento relacionado al qué (evento), cómo (actividades) y el logro (resultados) en su respuesta.

Menciona solo un detalle del aspecto evaluado: El EC, ET 1 y ET 2 marcará este puntaje si la persona candidata menciona solo un detalle sobre los aspectos evaluados.



Menciona varios detalles del aspecto evaluado: El EC, ET 1 y ET 2 marcará este puntaje si la persona candidata hace referencia con detalle a todos los aspectos evaluados, es decir, mencionar el qué (evento), el cómo (actividades) y el logro (resultados) en su respuesta.

Producto de los puntos anteriores, se presenta un ejemplo de rúbrica para plantear los comportamientos a evaluar. Sea cual sea la Escala de Evaluación que establezca el EC, se debe incluir la conceptualización de esta para que el EC, ET 1 y ET 2 tengan claridad de lo que calificarán y cómo se tiene que completar, entre otras indicaciones brindadas con antelación por el EC.

| Rúbrica de Evaluación | | | | | |
|--|---|---------------------------------|--------|--------------------|--|
| Rúbrica de Evaluación para aplicar en: | <input type="checkbox"/> POG | <input type="checkbox"/> EBC | Fecha: | Institución: | |
| Concurso Interno No. | | | | Clase: | |
| No. Puesto | | | | Especialidad | |
| Nombre persona candidata | | | | Sub especialidad | |
| No. Cédula | | | | Correo electrónico | |
| Indicaciones: | 1. A continuación se presenta la rúbrica con la cual deberá calificar cada uno de los comportamientos según la escala de evaluación establecida (ver cuadro), colocando el valor otorgado en la casilla correspondiente. 2. En la columna de Observaciones del Comportamiento , debe anotar de manera breve la (s) conducta (s) que evidencia (n) el comportamiento evaluado. 3. Considerar los conceptos de las competencias y sus comportamientos (ver documento adjunto). | | | | |

| Escala de Evaluación | Valor |
|--|-------|
| No logró mencionar el aspecto evaluado. | 0 |
| Menciona solo un detalle del aspecto evaluado. | 1 |
| Menciona varios detalles del aspecto evaluado. | 2 |



| Competencia | Comportamiento | | 0 | 1 | 2 | Observaciones del Comportamiento |
|--|---|-----------------------------|---|---|---|----------------------------------|
| 1. ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE SITUACIONES | 1. Pensamiento Analítico | Evento: ¿Qué hizo? | | | | |
| | | Actividades: ¿Cómo lo hizo? | | | | |
| | | Logros: ¿Qué obtuvo? | | | | |
| | 2. Autonomía / Toma de decisiones | Evento: ¿Qué hizo? | | | | |
| | | Actividades: ¿Cómo lo hizo? | | | | |
| | | Logros: ¿Qué obtuvo? | | | | |
| 2. ACCIÓN ESTRATÉGICA E INNOVADORA | 1. Comprensión de cambios del entorno | Evento: ¿Qué hizo? | | | | |
| | | Actividades: ¿Cómo lo hizo? | | | | |
| | | Logros: ¿Qué obtuvo? | | | | |
| | 2. Innovación y creatividad | Evento: ¿Qué hizo? | | | | |
| | | Actividades: ¿Cómo lo hizo? | | | | |
| | | Logros: ¿Qué obtuvo? | | | | |
| 3. SENSIBILIDAD TECNOLÓGICA | 1. Sensibilidad y adaptación tecnológica | Evento: ¿Qué hizo? | | | | |
| | | Actividades: ¿Cómo lo hizo? | | | | |
| | | Logros: ¿Qué obtuvo? | | | | |
| | 2. Uso de tecnología para solución de situaciones | Evento: ¿Qué hizo? | | | | |
| | | Actividades: ¿Cómo lo hizo? | | | | |
| | | Logros: ¿Qué obtuvo? | | | | |
| TOTAL | | | | | | |

Observaciones generales:

Nombre Persona Evaluadora

Firma



6. Cálculo para la calificación de la EBC

En este ejercicio es importante notar que se midieron dos comportamientos de cada una de las tres competencias específicas, de modo que tres personas evaluaron a la persona candidata.

Considerando que el puntaje máximo de la rúbrica es 36 (dos puntos como máximo por cada rubro evaluado), la persona del ejemplo obtuvo los siguientes puntajes:

| Personas Evaluadoras | Calificación otorgada a la persona candidata |
|--------------------------------|--|
| Persona evaluadora No 1 (EC) | 23 puntos |
| Persona evaluadora No 2 (ET 1) | 28 puntos |
| Persona evaluadora No 3 (ET 2) | 30 puntos |
| Total | 81 puntos |

Seguidamente, se presenta el cálculo para la obtención de la evaluación, aclarando que este procedimiento es individualizado para cada persona candidata:

1. **Calcular el puntaje obtenido:** Se suma el puntaje que obtuvo cada persona candidata por parte de cada persona evaluadora.
2. **Puntaje Promedio:** El total de puntaje obtenido por cada persona candidata se divide entre el número de personas que evaluaron, o sea, tres, es decir:

$$\frac{81}{3} = 27$$

3. **Nota final:** Se multiplica el **puntaje promedio** por el **porcentaje asignado a la EBC**, es importante recordar que se está evaluando al Estrato Profesional, por lo que suponiendo que la base es **70%** y se divide el resultado obtenido entre el puntaje máximo que se pueda obtener en la rúbrica, en este ejemplo, **36 puntos**, con base en la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Puntaje promedio del oferente} * \text{Porcentaje asignado a la EBC}}{\text{Puntaje Máximo de la rúbrica}} = \text{Porcentaje obtenido, es decir:}$$

$$\frac{27 * 70}{36} = 52,5\%$$

Tal como se puede evidenciar, la persona candidata de este ejemplo obtuvo un 52,5% de 70%.

4. Este procedimiento se realiza para obtener la calificación de cada persona candidata.



POG • Prueba Oral Grupal con Base en Competencias



B. PRUEBA ORAL GRUPAL CON BASE EN COMPETENCIAS (POG)

A continuación, se mostrarán los lineamientos generales para la aplicación de la POG, sin embargo, la OGEREH debe revisar la normativa vigente donde encontrará más detalle del procedimiento.

1) CONCEPTO

A partir de la revisión bibliográfica, documentos institucionales y entrevistas realizadas, se elabora el siguiente concepto para Prueba Oral Grupal (POG) con base en competencias que se indica en esta Guía.

Prueba Oral Grupal (POG) con base en competencias: Prueba de situación, en la que se asigna a un grupo de personas que participan como candidatas para un puesto de trabajo, uno o varios temas de discusión durante un período específico. En esta prueba, al menos, tres personas examinadoras observan y evalúan los comportamientos de cada persona candidata con base en las competencias establecidas, pero sin participar en la discusión o análisis que se genera en el proceso de grupo.

El **Evaluador de Competencias (EC)**, consultando a la jefatura de la OGEREH y a la jefatura donde está el puesto vacante, definirá el tipo de actividad (es) a realizar: discusión de un tema, análisis de un caso, dinámica (lúdicas o similares), entre otras, en función de la forma en que se determine evaluar los comportamientos de las competencias específicas contempladas en el Diccionario de Competencias para la Función Pública y el Dominio de Competencias por Clases establecido por la DGSC.

Cabe señalar, que el fondo de la actividad no debe estar relacionado con temas que puedan provocar confrontaciones innecesarias (política, religión, preferencias personales, otros).

2) POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA

El predictor de POG se debe aplicar para los casos dispuestos en la normativa vigente establecida para este fin.

3) LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA POG

En este apartado se mencionan aspectos generales para la realización de la POG, a saber: equipo de trabajo de la POG, logística previa a la aplicación de la POG, pasos a seguir al elaborar la POG, planificación, aplicación, ejecución y calificación de la POG.



3.1. Equipo de trabajo de la POG

El equipo de trabajo que lleva a cabo la POG está conformado por el EC, Especialista Técnico 1 (ET 1), Especialista Técnico 2 (ET 2) y la CT, a continuación, se indican sus responsabilidades en el proceso:

- a) El EC, en conjunto con la jefatura de la OGEREH, o a quien esta delegue y consultando a la jefatura donde está el puesto vacante, definirá el tipo de actividad (es) a realizar en la POG, cuando se requiera la participación de un EC adicional (por cantidad, variedad, complejidad de la (s) clase (s), entre otras variables a tomar en cuenta), la OGEREH podrá incluir uno o más EC según lo considere y la disponibilidad de sus recursos. Se recomienda que el EC colabore con el entrenamiento al ET 1 y ET 2, en cuanto a la observación, detección, evaluación y puntuación de los comportamientos o conductas relacionados con las competencias a medir. El EC debe estar presente en la Aplicación de la POG para observar y calificar en la rúbrica establecida previamente, los aspectos que demuestran que la persona candidata posee el comportamiento evaluado para la competencia específica; además, participa en la devolución de resultados cuando corresponda.
- b) La CT es responsable del apoyo logístico en las actividades de construcción, aplicación, calificación y devolución de resultados. Cuando existan limitantes que le impidan a la CT estar presente en la sesión de aplicación, debe coordinar lo respectivo con el EC.
- c) El ET 1, es decir, la jefatura inmediata del puesto o a quien esta delegue para tal fin, debe estar presente en la *Aplicación de la POG* para observar y calificar en la rúbrica establecida previamente, los aspectos que demuestran que la persona candidata posee el comportamiento evaluado para la competencia específica, de conformidad con el entrenamiento brindado por el EC; además, participa en la devolución de resultados cuando corresponda,
- d) El ET 2, es la persona designada que ostente igual o superior clase y misma especialidad del puesto vacante, debe estar presente en la aplicación de la POG para observar y calificar en la rúbrica establecida previamente, los aspectos que demuestran que la persona candidata posee el comportamiento evaluado para la competencia específica, de conformidad con el entrenamiento brindado por el EC; además, participa en la devolución de resultados cuando corresponda.
- e) Cuando la OGEREH se encuentre limitada dentro del personal de todos sus procesos para contar con el EC, debe buscar en otras instancias de la institución, justificando por escrito este proceder a la jefatura de la OGEREH.
- f) De manera excepcional, las OGEREH que carezcan de personal con las características mencionadas en este apartado, pueden buscar personal de apoyo en primera instancia dentro de la propia institución, descartada esta opción, en instituciones pertenecientes al RSC o, agotada esta vía, en instituciones fuera del Régimen, justificando por escrito a la jefatura de la OGEREH.



- g) El EC y los ET deben tener la capacidad de observación y escucha activa que les permita identificar los comportamientos que poseen las personas candidatas con relación a la clase de puesto que se está evaluando.

Seguidamente, se resume en la siguiente tabla los responsables y sus actividades en la POG:

| Comprobación de Competencias Específicas | Construcción de Pruebas | Aplicación y calificación | Devolución de resultados |
|--|--|---|---|
| POG | <ul style="list-style-type: none">✓ Evaluador de Competencias✓ Coordinación Técnica (Logística) | <ul style="list-style-type: none">✓ Evaluador de Competencias✓ ET 1 (Jefatura)✓ ET 2✓ Coordinación Técnica (Logística) | <ul style="list-style-type: none">✓ Evaluador de Competencias✓ ET 1 (Jefatura)✓ ET 2✓ Coordinación Técnica (Logística) |

3.2. Logística previa a la aplicación de la POG

- 3.2.1. La CT debe explicarle al EC la metodología de la POG, lo cual se puede efectuar mediante una reunión (presencial o virtual). Asimismo, debe enviarle el Compromiso de Confidencialidad (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: **C_Confidencialidad**) para su firma respectiva o completar la Boleta de Motivos de Abstención (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: **Formulario No. 2**).
- 3.2.2. El EC brindará entrenamiento al ET 1 y ET 2, en cuanto a la observación, detección, evaluación y puntuación de los comportamientos o conductas relacionados con las competencias a medir.
- 3.2.3. Tiempo general: Se sugiere que no supere las tres horas.
- 3.2.4. Lugar de aplicación: Se debe garantizar que sea en un lugar privado, sin distracciones, iluminado, ventilado y con mobiliario adecuado que permita a la persona candidata concentrarse en la realización de la prueba.
- 3.2.5. La POG se puede hacer tanto de forma presencial como virtual, dependiendo de las condiciones y recursos con los que cuente la OGEREH.



- 3.2.6. Materiales requeridos: material en formato físico o digital según corresponda, computadora o Tablet en caso de necesitarlo, cronómetro, lista de asistencia, comprobante de asistencia, rúbrica u otros necesarios para la ejecución de la actividad.
- 3.2.7. Considerar que la cantidad de personas candidatas como mínimo a incluir en una POG son tres. Dicha cantidad puede aumentar considerando que por cada tres personas a evaluar se cuente con EC y ET adicionales, o bien la ST valore el número de personas evaluadoras según el tipo de actividad seleccionada y los recursos con los que cuente la institución.
- 3.2.8. Colocar el nombre de las personas candidatas en forma visible para el EC y los ET (al frente o atrás del asiento, gafete u otras).
- 3.2.9. Consultar a las personas candidatas en la convocatoria si tienen algún requerimiento especial durante la aplicación de la prueba en cuanto a medicamentos, mobiliario, entre otros.
- 3.2.10. En lo que respecta a la devolución de resultados, queda a criterio de los ET, CT y EC el nivel de detalle que se indicará en esta, de tal forma que permita aclarar dudas sobre la calificación a las personas candidatas que lo soliciten en la POG.



Recuerde completar:

*Compromiso de Confidencialidad
Boleta de Motivos de Abstención*

3.3. Pasos a seguir al elaborar la POG

3.3.1 Planificación de la POG

| Pasos a seguir | Personas responsables |
|--|-----------------------|
| a) Considerar los siguientes documentos necesarios a revisar cuando se construye la POG: Diccionario de Competencias para la Función Pública y el Dominio de Competencias por Clases, Manuales de Clases y Especialidades establecidos por la DGSC, Manuales de Cargos Institucionales, entre otros. | CT EC |
| b) Firmar el Compromiso de Confidencialidad (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: C_Confidencialidad), así como verificar que no posee algún | CT EC |



| | |
|---|---|
| <p>motivo de abstención que le impida participar dada su relación con alguna de las personas candidatas completando la Boleta de Motivos de Abstención (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: Formulario No. 2).</p> | <p>ET 1 ET 2</p> |
| <p>c) Identificar las competencias específicas y sus comportamientos para la clase del puesto vacante según su nivel de dominio, de conformidad con el Diccionario de Competencias de la Función Pública (se recomienda hacer uso del aplicativo en Excel: Lista de comportamientos prioritarios de las competencias específicas designado para tal fin, Ver Anexo 1), tomando en cuenta que se deben evaluar al menos tres (3) competencias y dos (2) comportamientos para cada una de estas. Esta actividad se realiza consultando a la jefatura de la OGEREH y a la jefatura donde está el puesto vacante.</p> | <p>CT EC Jefatura de OGEREH Jefatura del puesto vacante</p> |
| <p>d) Considerar, simultáneamente al desarrollo del punto anterior, si existe alguna persona con situación de discapacidad para tomar las consideraciones del caso conforme a la normativa vigente.</p> <p>Para los casos de los puestos reservados o no reservados en que participen personas con situación de discapacidad, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad junto con la OGEREH de cada institución, de acuerdo con las competencias que le confiere el Reglamento a la Ley 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, deben garantizar que las pruebas que se utilicen en el proceso de comprobación de la idoneidad, se adecúen según los ajustes razonables que requiera la persona interesada con situación de discapacidad.</p> | <p>EC CT Jefatura de OGEREH Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad</p> |
| <p>e) Establecer el tipo de actividad (es) a realizar, conforme a lo indicado en el concepto de esta Prueba: discusión de un tema, análisis de un caso, dinámica (lúdicas o similares), entre otras, de acuerdo a la clase y el cargo que se está evaluando, consultando a la jefatura de la OGEREH y a la jefatura donde está el puesto vacante, por los mecanismos internos que establezca cada institución; de esta manera, se evaluará a cada persona los comportamientos de las competencias específicas según la rúbrica determinada.</p> | <p>EC Jefatura de OGEREH Jefatura del puesto vacante</p> |
| <p>f) Crear, redactar o según corresponda, la actividad definida en el punto anterior en función de los comportamientos a evaluar, según los recursos con los que cuente cada institución y el apoyo logístico de la CT.</p> <p>Esta actividad se puede realizar consultando a la jefatura de la OGEREH y a la jefatura donde está el puesto vacante.</p> | <p>EC Jefatura de OGEREH Jefatura del puesto vacante CT</p> |



| | |
|--|--|
| <p>g) Elaborar la rúbrica de evaluación según el tipo de actividad definida, apoyándose cuando sea necesario con la CT, jefatura de la OGEREH, ET 1 o ET 2. Puede utilizar el instrumento denominado Lista de comportamientos prioritarios de las competencias específicas (Ver Anexo 1).</p> <p>Es importante incluir en la rúbrica una columna de Observaciones del Comportamiento con el propósito que el EC y los ET la completen durante la aplicación de la EBC para anotar sus observaciones como evidencia, en caso de que alguna persona candidata solicite devolución de resultados.</p> | EC CT Jefatura de OGEREH ET 1 ET 2 |
| <p>h) Establecer la escala de medición de la rúbrica para la evaluación de los comportamientos de las competencias específicas, apoyándose cuando sea necesario con la CT, jefatura de la OGEREH, ET 1 o ET 2.</p> | EC CT Jefatura de OGEREH ET 1 ET 2 |
| <p>i) Enviar en el correo de convocatoria a la persona candidata, de manera breve, información acerca de la prueba a aplicar, confidencialidad del proceso y anuencia para participar en el mismo.</p> | CT |

3.3.2 Aplicación de la POG

A continuación, se muestran las instrucciones generales a mencionar a las personas candidatas al inicio de la aplicación de la POG.

| Actividad | Personas responsables |
|---|-----------------------|
| a) Saludo y bienvenida. | CT |
| b) Presentar al EC, ET 1, ET 2 y a las personas candidatas. | CT |
| c) Describir el tipo de actividad a realizar. | CT EC |
| d) Indicar que las competencias específicas a evaluar son las establecidas en el Diccionario de Competencias (sin mencionar cuáles son las que se evaluarán) y, según el dominio por clases, de acuerdo con la rúbrica establecida para tal fin, así como la clase, especialidad y subespecialidad del puesto vacante e informar sobre la siguiente etapa del proceso (comunicación de resultados u otros). | CT |
| e) Informar que se les calificará mediante la aplicación de una rúbrica para la evaluación. | CT EC |



| | |
|--|----------|
| f) Aclarar que el uso de los datos de las personas candidatas es únicamente para los efectos del proceso que se está aplicando, manteniendo de manera confidencial la información por ambas partes. | CT |
| g) Se debe indicar a las personas candidatas el tiempo de duración de la actividad. | CT EC |
| h) Brindar un espacio para consultas. | CT EC |
| i) Mencionar las disposiciones propias de cada institución a nivel de protocolo de emergencia y medidas sanitarias. | CT |
| j) Encuadre general, incluyendo las disposiciones por las cuales se podría anular la POG y solicitar a la persona candidata que firme el Consentimiento Informado (elaboración propia de la OGEREH). | CT EC |
| k) Entrega de rúbrica al EC, ET 1 y ET 2. | CT |



3.3.3 Ejecución de la POG

| Actividad | Personas responsables |
|---|--------------------------|
| a) Explicar la actividad a realizar y los tiempos otorgados e indicar que la actividad será motivo de análisis de los comportamientos propios de cada persona candidata. En aquellas donde se requiera una preparación de previo, tales como análisis de un caso o tema, que necesite de tiempo para organizar ideas, se recomienda otorgar un espacio prudencial cronometrado a las personas candidatas. | CT EC |
| b) Entrega de materiales en caso de ser requeridos para la realización de la POG. | CT EC |
| c) Completar la rúbrica asignada para la medición de los comportamientos de las competencias específicas a evaluar en función de la escala establecida, haciendo uso de la técnica de la observación e identificación de comportamientos dominantes. | EC ET 1 ET 2 |
| d) Al concluir el tiempo de la actividad solicitar a las personas candidatas devolver los materiales utilizados durante la prueba. | CT EC |
| e) Se debe brindar un espacio para que las personas evaluadoras compartan entre sí sus comentarios acerca de los resultados de su rúbrica. | CT EC ET 1 ET 2 |
| f) El EC, ET 1 y ET 2 entregan completas las rúbricas de evaluación de cada persona candidata al CT. | CT EC ET 1 ET 2 |
| g) La CT calcula el promedio obtenido por cada persona candidata y completa el Formulario N.4 Resultados finales comprobación de idoneidad (Ver Anexo 1 de la Guía de Conocimiento: Formulario No. 4). | CT |



3.3.4 Calificación de la POG

La calificación se realiza tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) El EC, ET 1 y ET 2 asignan un puntaje a las personas candidatas en función de la escala establecida en la rúbrica de evaluación de la POG.
- b) El cálculo de la nota final se realiza multiplicando el puntaje promedio por el porcentaje asignado a la prueba, según lo establece la normativa vigente.
- c) Para estos cálculos se recomienda utilizar el aplicativo de Excel denominado **Cálculo de la validez y calificación de las personas candidatas** (Ver Anexo 2) dispuesto por la Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad (USEEI) que realiza este cálculo de forma automática.
- d) La CT comunicará los resultados de la POG a quien corresponda según el proceso concursal.

4) CRITERIO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD (índice de Alpha de Krippendorff)

El α (Alpha) de Krippendorff, calcula la fiabilidad con la que las personas evaluadoras coinciden en la calificación que han otorgado a los comportamientos de las competencias específicas durante la dinámica de la POG.

La USEEI cuenta con el aplicativo (Excel) denominado **Cálculo de la validez y calificación de las personas candidatas** (Ver Anexo 2), mismo que se encuentra a disposición de las OGEREH, con el que se determina el total de la nota para cada persona candidata según los porcentajes establecidos en la normativa vigente) y el cálculo del Alpha para la POG.

La interpretación del α (Alpha) de Krippendorff se hace con base en la siguiente escala:

| Resultado | Interpretación |
|----------------------|------------------|
| Menor o igual a 0,66 | Sin acuerdo |
| Entre 0,67 a 0,8 | Acuerdo Adecuado |
| Entre 0,81 a 0,99 | Acuerdo Óptimo |
| Igual a 1 | Acuerdo Total |

Los índices menores de 0,67 no deben interpretarse como un error en la evaluación, sino que indican, entre otras cosas, que las personas evaluadoras no muestran un acuerdo en las evaluaciones que otorgaron a las personas candidatas. Ante este escenario, se pueden tomar algunas decisiones:



- ❖ Revisar las calificaciones de cada persona evaluadora para tratar de llegar a un consenso, de modo que este índice pueda incrementar a un nivel de Acuerdo Adecuado.
- ❖ Suprimir de la calificación el rubro en el que exista un mayor criterio dividido y recalcular dicho índice.
- ❖ Ratificar las calificaciones tomando en cuenta de que los resultados de las evaluaciones presentan un criterio dividido, e informar así a la OGEREH cuando corresponda.

5) EJEMPLO DE APLICACIÓN DE LA POG

A continuación, se presenta un ejemplo en el que se aplica lo descrito anteriormente y se indican los rubros mínimos a incluir; es importante aclarar que tanto la escala como la rúbrica de evaluación la diseñará el EC en función de lo que haya planteado para evaluar en la POG, apoyándose cuando sea necesario con la CT, jefatura de la OGEREH, ET 1 o ET 2.

Ejemplo de Evaluación de Competencias Profesionales aplicando la prueba POG para el siguiente puesto:

| | |
|------------------|------------------------------------|
| Clase de Puesto: | Profesional de Servicio Civil 1B |
| Especialidad: | Administración de Recursos Humanos |
| Subespecialidad: | Sin Subespecialidad |

Al realizar una POG se deben seguir los siguientes pasos:

1. Considerar los documentos necesarios a revisar cuando se construye la prueba.
2. Identificar las competencias específicas y sus comportamientos para la clase del puesto vacante. Se recomienda hacer uso del aplicativo en Excel: **Lista de comportamientos prioritarios de las competencias específicas** (Ver Anexo 1).
3. Considerar si hay alguna persona con situación de discapacidad.
4. Establecer el tipo de actividad para aplicar en la POG: Para este ejemplo se propone la discusión de un tema con base en una guía de preguntas.
5. Redacción del tema de discusión: En la redacción del tema para la POG, se deben integrar los conceptos de las competencias, sus comportamientos con las conductas-preguntas correspondientes a cada uno de ellos como guía para el EC, ET 1 o ET 2. Estas preguntas se extraen de los comportamientos y las conductas respectivas a la competencia específica.

A continuación, se muestran los dos comportamientos utilizados para este ejemplo, así como las conductas asociadas con sus posibles preguntas.



Integración de Competencias-Comportamientos-Conducta/Pregunta para el EC

| Competencia | Comportamientos | Conductas/Preguntas |
|--|---|---|
| Análisis y solución de situaciones: Habilidad para investigar, obtener e integrar información, que le permita analizar las situaciones, bajo un razonamiento objetivo y atenderlas de forma oportuna, identificando y estableciendo el curso de acción e implementando las alternativas de solución más eficientes, valorando el impacto y riesgos asociados. | Pensamiento analítico (Nivel Intermedio): Reconoce y comprende el entorno, su proceso de trabajo y la información significativa que se genera e involucra en el mismo, y es capaz de hacer conexiones entre datos, presentando análisis lógicos respecto de los problemas fundamentales. | Reconoce y comprende el entorno, el proceso de trabajo y la información. Buscar y obtener información. Análisis de la información para solución de situaciones. Capacidad de hacer recomendaciones según la información analizada. Involucra información significativa en el trabajo. Análisis lógico de datos. Capacidad de investigar. Comparar datos (hacer relaciones de la información). Ante la nueva modalidad de trabajo en casa, ¿cuáles estrategias ha implementado al analizar eficientemente la información para realizar su trabajo? Al trabajar en casa, ¿cómo ha obtenido la información que se encuentra en formato físico, resguardada en su lugar de trabajo? ¿Cómo ha adaptado la socialización de la información significativa que se involucra con las tareas generales del área o unidad a la que pertenece? |
| | Autonomía / Toma de decisiones (Nivel Intermedio): En las labores propias de su campo de actividad, es capaz de realizar análisis, proponer e implementar soluciones que resultan efectivas para optimizar su trabajo o resolver nuevas situaciones. | Realiza análisis. Analiza las opciones a seguir. Analiza ventajas y desventajas. Capacidad de proponer soluciones. Propone e implementa soluciones. Optimiza el trabajo. Anticipa consecuencias. Identifica riesgos. En la misma línea de trabajo en casa, indique ¿qué soluciones ha implementado cuando la internet le ha fallado? Con respecto a su experiencia en los últimos meses, ¿cuáles ventajas de la modalidad de trabajo en casa recomienda implementar a otras personas? ¿Cómo ha logrado optimizar sus resultados al trabajar en casa? |

De esta forma, se propone como ejemplo de una ficha resumen que puede utilizar el EC; para este caso se ha seleccionado la primera pregunta de las conductas de los comportamientos descritos en la tabla anterior.



Ficha resumen
Tema de discusión para las personas candidatas

Lea en voz alta la siguiente afirmación a las personas candidatas:

Actualmente las instituciones del país han tenido que implementar el trabajo en casa, teniendo que migrar de los documentos físicos a documentos digitales en corto plazo.

Pregunte lo siguiente:

1. Ante la nueva modalidad de trabajo en casa, ¿cuáles estrategias ha implementado para **analizar** eficientemente la información al realizar su trabajo?.
2. En la misma línea de trabajo en casa, indique ¿qué soluciones ha **implementado** cuando la internet le ha fallado?.

6. Elaborar la **rúbrica de evaluación** para la POG según el tipo de actividad definida.

- ❖ Definir la **escala de evaluación** para la POG con sus puntajes respectivos.
- ❖ Conceptualizar los componentes de evaluación de la escala a utilizar por el EC, ET 1 y ET 2.
- ❖ Incluir el concepto de las competencias y comportamientos que se evaluarán en la rúbrica, conforme al Diccionario de Competencias de la DGSC y el Nivel de Dominio de Competencias según la Clase.

Para este ejemplo se han seleccionado las siguientes competencias con sus respectivos comportamientos de acuerdo con el apartado **3.3. Pasos a seguir al elaborar la POG, subapartado 3.3.1 Planificación de la POG** y considerando su nivel de dominio según la clase conforme al Diccionario de Competencias, como se muestra a continuación:

| Competencia | Comportamientos | Comportamientos |
|---|---|--|
| Análisis y solución de situaciones: Habilidad para investigar, obtener e integrar información, que le permita analizar las situaciones, bajo un razonamiento objetivo y atenderlas de forma oportuna, identificando y estableciendo el curso de acción e implementando las alternativas de solución más eficientes, valorando el impacto y riesgos asociados. | Pensamiento analítico (Nivel Intermedio): Reconoce y comprende el entorno, su proceso de trabajo y la información significativa que se genera e involucra en el mismo, y es capaz de hacer conexiones entre datos, presentando análisis lógicos respecto de los problemas fundamentales. | Autonomía / Toma de decisiones (Nivel Intermedio): En las labores propias de su campo de actividad, es capaz de realizar análisis, proponer e implementar soluciones que resultan efectivas para optimizar su trabajo o resolver nuevas situaciones. |



| | | |
|--|--|---|
| Acción estratégica e innovadora: Capacidad de comprender las tendencias y cambios del entorno que afectan su lugar de trabajo, para establecer de manera comprometida y activa cursos de acción, así como generar, descubrir y transformar ideas alternativas y soluciones innovadoras, útiles y realizables, e influir en el actuar de las personas, para mejorar la eficiencia en los procesos. | Comprensión de cambios del entorno (Nivel Intermedio): Se adecua a los cambios y participa en el desarrollo de planes y programas de mejoramiento continuo. | Innovación y creatividad (Nivel Intermedio): Es capaz de sistematizar las dificultades que se le presentan en su trabajo y de proponer soluciones alternativas que mejoren su desempeño. |
| Sensibilidad Tecnológica: Facilidad para adaptarse de forma continua al uso y aprovechamiento de los recursos de carácter informático, audiovisual, tecnológicos y demás, que facilitan la gestión de la información y la comunicación, desarrollando habilidades e intercambiando conocimientos relacionados con las TIC organizacionales y del mercado, para optimizar el desempeño y el servicio al usuario. | Sensibilidad y adaptación tecnológica (Nivel Básico): Se mantiene informado(a) con respecto a las tecnologías de información que se asocian a sus funciones y los cambios que le afectan, expresando una disposición positiva para actualizarse, identificando beneficios personales y para su trabajo. | Uso de tecnología para solución de situaciones (Nivel Básico): Utiliza los medios tecnológicos disponibles de manera correcta para su cargo y se comunica eficazmente a través de los diferentes medios disponibles. |

Producto de los puntos anteriores, se presentan tres ejemplos de rúbricas para plantear los comportamientos a evaluar. Sea cual sea la Escala de Evaluación que establezca el EC, se debe de incluir la conceptualización de esta para que tenga claridad de lo que calificará y cómo se tiene que completar, entre otras indicaciones necesarias.

Ejemplo 1: Evaluación de preguntas por separado.

| Rúbrica de Evaluación | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------|--------------------|--|
| Rúbrica de Evaluación para aplicar en: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Fecha: | Institución: | |
| | POG | EBC | | | |
| Concurso Interno No. | | | | Clase: | |
| No. Puesto | | | | Especialidad | |
| Nombre persona candidata | | | | Subespecialidad | |
| No. Cédula | | | | Correo electrónico | |



| | |
|----------------------|--|
| Indicaciones: | <ol style="list-style-type: none">1. A continuación se presenta la rúbrica con la cual debe calificar cada uno de los comportamientos según la escala de evaluación establecida (ver cuadro), colocando el valor otorgado en la casilla correspondiente.2. En la columna de Observaciones del Comportamiento, debe anotar de manera breve la (s) conducta (s) que evidencia (n) el comportamiento evaluado.3. Considerar los conceptos de las competencias y sus comportamientos (ver documento adjunto). |
|----------------------|--|

| Pregunta 1 | Rúbrica de evaluación | | |
|--|---|---|--|
| | Ninguna evidencia (5) | Evidencia insuficiente (10) | Evidencia suficiente (15) |
| Ante la nueva modalidad de trabajo en casa, ¿cuáles estrategias ha implementado para analizar eficientemente la información relacionada a su trabajo, si inicialmente no la tiene a la mano? | No se evidencian estrategias o soluciones por efecto inmediato ¹ . | Se evidencian estrategias o soluciones por efecto demorado ² . | Se evidencian estrategias o soluciones por efecto inmediato. |
| Puntaje obtenido | XX | | |
| Observaciones generales: (Indique el porqué de su calificación). | | | |

| Pregunta 2 | Rúbrica de evaluación | | |
|---|---|---|--|
| | Ninguna evidencia (5) | Evidencia insuficiente (10) | Evidencia suficiente (15) |
| En la misma línea de trabajo en casa, indique ¿qué soluciones ha implementado cuando el Internet le ha fallado? | No se evidencian estrategias o soluciones por efecto inmediato ¹ . | Se evidencian estrategias o soluciones por efecto demorado ² . | Se evidencian estrategias o soluciones por efecto inmediato. |
| Puntaje obtenido | XX | | |
| Observaciones generales: | | | |



| Pregunta 2 | Rúbrica de evaluación | | |
|---|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| | Ninguna evidencia (5) | Evidencia insuficiente (10) | Evidencia suficiente (15) |
| (Indique el porqué de su calificación). | | | |

Notas:

¹ Las estrategias o soluciones de efecto inmediato son acciones que permiten continuar de forma ininterrumpida el trabajo.

² Las estrategias o soluciones de efecto demorado son acciones que interrumpen el trabajo temporalmente (Ej. Esperar a que se restablezca un servicio).

Ejemplo 2: Evaluación de preguntas en conjunto.

| Rúbrica de Evaluación | | | | | |
|--|---|---------------------------------|--------|--------------------|--|
| Rúbrica de Evaluación para aplicar en: | <input type="checkbox"/> POG | <input type="checkbox"/> EBC | Fecha: | Institución: | |
| Concurso Interno No. | | | | Clase: | |
| No. Puesto | | | | Especialidad | |
| Nombre persona candidata | | | | Subespecialidad | |
| No. Cédula | | | | Correo electrónico | |
| Indicaciones: | <p>1. A continuación se presenta la rúbrica con la cual debe calificar cada uno de los comportamientos según la escala de evaluación establecida (ver cuadro), colocando el valor otorgado en la casilla correspondiente.</p> <p>2. En la columna de Observaciones del Comportamiento, debe anotar de manera breve la (s) conducta (s) que evidencia (n) el comportamiento evaluado.</p> <p>3. Considerar los conceptos de las competencias y sus comportamientos (ver documento adjunto).</p> | | | | |



| Preguntas | Rúbrica de evaluación | | | |
|--|---|---|---|--|
| | Ninguna evidencia (0) | Evidencia insuficiente (1) | Evidencia suficiente (2) | Evidencia completa (3) |
| Ante la nueva modalidad de trabajo en casa, ¿cuáles estrategias ha implementado para analizar eficientemente la información relacionada a su trabajo, si inicialmente no la tiene a la mano? | No se evidencian estrategias o soluciones por efecto inmediato ¹ . | Se evidencian soluciones por efecto inmediato sólo para uno de los casos. | Se evidencian estrategias o soluciones por efecto demorado ² para ambos casos. | Se evidencian estrategias o soluciones por efecto inmediato. |
| En la misma línea de trabajo en casa, indique ¿qué soluciones ha implementado cuando el Internet le ha fallado? | | | | |
| Puntaje obtenido | XX | | | |
| Observaciones generales: (Indique el porqué de su calificación). | | | | |

Notas:

¹ Las estrategias o soluciones de efecto inmediato son acciones que permiten continuar de forma ininterrumpida el trabajo.

² Las estrategias o soluciones de efecto demorado son acciones que interrumpen el trabajo temporalmente (Ej. Esperar a que se restablezca un servicio).

Es importante indicar que la escala de calificación utilizada en el ejemplo anterior está basada en un concepto presente en ambas preguntas: la **implementación** de estrategias (primera pregunta) y la **implementación** de soluciones (la segunda), por lo que las premisas de la rúbrica de evaluación se ajustan para evaluar ambas.



Ejemplo 3: Evaluación del comportamiento por la cantidad de veces mostrado por la persona candidata.

En la siguiente rúbrica se evaluarán los comportamientos con base en la cantidad de veces (frecuencia) que es mostrado por la persona candidata, tal como se indica en esta tabla:

| Frecuencia | Cantidad |
|--|-----------------|
| Muestra una vez evidencia del comportamiento | 1 |
| Muestra dos veces evidencia del comportamiento | 2 |
| Muestra tres veces evidencia del comportamiento | 3 |
| Muestra cuatro veces evidencia del comportamiento | 4 |
| Muestra cinco o más veces evidencia del comportamiento | 5 |

La tabla anterior se puede interpretar con base en lo siguiente:

Muestra una vez evidencia del comportamiento: El EC, ET 1 y ET 2 marcarán este puntaje si la persona candidata solo muestra una evidencia del comportamiento asociado a la competencia, durante el tiempo de aplicación de la prueba POG.

Muestra dos veces evidencia del comportamiento: El EC, ET 1 y ET 2 marcarán este puntaje si la persona candidata muestra dos evidencias del comportamiento asociado a la competencia, durante el tiempo de aplicación de la prueba POG.

Muestra tres veces evidencia del comportamiento: El EC, ET 1 y ET 2 marcarán este puntaje si la persona candidata muestra tres evidencias del comportamiento asociado a la competencia, durante el tiempo de aplicación de la prueba POG.

Muestra cuatro veces evidencia del comportamiento: El EC, ET 1 y ET 2 marcarán este puntaje si la persona candidata muestra cuatro evidencias del comportamiento asociado a la competencia, durante el tiempo de aplicación de la prueba POG.

Muestra cinco o más veces evidencia del comportamiento: El EC, ET 1 y ET 2 marcarán este puntaje si la persona candidata muestra cinco o más evidencias del comportamiento asociado a la competencia, durante el tiempo de aplicación de la prueba POG.

De esta forma, la rúbrica es la siguiente:



Rúbrica de Evaluación

| | | | | | |
|--|---|---------------------------------|--------|--------------------|--|
| Rúbrica de Evaluación para aplicar en: | <input type="checkbox"/> POG | <input type="checkbox"/> EBC | Fecha: | Institución: | |
| Concurso Interno No. | | | | Clase: | |
| No. Puesto | | | | Especialidad | |
| Nombre persona candidata | | | | Subespecialidad | |
| No. Cédula | | | | Correo electrónico | |
| Indicaciones: | <p>1. A continuación se presenta la rúbrica con la cual debe calificar cada uno de los comportamientos según la escala de evaluación establecida (ver cuadro), colocando el valor otorgado en la casilla correspondiente.</p> <p>2. En la columna de Observaciones del Comportamiento, debe anotar de manera breve la (s) conducta (s) que evidencia (n) el comportamiento evaluado.</p> <p>3. Considerar los conceptos de las competencias y sus comportamientos (ver documento adjunto).</p> | | | | |

| Escala de Evaluación | Valor |
|---|-------|
| Muestra una vez evidencia del comportamiento (incluir concepto) | 1 |
| Muestra dos veces evidencia del comportamiento (incluir concepto) | 2 |
| Muestra tres veces evidencia del comportamiento (incluir concepto) | 3 |
| Muestra cuatro veces evidencia del comportamiento (incluir concepto) | 4 |
| Muestra cinco o más veces evidencia del comportamiento (incluir concepto) | 5 |

| Competencia | Comportamiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Observaciones del Comportamiento |
|--|---|---|---|---|---|---|----------------------------------|
| 1. ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE SITUACIONES | 1. Pensamiento Analítico | | | | | | |
| | 2. Autonomía / Toma de decisiones | | | | | | |
| 2. ACCIÓN ESTRATÉGICA E INNOVADORA | 1, Comprensión de cambios del entorno | | | | | | |
| | 2. Innovación y creatividad | | | | | | |
| 3. SENSIBILIDAD TECNOLÓGICA | 1. Sensibilidad y adaptación tecnológica | | | | | | |
| | 2. Uso de tecnología para solución de situaciones | | | | | | |
| PUNTAJE OBTENIDO | | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | | |

Observaciones generales:

Nombre Persona Evaluadora:

Firma:



7. Cálculo para la calificación de la POG

Para ejemplificar el proceso de cálculo de la calificación de cada persona candidata se utilizará la rúbrica del ejemplo 3.

En este ejercicio es importante notar que se midieron dos comportamientos de cada una de las tres competencias específicas, donde la persona candidata fue evaluada por tres personas evaluadoras, considerando como puntaje máximo que pueda obtener la persona candidata 30 puntos, es decir, 5 puntos por cada comportamiento, suponiendo que obtuvo los siguientes puntajes:

| Personas Evaluadoras | Calificación otorgada a la persona candidata No 1 |
|--------------------------------|---|
| Persona evaluadora No 1 (EC) | 15 puntos |
| Persona evaluadora No 2 (ET 1) | 10 puntos |
| Persona evaluadora No 3 (ET 2) | 20 puntos |

Seguidamente, se presenta el cálculo para la obtención de la evaluación, aclarando que este procedimiento es individualizado para cada persona candidata:

1. **Calcular el puntaje obtenido:** Se suma el puntaje que obtuvo cada persona candidata por parte de cada persona evaluadora.
2. **Puntaje Promedio:** El total de puntaje de cada persona candidata se divide entre el número de personas que evaluaron, o sea, tres ($\frac{45}{3} = 15$).
3. **Nota final:** Se multiplica el **puntaje promedio** por el **porcentaje asignado a la POG**, es importante recordar que se está evaluando al Estrato Profesional, por lo que suponiendo que la base es **70%** y se divide el resultado obtenido entre el puntaje máximo que se pueda obtener en la rúbrica, en este ejemplo, **30 puntos**, se realiza de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Puntaje Promedio del oferente} * \text{Porcentaje asignado a la POG}}{\text{Puntaje Máximo de la rúbrica}} = \text{Porcentaje Obtenido\%}$$
, es decir:

$$\frac{15 * 70}{30} = 35\%$$

Tal como se puede evidenciar, la persona candidata de este ejemplo obtuvo un 35% de 70%.

4. Este procedimiento se realiza para obtener la calificación de cada persona candidata.



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SERVICIO CIVIL**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

**PCE • Prueba
Estandarizada
de Competencias
Específicas**



C. PRUEBA ESTANDARIZADA DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Este tipo de pruebas requiere el trabajo en equipo de diferentes disciplinas, tales como Administración de Recursos Humanos, Psicología, Estadística, entre otras, por lo que para su diseño y creación es indispensable considerar estas variables.

Primero que todo es importante repasar algunos conceptos clave para una mejor comprensión de este tipo de pruebas:

CONCEPTOS CLAVE

| | |
|--|---|
| PRUEBA DE EVALUACIÓN | Una prueba de evaluación mide o evalúa aspectos específicos con base en escalas de calificación e interpretación establecidas de previo, que están apegadas a un conjunto específico de normas o criterios (Medina, 2007). |
| PRUEBA ESTANDARIZADA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS | Una prueba estandarizada de evaluación de competencias mide aspectos comunes entre varias personas para obtener puntajes basados en escalas que permitan ubicarlas de forma ordenada, según el resultado o desempeño que cada una obtuvo. |
| METODOLOGÍA DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE PRUEBAS ESTANDARIZADAS | Procedimiento basado en pasos ordenados que se sigue para construir pruebas estandarizadas basadas en estándares adecuados u óptimos de validez y confiabilidad. |

A continuación, se presentarán las Etapas Metodológicas para diseñar y construir las pruebas de competencias específicas en el orden correspondiente:



1 DEFINIR LAS VARIABLES QUE SE REQUIEREN MEDIR

Las variables se pueden agrupar en constructos o dimensiones y subdimensiones.

CONSTRUCTOS O DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES



Los Constructos son definiciones teóricas de las variables con base en comportamientos que no pueden definirse uno por uno, sino que deben relacionarse entre sí para medirlos adecuadamente (Soler, 2013). Un ejemplo son los test de personalidad que utilizan diversos criterios para medir los rasgos que distinguen a una persona de otra, como la introversión y la extroversión.

Las Dimensiones son elementos disgregados de las variables complejas para su medición que, a diferencia de los constructos, se apegan a definiciones basadas en diversas fuentes (Soto, 2018). Dependiendo de su complejidad podrían dividirse en unidades más pequeñas o subdimensiones. Un ejemplo son los exámenes clínicos de rutina, que en sí mismos miden aspectos en concreto pero que al integrar sus resultados determinan el estado global de salud de una persona.

Un ejemplo sobre cómo definir variables mediante constructos se muestra en el siguiente cuadro:

Conciencia ambiental y hábitos de reciclaje

| CONSTRUCTO | DEFINICIÓN LITERAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DEFINICIÓN COMPORTAMENTAL |
|----------------------|--|--|---|
| Conciencia ambiental | Factores psicológicos relacionados con el involucramiento de las personas para realizar comportamientos proambientales (Tonello y Valladares, 2015, citados por Ramírez y Gutiérrez, 2018). | Esquemas de comportamiento que desarrollan las personas para cuidar del ambiente. | <ul style="list-style-type: none"> - Valores personales relacionados al cuidado del ambiente. - Conductas ambientalmente sostenibles en el hogar. - Promoción de la cultura ambiental en ambientes de trabajo. |
| Reciclaje | Recuperación de los desechos sólidos para reintegrarlos al ciclo económico mediante la reutilización o aprovechamiento como materia prima para nuevos productos, obteniendo con ello beneficios económicos, ecológicos y sociales (Municipio de Loja, 2003). | Procesamiento de desechos sólidos para crear nuevos productos de aprovechamiento humano. | <ul style="list-style-type: none"> - Separación de desechos sólidos. - Reutilización de desechos sólidos. - Disminución de la cantidad de desechos sólidos. - Rechazo de desechos sólidos de un solo uso. - Identificación de los tipos de desechos sólidos y sus usos. - Reconocimiento de beneficios al reintegrar los desechos sólidos al ciclo económico. |



A continuación, se presenta un ejemplo de definición de variables con base en dimensiones.

Dimensiones y subdimensiones de la variable Conductas Alimentarias

| VARIABLE | DIMENSIONES | SUBDIMENSIONES |
|--|---|--|
| Conductas alimentarias de tipo vegetariano | Métodos de pago | |
| | Frecuencia de compras (periodicidad) | |
| | Alimentos comprados (tipo y cantidad) | <ul style="list-style-type: none"> - Granos - Pastas - Verduras - Vegetales - Frutas - Otros |
| | Tipo de comercio donde se compran los alimentos | - Supermercado |
| | Cantidad de dinero invertido por tipo de comercio | <ul style="list-style-type: none"> - Pulperías - Minisúper |

Nota: Adaptado de Bauce, Córdova y Ávila (2018).

2 VALIDAR LOS CONSTRUCTOS O LAS DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES

Respecto al segundo paso del proceso (Validar los constructos o dimensiones y subdimensiones), se brinda un ejemplo que muestra cómo puede presentarse un constructo y una dimensión y su respectiva subdimensión a las personas validadoras:

1.3. Disposición para la evaluación *

| Constructo | Definición literal | Definición operativa |
|---------------|--|--|
| Incertidumbre | La incertidumbre es la inseguridad que surge al contrastar la expectativas contra los posibles obstáculos que podrían evitar su logro (aspecto en el cual, la información de la que se dispone no siempre es cierta y precisa, pero que juega también un papel fundamental) (Restrepo P., 2017). De este modo, es un contrapuesto de la precisión y está referida a la imposibilidad de estimar el margen de error y cómo ello puede influir en la calidad de los productos finales (Ruiz, García y Mesa, 2010). | Diseñar estrategias o mecanismos para disminuir el margen de riesgo en los procesos, partiendo de una premisa de conocimiento. |

| Subdimensión | Definición literal | Definición operativa |
|--------------------------------|---|--|
| Disposición para la evaluación | La evaluación está relacionada a un proceso reflexivo y crítico de beneficio colectivo, que constituye una fuente de crecimiento e impulso para conocer en qué medida, se están cumpliendo los objetivos institucionales hacia el servicio ciudadano (evaluación), a lo interno de la institución o hacia sí mismas (autoevaluación) (Cruz y Quilones, 2012). | Disposición hacia la reflexión crítica que permite valorar el cumplimiento de los objetivos planteados, tanto a lo interno de la institución como de las personas, así como la capacidad de autoevaluarse. |

| | Adecuado | Inadecuado |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Claridad de la definición literal | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Claridad de la definición operativa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Importancia del constructo para l... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Adecuado | Inadecuado |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Claridad de la definición literal del constructo Asesorar y orientar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Claridad de la definición operativa del constructo Asesorar y orientar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Importancia del constructo del constructo Asesorar y orientar para la evaluación de la competencia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



Para esta validación se recomienda utilizar métodos o índices de medición que calculen el nivel de concordancia entre los planteamientos teóricos y la definición de los constructos o dimensiones y subdimensiones. A continuación, se explican algunas alternativas para ello:

ACUERDO SIMPLE



La forma más sencilla de hacerlo es sumar los valores y otorgarles un puntaje con base en una escala y el número de personas validadoras. Esto se puede hacer manualmente o por medio de hojas de cálculo.

De esta forma, el cálculo del Acuerdo Simple hecho en una hoja de cálculo (MS Excel) se visualiza de la siguiente manera:

| | | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|---------------------|
| | 9 [Importancia del constructo para la evaluación de la competencia] | | | | |
| | | 2 | 2 | 2 | Totalmente adecuado |
| Inteligencia emocional | 10 [Claridad de la definición literal] | | | | |
| | | 2 | 2 | 2 | Totalmente adecuado |
| | 10 [Claridad de la definición operativa] | | | | |
| | | 2 | 1 | 2 | Adecuado |
| | 10 [Importancia del constructo para la evaluación de la competencia] | | | | |
| | | 1 | 2 | 1 | Regular |

Donde al valor de Totalmente adecuado se le asignó un puntaje de 2, al Adecuado un 1 y al Inadecuado un 0. Finalmente, se sumaron los puntajes y se utilizó la siguiente codificación de tres colores:

- Verde (Totalmente adecuado): cuando todas las personas validadoras otorgaron el puntaje máximo, logrando un total de 6 en las tres evaluaciones.
- Amarillo (Adecuado): cuando el puntaje estuvo entre 3 a 5.
- Naranja (Inadecuado): cuando el puntaje fue menor a 3 (en este ejemplo no se presenta).



Otro método que puede utilizarse para validar los constructos o dimensiones y subdimensiones es el Índice de Acuerdos Interjueces:

ÍNDICE DE ACUERDOS INTERJUECES



Existen índices para medir la fiabilidad de los acuerdos entre jueces (personas validadoras), entre los cuales destacan el Kappa de Cohen (dos jueces) o el Alpha de Krippendorff (tres jueces o más). Tanto el Kappa como el Alpha en mención se distribuyen en una escala de 0 a 1, siendo los índices más cercanos a la unidad los que indican mayor nivel de acuerdo.

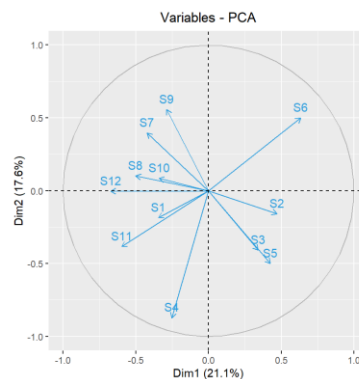
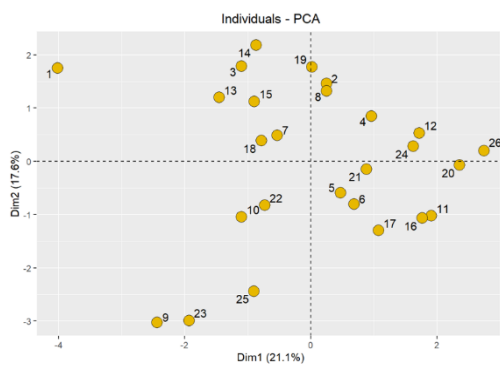
El tercer método en mención es el Análisis por Componentes Principales, con el cual se miden las relaciones que se presentan entre las variables estudiadas (que miden información común) y se define de la siguiente manera:

ANÁLISIS POR COMPONENTES PRINCIPALES



Este método examina la relación y comportamiento de las variables y las observaciones (personas) que conforman la base de datos.

A nivel gráfico, el Análisis por Componentes Principales (PCA por sus siglas en inglés) se observa de la siguiente manera:



Los círculos numerados del gráfico de la izquierda (llamado Individual – PCA) corresponden a las observaciones o personas y su distribución con base en las respuestas que dieron (en este caso muestran una dispersión alta).



Para el caso específico del gráfico de la derecha (llamado Variables – PCA), muestra el comportamiento de las respuestas o variables. Cada vector o flecha representa una pregunta y su comportamiento con relación a las demás (Ej. S6 presenta una correlación fuerte negativa con S11 porque las flechas se dirigen al lado contrario y cada una se encuentra en cuadrantes distintos. Por su parte, la variable S11 y S1 presentan una correlación fuerte positiva ya que ambas se dirigen hacia la misma dirección de forma conjunta en el mismo cuadrante, igual como S3 y S5).

Es importante aclarar que una correlación fuerte positiva indica que si una variable aumenta la otra hará proporcionalmente lo mismo, y una correlación fuerte negativa es lo contrario, que si una variable aumenta la otra disminuirá en igual proporción.

Asimismo, es importante prever lo siguiente:



Independientemente del método utilizado, con respecto a la cantidad de ítems construidos, debe considerarse que la "tasa de pérdida" durante la validación estadística está entre el 40% al 60% (por cada 10 ítems podrían suprimirse entre cuatro a seis ítems, incluso más), por lo que su número preliminar debe ser suficiente para afrontar este paso.



3 DISEÑO Y CREACIÓN DE ÍTEMS

Aunque no existe una forma única para redactar ítems y ello demanda múltiples habilidades, Morales, Urosa y Blanco (2003) plantean lo siguiente:

Recomendaciones para redactar ítems:

- Redacción. Generalmente se utilizan ítems de dos tipos: 1) los que plantean opiniones constituidas en actitudes verbalizadas, en las que las personas pueden estar de acuerdo o no y 2) los segundos se redactan en forma de conductas o rasgos personales.
- Relevancia. Los ítems deben relacionarse con la variable que se desea medir.
- Claridad. Al redactar ítems se espera que las personas comprendan su contenido de forma similar. Para esto existen dos recomendaciones: 1) evitar las expresiones negativas (especialmente la palabra “no”) y 2) eliminar el uso de conjunciones tales como “o” e “y”.
- Discriminación. Los ítems deben redactarse de forma que haya personas que estén de acuerdo y otras que no. Deben evitarse ítems cuyas respuestas sean muy obvias y aquellos que propongan situaciones que no filtren la deseabilidad social (que incentiven a las personas a dar la mejor imagen de sí mismas en lugar de responder sinceramente).
- Repetición. Se deben formular varios ítems de la misma variable ya que uno o dos ítems no presentan mayor fiabilidad en la medición. Debe cuidarse que las personas no los identifiquen fácilmente.
- Bipolaridad. Deben existir ítems que planteen situaciones positivas e inversas o negativas (Ej. “Estudiar es una actividad divertida” / “Estudiar es aburrido”). Asimismo, debe existir un balance entre ambos (Ej. Cinco ítems positivos y cinco ítems inversos o negativos).

4 VALIDACIÓN DE LOS ÍTEMS PRELIMINARES

Para la validación de los ítems preliminares se recomienda utilizar la técnica de Entrevistas Cognitivas.

ENTREVISTAS COGNITIVAS



Las Entrevistas Cognitivas consisten en una evaluación cualitativa que se utiliza en investigaciones psicológicas para validar ítems preliminares mediante la comprensión de fenómenos psicosociales (Willis, 2015), que permite identificar problemas de comprensión y claridad entre las preguntas y respuestas al construir pruebas psicométricas (Miller, Willson, Chepp & Padilla, 2014).

De esta forma, consisten en mostrar los ítems preliminares a un grupo de personas con un perfil similar a la población que será evaluada con la prueba (preferiblemente a un mínimo ocho personas), para que valoren la comprensibilidad y la claridad del vocabulario, a modo de garantizar que su planteamiento sea adecuado para medir lo que se requiere.



Consideraciones para el desarrollo efectivo de Entrevistas Cognitivas:



- **Saludo y presentación.** Se hace un encuadre de la actividad indicando aspectos tales como los objetivos, la metodología, el tiempo estimado para el desarrollo de la sesión y otros.
- **Estimulación cognitiva.** Se trata de un ejercicio en el que se solicita a las personas imaginar y describir un lugar en voz alta para canalizar la atención en la actividad que se está desarrollando.
- **Entrega de cuestionario o presentación de ítems.** Se muestran los ítems y se solicita a las personas que valoren cada uno con base en los criterios de validación de los mismos.
- **Lectura en voz alta de cada ítem.** Las personas deben leer cada ítem en voz alta. Cada vez que se perciba alguna reacción importante de anotar debe consultarse a las personas a qué se debe (EJ. Repetir varias veces una palabra o pausas al momento de leer el ítem).
- **Sistematización o registro.** Consiste en la bitácora de la entrevista cognitiva, en la que se registran los aspectos observados para cada ítem, para consultar la información posteriormente.
- **Grabación.** Es recomendable grabar cada entrevista cognitiva, posterior a la firma del Consentimiento Informado de las personas, para contar con un registro que coadyuve con el análisis posterior de la misma.

¿Qué preguntar en las Entrevistas Cognitivas?



- **Redacción y comprensión:**
 - ¿El ítem es comprensible?
 - ¿La redacción del ítem permite una lectura fluida?
- **Vocabulario y claridad:**
 - ¿El vocabulario es claro?
 - ¿Las palabras utilizadas en el ítem son adecuadas?
- **Sugerencias para mejorar el ítem:**
 - ¿Cómo mejoraría el ítem para una comprensión mejor del mismo?
 - ¿Cuáles palabras sustituiría para mejorar su lectura?

Una vez que se hayan mostrado todos los ítems, es importante recabar la impresión de cada una de las personas que participaron para realimentar el proceso. Para ello se pregunta:

- ¿Qué le pareció la experiencia en general?

Para finalizar con este apartado, es importante indicar que las personas deben dar su consentimiento informado en cada Entrevista Cognitiva.

CONSENTIMIENTO INFORMADO



El Consentimiento Informado es un documento en el que cada persona participante firma, sea física o digitalmente, para dar fe de que ha sido informada y entiende todas las condiciones y aspectos referidos a su participación en el proceso, así como el uso confidencial de la información y datos derivados.



5 MEJORAMIENTO DE LOS ÍTEMS PRELIMINARES

Cuando se han realizado todas las Entrevistas Cognitivas, se recomienda crear una matriz para calcular la nota de cada ítem, considerando que si alguno no recibió recomendación alguna obtendría el puntaje total (Ej. 100 de 100). En caso de que haya observaciones, cada una restaría puntos, tal como se muestra a continuación:

| Rogelio Ramírez Carmona | | | | |
|---|--|---|---|-------|
| Redacción y comprensión | Vocabulario y claridad | Sugerencias | RESUMEN OBSERVACIONES | % |
| "filialmente" de la opción b de respuesta distorsiona la visión ya que no está distribuida al compararse con la a. | Claro | El ítem tiene palabras muy extensas | La palabra "filialmente" debe cambiarse, y corregir palabras que son muy extensas | 66.67 |
| Comprensible | Claro | El verbo prevenir (en la opción a) y la palabra previsión en el cuerpo del texto son lo mismo, de modo que puede orientar la respuesta y, por tanto, ser un sesgo. Además, el ítem está muy corto | Indicar qué tipo de provisiones son las que refiere el ítem. Además, se condiciona a responder con la opción A porque indica "provisiones" y el ítem está muy corto | 75.76 |
| No comprende el ítem ya que el principio de probidad es más de lo que se refiere a ambas opciones de respuesta, de modo que ambas alternativas quedan cortas. Asimismo, en el cuerpo del ítem se indica la palabra "apegado" y en la opción a indica "apegarse", lo cual condiciona qué responder | No le quedan claras las opciones de respuesta, ya que no reflejan el principio de probidad que él tiene. | Definir qué se entiende por "probidad". La opción B le parece que está forzada, de modo que no excluye al anterior. Recomienda que se analice la definición que hace la Contraloría General de la República sobre Probidad. | La opción de respuesta B no queda clara. Es conveniente indicar qué se entiende por probidad. La palabra "suficiente" confunde | 45.45 |
| Comprensible | Claro | | Revisar redacción | 93.94 |
| Comprensible | Claro | Reducir la extensión del enunciado del ítem | Ítem muy extenso. En el texto debe indicarse "a las consecuencias futuras" e indicar: "Cuál afirmación es correcta" | 69.70 |

6 VALIDACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS ÍTEMS

Para la validación estadística de los ítems se recomienda utilizar alguna de las tres metodologías descritas a continuación.

1. CONFIABILIDAD POR MITADES





CONFIABILIDAD POR MITADES



Esta técnica evalúa la consistencia interna de la prueba y requiere que las personas respondan una sola vez. Se recomienda su uso para casos en los que se deban evaluar muchas variables y/o que las mismas sean heterogéneas.



Los pasos para validar estadísticamente la confiabilidad por mitades son los siguientes:

| | |
|---|--|
|  | <p>Se analizan los ítems con base en el constructo o dimensión y subdimensión a la que pertenecen considerando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• El aumento en el coeficiente del α (Alpha) de Cronbach cuando se suprime un ítem (se suprime uno por uno).• El índice de correlación de los ítems, en donde se busca hallar las mejores correlaciones. |
|  | <p>Cuando se han identificado los mejores ítems, ya sea porque coeficiente del α (Alpha) de Cronbach no aumenta más o porque las correlaciones entre estos son las mejores posibles, se divide la prueba en dos mitades para calcular la fiabilidad. Para ello se recomienda hacer esta división con base en ítems pares para una mitad e impares para la otra.</p> |
|  | <p>Una vez estimado el índice de fiabilidad de cada mitad con el α (Alpha) de Cronbach, se calcula la correlación entre ambas puntuaciones.</p> |
|  | <p>Una vez que se conoce la fiabilidad de cada mitad de la prueba, se calcula la fiabilidad en su totalidad con base en la fórmula profética de Spearman-Brown (Morales, Urosa y Blanco, 2003; Barranza, 2007).</p> |

Es importante considerar lo siguiente:

α (ALPHA) DE CRONBACH



El coeficiente del α (Alpha) de Cronbach mide la homogeneidad o consistencia interna de una prueba calculada a partir de la correlación de cada ítem con los demás (Quero, 2010).

CÁLCULO DE LA CORRELACIÓN DE LAS PUNTUACIONES DE CADA MITAD DE LA PRUEBA



Cuando se ha determinado el índice de fiabilidad de cada mitad de la prueba, debe calcularse el índice de la fiabilidad promedio. Para ello se utiliza la siguiente fórmula:

$$r' = \frac{r_1 + r_2}{2}$$

Donde r_1 corresponde a la fiabilidad de la mitad de ítems pares y r_2 a la fiabilidad de los ítems impares.



FÓRMULA PROFÉTICA DE SPEARMAN-BROWN



Esta fórmula está definida de la siguiente forma:

$$n = \frac{2r'}{1 + r'}$$

Donde r' es el índice de fiabilidad alcanzado al calcular el grado de correlación entre ambas mitades.

La escala de medición e interpretación, tanto del α (Alpha) de Cronbach como de los resultados de la fórmula profética de Spearman Brown, es la siguiente:

| Índice | Interpretación |
|---------------------------------------|----------------|
| Menor a 0,7 | Inaceptable |
| Mayor o igual que 0,7 y menor que 0,8 | Aceptable |
| Mayor o igual que 0,8 y menor que 0,9 | Adecuado |
| Mayor o igual 0,9 | Óptimo |

2. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

Morales, Urosa y Blanco (2003) indican lo siguiente:

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO



El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) trata de descubrir las diferentes dimensiones de variabilidad común que existe los fenómenos estudiados a partir de un grupo de variables con el propósito de reducir la información relacionada a un conjunto inicial de variables por medio de la descripción de las relaciones que tienen a partir de un modelo más simple (pp.12-13). Es decir, el AFE se utiliza para identificar los mejores ítems para medir las variables, suprimiendo los de menor calidad, con lo cual se reduce el número de los mismos, pero manteniendo o aumentando la fiabilidad correspondiente.

Esta técnica es recomendable para pruebas con variables homogéneas o de número reducido (Ej. tres o cuatro variables).



MUESTRA

Una muestra se define como “un subconjunto de unidades estadísticas extraído del universo del cual se quiere conocer ciertas características” (Clairin y Brion, 2001, p.14).



Con respecto al muestro o al tamaño de la muestra para las metodologías de Confiabilidad por Mitades o el AFE, definida, existen dos posturas teóricas al momento de calcular el número de personas requerido:

- La primera de ellas se basa en doblar o triplicar el número de personas con base en el número de ítems. Ciertas fuentes teóricas indican que por cada ítem deben participar cinco personas, mientras que otras hablan 10.
- La segunda establece un mínimo de personas por prueba a validar, estimando muestras de entre 150 a 400 personas como mínimo, aunque cierta literatura indica que el mínimo puede ser de 100 participantes.

Un aspecto de importante consideración para el caso del AFE son los criterios de rotación, con los cuales “se busca una mayor simplicidad en los factores, en las variables o en ambas cosas a la vez” (García, Gil y Rodríguez, 2019, p.28) y que se basan en los tres criterios mostrados a continuación.

| Criterio | Alcance |
|-----------|--|
| Quartimax | Reduce los factores a partir de cada variable. |
| Varimax | Reduce las variables según los factores. |
| Equamax | Simplifica los factores y las variables simultáneamente. |

Nota: García, Gil y Rodríguez (2019).

Cada factor debe someterse al análisis de fiabilidad respectivo con base en el α (Alpha) de Cronbach, suprimiendo aquellos que puntúan menor a 0,7.

Para esta metodología y la anterior se requiere de una muestra representativa para poder hacer cálculos adecuados.



Es importante tomar en consideración que a menor número de personas participantes en la muestra, los niveles de fiabilidad de la prueba tienden a disminuir.

Debe considerarse que, además del conocimiento teórico y práctico que se requiere para utilizar los métodos anteriores, el muestreo puede limitar aún más la validación estadística, por lo que una de las técnicas mencionadas líneas atrás puede ser útil como una alternativa, la cual se retoma a continuación.



3. ÍNDICE DE ACUERDO INTERJUECES

Esta técnica, descrita en el apartado 2, es muy útil cuando se cuenta con una muestra reducida (Ej. 50 personas o menos) y para la medición se utiliza el α (Alpha) de Krippendorff. Sin embargo, para emplearla se recomienda analizar algunos aspectos de previo.

CONSIDERACIONES PARA EL USO DEL ACUERDO INTERJUECES



Antes de utilizar este método asegúrese de lo siguiente:

- Se agotó la posibilidad de validar la prueba con el Análisis de Confiabilidad por Mitades o el AFE.
- Se cuenta con 10 o más personas expertas en los temas y/o variables evaluadas.
- Se definieron adecuadamente los rubros por evaluar, considerando que todos los ítems deben validarse por igual para seleccionar los mejores para cada variable.



El α (Alpha) de Krippendorff no evalúa la fiabilidad de los ítems, sino que calcula la fiabilidad con la que las personas validadoras coinciden en que cada uno de ellos mide la variable correspondiente.

La escala de medición e interpretación del α (Alpha) de Krippendorff es la siguiente:

| Índice | Interpretación |
|--|----------------|
| Menor a 0,67 | Inaceptable |
| Mayor o igual que 0,67 y menor que 0,8 | Adecuado |
| Mayor o igual que 0,8 y menor que 0,99 | Óptimo |
| Igual a 1 | Total |

Nota: Neuendorf (2017).



7 ENSAMBLAJE Y VERSIÓN FINAL DE LA PRUEBA

El paso final de este proceso es el ensamblaje de la versión final de la prueba. Es importante considerar que además de los ítems y los factores que la conforman, es necesario crear los siguientes documentos:

- **Manual de aplicación de la prueba**, en el que se incluye lo siguiente:

| Apartado | Descripción |
|---|---|
| Caracterización de la prueba | Introducción en la que se explican las características más relevantes de la prueba. |
| Aplicación | Se indica: <ul style="list-style-type: none">- El tiempo y las formas de aplicación (física o electrónica).- La consigna de aplicación (partes de la prueba y ejemplo de los ítems). |
| Contenido específico de la prueba | Se indican los constructos o dimensiones y subdimensiones, o los factores que constituyen la prueba, según corresponda. |
| Calificación | Se indica cómo calcular el puntaje de la prueba. Es importante distinguir los ítems positivos de los negativos para evitar confusiones. |
| Materiales para la aplicación | Descripción de los requerimientos para aplicar la prueba. |
| Población a la que va dirigida la prueba | Caracterización del perfil o requisitos de las personas a las que se aplica la prueba. |
| Perfil de la persona aplicadora de la prueba | Descripción de las características idóneas de quién debe aplicar la prueba. |
| Criterios de validez y confiabilidad de la prueba | Presenta la fundamentación científica que sustenta la prueba a nivel teórico y metodológico (cualitativo y estadístico). |
| Recomendaciones | Describe pautas o prácticas que deben acompañar la aplicación de la prueba. |
| Fuentes consultadas | Referencia a códigos, normativa, criterios, asesorías u otros que hayan sido considerados para el diseño y creación de la prueba. |
| Fuentes bibliográficas | Descripción de las fuentes que corresponden a las citas o referencias que se hayan utilizado en el documento, con base en el formato de estilo APA vigente. |
| Aplicativo de la prueba | Se anexa el aplicativo de la prueba (los ítems). |

- **Informe técnico sobre el diseño de pruebas de evaluación de competencias**, en el que se describe el proceso de investigación durante el diseño y construcción de la prueba y que contiene lo siguiente:

| Apartado | Contenido |
|--------------------|---|
| Introducción | <ul style="list-style-type: none">- Antecedentes y justificación.- Delimitación del problema.- Objetivo General.- Objetivos específicos. |
| Marco conceptual | Se presenta la teoría que sustentó la investigación y a los componentes principales de la(s) prueba(s). |
| Marco metodológico | <ul style="list-style-type: none">- Tipo de Investigación.- Etapas de la investigación documental.- Validación de los constructos o dimensiones y subdimensiones.- Aspectos sobre la redacción de los ítems. |



| Apartado | Contenido |
|--------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Aplicación de las entrevistas cognitivas o grupos focales.- Preparación de la Prueba Piloto.- Aplicación de la Prueba Piloto.- Análisis de los datos. |
| Conclusiones y recomendaciones | Síntesis de los principales hallazgos y buenas prácticas para replicar en procesos futuros. |

Para finalizar este apartado, se ofrece una síntesis de las siete etapas anteriores:

| | | |
|---|---|--|
| 1 | Definir las variables que se requieren medir. | <p>Una variable puede definirse de dos formas: variable simple (un único aspecto a medir) o variable compleja (dos o más aspectos) y se refiere a dos elementos básicos: 1) los criterios, cualidades, propiedades o características que se quieren evaluar y 2) los datos obtenidos para lograrlo (Cuestas, 2009; Villasís y Miranda, 2016; Soto, 2018).</p> <p>Se recomienda definir las variables a nivel literal (teórico), operativo (cómo se entenderá en el contexto de evaluación) y comportamental (las conductas a evaluar). Asimismo, pueden plantearse a partir de constructos o dimensiones y subdimensiones.</p> |
| 2 | Validar los constructos o las dimensiones y subdimensiones. | <p>La validación mide la certeza con la que se evalúan las variables de la prueba. Para ello se recomienda mostrar los constructos o dimensiones y subdimensiones a un número impar de personas que tengan conocimiento sobre los temas tratados, quienes evaluarán la pertinencia de los aspectos que se han considerado en los mismos. Esta validación es preferiblemente cualitativa y considera criterios tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">- Claridad de la definición literal.- Claridad de la definición operativa.- Importancia del constructo o dimensión / subdimensión para evaluar la competencia. <p>Dicha evaluación puede basarse en distintas escalas (Ej. Adecuado / Inadecuado o Mucho / Regular / Poco, entre otras) y se recomienda utilizar índices que permitan calcular la consistencia encontrada entre los planteamientos teóricos y la definición de los constructos o dimensiones y subdimensiones.</p> |
| 3 | Diseño y creación de ítems. | <p>En este paso es sumamente útil considerar las conductas de la definición comportamental. Asimismo, en esta etapa se toman decisiones relevantes tales como elegir el formato de los ítems (Ej. Selección única, escalamiento de Likert, escalas dicotómicas, entre otros) y la cantidad de los mismos.</p> |
| 4 | Validación de los ítems preliminares. | <p>Los ítems creados deben someterse a una validación para asegurarse de que las personas comprenden lo que se les pregunta en cada uno de ellos. Se recomienda utilizar técnicas tales como la Entrevista Cognitiva, que puede realizarse presencial y virtualmente, así como grupos focales.</p> |
| 5 | Mejoramiento de los ítems preliminares. | <p>El mejoramiento de los ítems se basa en la sistematización de la información recopilada en las Entrevistas Cognitivas o la técnica que se haya seleccionado.</p> |



| | | |
|---|--|---|
| 6 | Validación estadística de los ítems. | Cuando los ítems preliminares han sido mejorados deben validarse estadísticamente para seleccionar aquellos que midan mejor las variables. Para ello se recomiendan algunas técnicas tales como el análisis de confiabilidad por mitades, el análisis factorial o el cálculo de la fiabilidad del juzgamiento por personas expertas, las cuales pueden hacerse con programas de análisis estadístico. |
| 7 | Ensamblaje y versión final de la prueba. | Confección de la versión o versiones de uso de la prueba. |

Para concluir con este apartado, es importante indicar que, por la naturaleza del proceso descrito, la inclusión de un ejemplo haría muy extenso este documento. Por tal razón, la Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad (USEEI) ha preparado un **Manual Orientativo en el diseño y construcción de pruebas estandarizadas para evaluar competencias** (Ver Anexo 3) y la **Guía Orientativa sobre el Diseño y creación de ítems para la evaluación psicométrica y de conocimientos** (Ver Anexo 4), los cuales brindan más información sobre el paso a paso para el diseño y confección de este tipo de pruebas y sirven como complemento a la bibliografía especializada que cada OGEREH debería buscar sobre dicho tema.

Por otra parte, de aplicarse pruebas para evaluar competencias específicas, es requerido que las personas candidatas conozcan y firmen el Consentimiento Informado (elaboración propia de la OGEREH), lo cual aplica para los tres tipos de pruebas explicadas en esta guía.

Para aquellas instituciones que cuenten con recursos para la compra de pruebas que evalúen las competencias específicas y comportamientos establecidos en el Diccionario de Competencias para la Función Pública, la OGEREH debe asegurar que las pruebas permitan la comprobación de dichas competencias según el estrato a evaluar e, informar a la USEEI mediante oficio, previo a su implementación, sobre la prueba a utilizar, las competencias específicas y los comportamientos a evaluar, justificando que esta les permitirá realizar la comprobación de estos dos aspectos, como respaldo técnico del concurso.



RECOMENDACIONES BIBLIOGRÁFICAS GENERALES

- Alles, M. (2006). *Diccionario de Preguntas. Gestión por Competencias. Cómo planificar la Entrevista por Competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Bauce, G., Córdova, M. y Ávila, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2), 43-50.
- Chavarría, M., Ramírez, J. y Zamora, V. (14 de octubre, 2021). Entrevista al Señor Manuel de Jesús Salas Salas, funcionario del Registro Nacional. San José, Costa Rica.
- Chavarría, M., Ramírez, J. y Zamora, V. (19 de octubre, 2021). Entrevista a la Señora Andrea Mata Tames, funcionaria de la Dirección General de Servicio Civil. San José, Costa Rica.
- Chavarría, M., Ramírez, J. y Zamora, V. (19 de octubre, 2021). Entrevista a la Señora Brenda Chang Castillo, funcionaria de la Dirección General de Servicio Civil. San José, Costa Rica.
- Chavarría, M. y Zamora, V. (22 de junio, 2023). Entrevista a la Señora María Elena Mena Hidalgo, funcionaria de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral. San José, Costa Rica.
- Clairin, R., & Brion, P. (2001). *Manual de muestreo*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Cuestas, E. (2009). Variables. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas*, 66(3), 113-117.
- Dirección General de Servicio Civil. Resolución DG-039-2022 del cinco de abril de 2022. San José, Costa Rica.
- Dirección General de Servicio Civil. Resolución DG-147-2019 del del veintiséis de agosto del dos mil diecinueve: Diccionario de Competencias del Título I del Régimen de Servicio Civil. San José, Costa Rica.
- Elizondo, W. (1991). *Evaluación del sistema de selección de profesionales en el Régimen de Servicio Civil*. (Trabajo Final de Graduación para optar por el título de Magister en Administración de Empresas, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología). San José, Costa Rica.
- García, E. (2018). ¿Qué es un hábito? Acerca de la posibilidad de una desambiguación de la noción merleau-pontiana. *Ideas*, (6), 41-71.
- García, E., Gil, J. y Rodríguez, G. (2019). *Análisis factorial*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Medina, M. (2007). Las pruebas de aprovechamiento estandarizadas como instrumento de medición y político. *Revista Pedagogía*, 40(1), 145-187.



- Miller, K., Willson, S., Chepp, V., & Padilla, J. (2014). *Cognitive Interviewing Methodology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Morales, P., Urosa, B. y Blanco, Á. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*. Madrid: La Muralla S.A.
- Municipio de Loja. (2003). *El Reciclaje Oportunidades Para Reducir la Generación de los Desechos Sólidos y Reintegrar Materiales Recuperables en el Círculo Económico*. Loja: Documento digital.
- Neuendorf, K. (2017). *The Content Analysis Guidebook*. (2nd. ed.). Los Angeles: SAGE.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2),248-252. ISSN 1317-0570.
- Soto, S. (2018). Variables, dimensiones e indicadores en una tesis. *Tesis Ciencia*, 1-3.
- Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Revista Alergia México*, 63(3), 303-310.
- Willis, G. (2015). *Analysis of the Cognitive Interview in Questionnaire Design*. New York: Oxford University Press.