



Guía de la Prueba Visión del Servicio Público

ANTECEDENTES

El escenario de gobernabilidad democrática hacia la que se dirige el país requiere de una administración pública profesional y eficaz, que esté más allá de todo cambio político o alternancia partidista. Ante la necesidad de contar con servidores públicos profesionales, surge la Ley del Servicio Profesional de Carrera (SPC), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003.

El SPC es un sistema que sirve para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito. De igual forma, el SPC es un ordenamiento jurídico administrativo, en el que los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito, regirán el ingreso, el desarrollo y la permanencia de los servidores públicos al SPC.

El Reglamento de la Ley del SPC, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2004, implica la puesta en marcha del SPC. Es decir, a partir de su publicación, ninguna persona deberá ingresar a la Administración Pública Federal (APF) en los puestos de Enlace a Director General, si no es mediante su participación en un concurso por convocatoria pública y abierta, y en la que los interesados acrediten que tienen el perfil y las capacidades que el puesto en concurso requiere.

Las capacidades que deben observar las dependencias sujetas al Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada para fines de ingreso, capacitación, certificación, permanencia y desarrollo profesional de los servidores públicos, se clasifican en:

- a) **Visión del Servicio Público.** Consiste en los valores éticos que poseen y deben practicar los servidores públicos de carrera.
- b) **Gerenciales.** Consisten en los conocimientos, habilidades o actitudes que de manera general y por el nivel de responsabilidad, deben tener los servidores públicos de carrera para el desempeño de sus funciones.
- c) **Técnicas Transversales.** Consisten en los conocimientos y habilidades que son útiles para la generalidad de los puestos del Sistema, en aspectos o materias tales como nociones generales de la administración pública federal, informática, idiomas u otras.
- d) **Técnicas Específicas.** Consisten en conocimientos y habilidades de carácter técnico-especializado que son requeridos para el desempeño de un puesto en el Sistema.

Con el fin de garantizar la objetividad, la transparencia y la confiabilidad en el proceso de evaluación del SPC, la Secretaría de la Función Pública solicitó la asesoría del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A. C. (CENEVAL)

El CENEVAL es una institución especializada y con probada experiencia en la elaboración de instrumentos de evaluación del ámbito educativo y laboral; realiza investigaciones en torno al proceso de medición y evaluación del aprendizaje, así como de las competencias y habilidades profesionales y laborales.

La presente guía está diseñada para los aspirantes que presentarán la Prueba de Visión del Servicio Público.

PRESENTACIÓN

La presente guía ofrece información y orientación pertinente a quienes sustentarán la Prueba de Visión del Servicio Público. Permite conocer las principales características de la prueba, el tipo de reactivos que lo integran y otros aspectos de interés.

La guía fue diseñada para orientar y asesorar al aspirante en todo aquello que contribuya a lograr su óptimo desempeño en la prueba y está compuesta por tres capítulos:

En el primero se presenta **información general sobre la prueba** y se describen sus principales características con el objeto de que los aspirantes conozcan su fundamentación, naturaleza, estructura y organización.

En el segundo capítulo se explica la aplicación **de la prueba**, en donde se presentan las normas y procedimientos que se pondrán en práctica para la sustentación de la prueba.

Por último, en el tercer capítulo se dan a conocer **las características esenciales de los formatos de reactivos que se usarán en la prueba** con el propósito de familiarizar a los funcionarios con la tarea evaluativa en la que participarán.

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA PRUEBA

¿Qué es la Prueba de Visión del Servicio Público?

Es un instrumento de evaluación a través del cual se miden cuatro valores: transparencia, integridad, rendición de cuentas y bien común.

¿Qué se mide en la prueba?

La prueba identifica los valores éticos requeridos para el desempeño de un puesto dentro del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

¿Qué es un valor?

En esta prueba un valor se entiende como el conjunto de creencias estables que orientan el comportamiento de una persona. Es importante resaltar que no hay valores correctos o incorrectos.

¿Cómo se elaboró la prueba?

El primer paso para desarrollar una prueba es elaborar un Perfil Referencial de Validez (PRV). Un PRV es un conjunto de enunciados en donde se señala de manera clara y precisa aquello que se pretende medir.

Para la determinación del PRV se requiere conformar un Consejo Técnico (CT), el cual está integrado por académicos, profesionistas y personal especializado; y participan de manera honorífica en atención a sus méritos académicos, técnicos y/o profesionales. El CT tiene como finalidad decidir los principios y directrices generales que determinarán el contenido y las características de la prueba, el marco de referencia, el temario y demás especificaciones del instrumento de evaluación.

Los Consejos Técnicos, en el marco de colaboración del proyecto SFP-CENEVAL, tienen un carácter deliberativo y sus decisiones se alcanzan mediante el análisis crítico y el consenso. Asimismo, tienen como referente normativo la descripción que sobre las capacidades establece la Secretaría de la Función Pública; y son coordinados por el CENEVAL, el cual proporciona las herramientas conceptuales y las técnicas que permiten la metodología para el diseño y realización de las pruebas.

Para su funcionamiento, el CT de la prueba de Visión del Servicio Público se apoyó en un Comité de Validación, conformado por expertos independientes que validan el PRV elaborado por el CT. Este comité se encarga de ofrecer elementos para asegurar la validez de contenido de la prueba, la cual se refiere a qué tan representativo y suficiente es el contenido de lo que se va a evaluar.

¿A quién va dirigida la prueba?

La prueba está diseñada para los aspirantes a la Administración Pública de los siguientes puestos:

- Director General
- Director General Adjunto
- Director de Área
- Subdirector de Área
- Jefe de Departamento
- Enlace

Estos rangos, comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente a las anteriores sin importar la denominación que se le dé.

¿Cuáles son las principales características de la Prueba de Visión del Servicio Público?

La Prueba de Visión del Servicio Público consiste en una serie de casos que representan situaciones dilemáticas sobre las cuales el aspirante deberá tomar un conjunto de decisiones.

Es una prueba objetiva, con criterios de calificación unívocos y precisos; y además cuenta con reglas fijas de diseño, elaboración, aplicación y calificación.

Es una prueba de ejecución típica, lo cual se refiere a que, el aspirante debe contestar como actuaría u opinaría normalmente. Es por esto, que no se requieren conocimientos, ni habilidades específicas previas para contestar la prueba.

¿Qué estructura y extensión tiene la prueba?

La Prueba de Visión del Servicio Público está constituida por 8 casos que evalúan cuatro valores: transparencia, integridad, rendición de cuentas y bien común.

Cada caso está conformado por cuatro partes.

Parte 1. Breve descripción de la situación dilemática.

Parte 2. Alternativa de decisión.

Parte 3. Argumentos ligados a las alternativas de decisión.

Parte 4. Jerarquización de los argumentos.

Es importante que el aspirante conteste la prueba en su totalidad. De no hacerlo, no se contará con suficiente información para emitir un dictamen y la prueba se invalidará.

II

APLICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA PRUEBA EN LINEA

¿Cómo se aplica la prueba?

Es una prueba que se aplica en línea, es decir, en computadora y puede efectuarse a través de Internet.

¿Cuáles son las ventajas de las pruebas en línea?

- Superan barreras de índole geográfica
- Disminuyen la inversión de tiempo
- Se pueden aplicar a una gran cantidad de personas de manera rápida, simultánea y sencilla.

¿Es más difícil presentar una prueba en línea que una prueba convencional (de lápiz y papel)?

No, lo único que cambia es el formato en que se le presenta la prueba y por lo tanto el resultado de la prueba depende únicamente de los conocimientos y habilidades del aspirante.

¿Qué conocimientos se necesitan para presentar una prueba en línea?

Únicamente tener conocimientos elementales de computación.

¿Cómo se responde la prueba?

El aspirante selecciona la respuesta que considere correcta y elige el círculo que corresponda a la opción elegida presionando el botón izquierdo del mouse.

Ejemplo

Instrucciones: Seleccione la respuesta que considere correcta y dé click con el botón izquierdo del mouse.

Tipo de líder que se caracteriza por tener relaciones sociales mínimas y alta orientación a la productividad:

- A) Participativo
- B) Delegador
- C) Ordenador
- D) Vendedor

¿Con cuánto tiempo se cuenta para contestar la prueba?

La prueba tiene una duración de tres horas.

¿Qué pasa si el aspirante no termina la prueba en el tiempo establecido?

Ya no puede seguir contestando, el tiempo es finito para cada examen.

¿Cómo se califica la prueba?

1. El aspirante va dando respuesta a cada reactivo de la prueba.
2. El sistema realiza el cálculo de los resultados utilizando las claves de respuesta correspondientes.
3. Con base en puntajes ponderados de los resultados del aspirante se emiten los dictámenes correspondientes.

Es importante mencionar que para que poder calificar la prueba, el aspirante debe cumplir con dos criterios relacionados con la cantidad de reactivos que debe contestar. El primer criterio es contestar por lo menos, el 85% del total de reactivos de la prueba. El segundo criterio consiste en elegir en la cuarta parte de los casos (jerarquización), al menos 3 argumentos.

En caso de que no se cumplan los dos criterios mencionados, la prueba se invalida y no se emite un dictamen.

¿Qué aspectos se deben considerar antes de la presentación de la prueba?

1. Localizar con anticipación el lugar donde se realizará la prueba.
2. Llegar por lo menos 30 minutos antes de la hora fijada para iniciar la prueba.
3. Llevar una identificación oficial con fotografía.

III

FORMATOS DE REACTIVOS DE LA PRUEBA

La Prueba de Visión del Servicio Público está constituida por casos que evalúan 4 valores: transparencia, integridad, rendición de cuentas y bien común.

Cada caso está conformado por cuatro partes:

1. Breve descripción de una situación.
2. Alternativas de decisión.
3. Argumentos ligados a las alternativas de decisión.
4. Jerarquización de los argumentos.

En este capítulo se explica cada una de las partes para que el aspirante se familiarice con los formatos y la organización que les caracteriza, y así evitar que su desconocimiento afecte su desempeño en la prueba. En cada parte, se detalla el tipo de estímulo al que se enfrentará y también se explica la tarea que el aspirante deberá realizar.

Las cuatro secciones de la prueba son importantes, por lo que se le pide que conteste la prueba en su totalidad.

Parte 1. Descripción de una situación

En la primera parte, se describe de manera breve una situación semejante a situaciones reales.

En cada situación, se describe un conflicto al que se enfrenta un protagonista. En la descripción **no** se menciona de qué manera se resuelve el conflicto, pero sí se plantean posibles cursos de acción.

Cada curso de acción tiene consecuencias que deberán considerarse para tomar una decisión. No existen decisiones correctas o incorrectas, el mejor curso de acción depende del punto de vista que se adopte.

El aspirante deberá leer con atención la situación ya que las siguientes tareas se basan en ella.

Hay que resaltar que no se trata de una prueba de lectura de comprensión o de memorización; el aspirante no deberá intentar recordar detalles de la situación, sólo deberá leerla con atención para que pueda formarse una opinión al respecto.

Parte 2. Alternativas de decisión

Con base en la situación descrita en la primera parte, se le pedirá al aspirante que indique desde su punto de vista, qué es lo que el protagonista debería hacer.

Al aspirante se le presentarán tres opciones de respuesta. Las dos primeras opciones corresponden a los dos cursos de acción propuestos en la situación. En la tercera opción de respuesta, se plantea la posibilidad de que el aspirante no haya podido elegir entre los dos cursos de acción.

Es importante que el aspirante recuerde que las tres opciones de respuesta son igualmente correctas; lo que se decide depende del punto de vista que se adopte.

A continuación se muestra un ejemplo de las tres opciones entre las que tiene que decidir.

Ejemplo de las alternativas de decisión:

A continuación usted tendrá que decidir lo que desde su punto de vista debería hacer el protagonista de la situación. Para ello deberá seleccionar una de las tres posibles respuestas que se presenta.

¿Qué debería hacer el protagonista?

- A) CURSO DE ACCION 1
- B) CURSO DE ACCION 2
- C) NO PUEDO DECIDIR

Parte 3. Argumentos ligados a las alternativas de decisión.

En esta parte se presentarán 12 argumentos que podrían ser considerados para tomar una decisión.

Los argumentos no apoyan ningún curso de acción en particular. Simplemente expresan algunas cuestiones importantes al momento de decidir cuál es el mejor curso de acción.

La importancia de los argumentos para llegar a una decisión varía en cada persona, por lo que la tarea del aspirante es indicar la importancia que le asigna a cada uno de los argumentos.

Al indicar la importancia de los argumentos, el aspirante deberá pensar qué tan determinante fue cada uno de ellos para tomar su decisión. Habrá argumentos que no influyeron en su decisión y habrá otros que fueron muy relevantes.

La escala para indicar la importancia de los argumentos se muestra a continuación:

1. No se toma en cuenta
2. Poco importante
3. Medianamente importante
4. Sumamente importante
5. Indispensable

Es decir, si elige “No se toma en cuenta”, significa que ese argumento no tuvo importancia para tomar su decisión. Por el contrario, si elige “Indispensable”, significa que ese argumento fue determinante para llegar a una decisión.

Es fundamental resaltar que la tarea no es indicar si está de acuerdo o no con los argumentos que se plantean. Esta prueba no es una encuesta de opinión; el objetivo de la prueba es conocer si un argumento en particular influyó en su decisión.

Ejemplo de la ponderación de los argumentos

Usted encontrará 12 argumentos relacionados con la situación descrita y deberá indicar qué tan importante fue cada uno de los argumentos para tomar su decisión, utilizando la siguiente escala:

1. *No se toma en cuenta*
2. *Poco importante*
3. *Medianamente importante*
4. *Sumamente importante*
5. *Indispensable*

1. ARGUMENTO 1

- No se toma en cuenta
- Poco importante
- Medianamente importante
- Sumamente importante
- Indispensable

Parte 4. Jerarquización de los argumentos

En esta parte, tendrá que seleccionar, de los 12 argumentos presentados con anterioridad, los cuatro más importantes. Además, se tendrán que jerarquizar, es decir, indicar cuál de los cuatro es el más importante para el aspirante, cuál es el segundo en importancia, cuál el tercero y cuál es el cuarto más importante.

Se presentarán de nuevo los 12 argumentos, y después de elegir los 4 de mayor importancia para usted, deberá escribir junto a ellos números del 1 al 4. El número 1 corresponde al argumento más importante, mientras que el número 4 corresponde al cuarto argumento más importante.

Ejemplo de la selección y jerarquización de los argumentos

Lea los siguientes 12 argumentos e identifique los 4 de mayor importancia para fundamentar la decisión que tomó. Al argumento que a usted le parezca de mayor importancia asígnele el número 1. Al segundo argumento en importancia asígnele el número 2. Al tercer argumento más importante asígnele el número 3. Para finalizar, asigne el número 4 al cuarto argumento más importante.

Es importante señalar que un argumento deberá ser seleccionado solamente una vez.

<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 1
<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 2
4	ARGUMENTO 3
<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 4
3	ARGUMENTO 5
<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 6
1	ARGUMENTO 7
2	ARGUMENTO 8
<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 9
<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 10
<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 11
<input type="checkbox"/>	ARGUMENTO 12