

# INFORME SOBRE EL USO DE LOS TEST PSICOMÉTRICOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

COMISIÓN DE TEST DEL CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA

ANA HERNÁNDEZ (COORDINADORA)

PAULA ELOSUA, FRANCISCO J. ABAD, MILAGROS ANTÓN, ANA MARTÍNEZ,  
FRÉDÉRIQUE VALLAR, JOSE LUIS GALVE

## Índice

Prefacio .....	1
Informe.....	3
1. Test psicométricos y su uso en los procesos selectivos.....	3
1.1. Test y uso.....	3
1.2. Proceso selectivo .....	4
2. Uso de los test psicométricos en los procesos de selección de las administraciones públicas .....	5
2.1. Publicación con antelación de los rasgos, aptitudes y competencias buscadas: “aspectos psicológicos del perfil profesiográfico” .....	5
2.2. Publicidad de los test a utilizar en el proceso selectivo .....	7
2.3. Sistema de corrección y obtención de puntuaciones en los test.....	8
2.4. Baremación y puntos de corte .....	9
2.5. Combinación de puntuaciones de distintas pruebas evaluativas .....	12
2.6. Información sobre los resultados de la evaluación .....	12
2.7. Motivación de la exclusión o declaración de no apto .....	14
2.8. Reclamaciones.....	15
2.9. Cualificaciones de quienes realizan la evaluación psicométrica .....	18
3. Conclusiones y recomendaciones.....	19
Referencias.....	23
Anexo 1: Listado sentencias analizadas .....	25
Anexo 2: Glosario de términos técnicos.....	26

## Agradecimientos

La coordinadora de la Comisión de Test agradece a José Muñiz, José M. Peiró y Mikel Gorriti las sugerencias aportadas a la hora de abordar este informe. Sin embargo, las recomendaciones ofrecidas en última instancia y sus justificaciones son responsabilidad de la comisión.

## Prefacio<sup>1</sup>:

Durante los últimos años, se han dictado varias sentencias judiciales en respuesta a recursos presentados frente a administraciones públicas con relación al uso de test psicológicos, en concreto, test psicométricos como parte de sus procesos selectivos (ver listado de sentencias consultadas en el anexo 1).

Entre las sentencias publicadas cobra especial relevancia la Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2022 (rec. 8179/2019) que establece jurisprudencia sobre el uso de los test psicológicos (aptitudinales, de personalidad, etc.) en los procesos de selección en las administraciones públicas. Esta sentencia responde en los siguientes términos a dos cuestiones de interés casacional:

*Primera: las exigencias derivadas de los principios de publicidad y transparencia imponen que en una prueba proceso de provisión de puestos, el perfil profesiográfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba psicotécnica, y su sistema de baremación y corrección, de no figurar en las Bases de la convocatoria, se han de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba.*

*Segunda: 1º) el contenido del deber de motivación de la declaración de no apto (suspense o no superado) en una prueba psicotécnica en la que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes, debe cumplir al menos estas principales exigencias: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado de negar la aptitud de un candidato. 2º) tal deber ha de cumplirse en el momento de la decisión administrativa y, en todo caso, al dar respuesta a reclamaciones y recursos previos a la vía jurisdiccional, como medio adecuado para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24.1 de la Constitución Española.*

Dada la relevancia de la sentencia y las características distintivas de los test psicológicos como instrumentos de medición de variables personales que sirven de apoyo a la toma de decisiones, la Comisión de Test del Consejo General de la Psicología presenta este informe con el objetivo de recoger algunos de los puntos que pueden resultar más controvertidos relacionados con el uso de test en procesos selectivos por las administraciones públicas y ofrecer recomendaciones técnicas al respecto.

La Comisión de Test como órgano que vela por la calidad y el buen uso de los test considera que la publicación de las sentencias mencionadas brinda una oportunidad para formular algunas recomendaciones a las administraciones públicas convocantes de procesos selectivos en los que es necesaria la evaluación de variables psicológicas como las aptitudes o la personalidad y a los tribunales y servicios de evaluación implicados, con el fin de mejorar las prácticas evaluativas. Pero, por otra parte, la Comisión de Test también considera que, si bien la sentencia del Tribunal Supremo no cuestiona la utilidad de las pruebas psicológicas en los procesos selectivos, es necesario aclarar algunas cuestiones señaladas en ésta y otras sentencias. Estas aclaraciones se refieren básicamente a dos cuestiones: 1) la inadecuada equiparación entre pruebas físicas y de conocimientos con pruebas psicológicas; y 2) el

---

<sup>1</sup> Para facilitar la lectura de este informe, y siguiendo las directrices de la RAE se utiliza el masculino como indicativo de género no marcado, que designa a todos los individuos de la especie.

desconocimiento de los códigos de buenas prácticas en materia de test por los que se rige la Psicología.

El informe se asienta en las motivaciones recogidas por la sentencia del supremo y otras sentencias que aluden a la transparencia, igualdad de condiciones, y objetividad que deben prevalecer en los procesos de selección que emplean test psicológicos. Estas motivaciones también guían a la Comisión de Test. Baste recordar que esas son las premisas que rigen las normas de calidad y los códigos de buenas prácticas a seguir en los procesos de evaluación de personas, en general, y en contextos organizacionales, en particular, a las que se adhiere esta comisión [ver norma ISO 10667, (2011); ITC (2001); y la guía del COP de Madrid –(Castaño et al., 2011)]<sup>2</sup>.

Nótese que, a lo largo del informe, al referirse al test, se emplea el vocablo psicométrico en lugar de psicotécnico, por tratarse la primera de una voz más ajustada a la variedad de pruebas que se emplean en selección de personal (ver definiciones de estos y otros términos técnicos relevantes en el Anexo 2). Por otra parte, este informe no considera las entrevistas que suelen formar parte de los procesos selectivos en las administraciones públicas porque, a pesar de su importancia, van más allá de los objetivos de este informe, centrado en los test psicométricos y su uso dentro de estos procesos.

El informe se inicia con una breve reseña sobre la definición y características de los test psicométricos y su uso en procesos selectivos con el fin de contextualizar los puntos a tratar, y continuará con un análisis de los aspectos del proceso evaluativo mediante test psicométricos recogidos en los recursos y sentencias analizados.

---

<sup>2</sup> ISO: International Standardization Organization; ITC: International Test Commission; COP: Colegio Oficial de Psicólogos

## 1. Test psicométricos y su uso en los procesos selectivos.

### 1.1. Test y uso

Los test psicométricos son instrumentos diseñados para producir una puntuación que permita una valoración cuantitativa de algún o algunos atributos psicológicos. Desde que se utilizaron por primera vez con fines selectivos durante la Primera Guerra Mundial, su uso se ha incrementado y se ha convertido en una herramienta de apoyo en la mayoría de los procesos de selección de personal. Independientemente de que la gestión del proceso selectivo se lleve a cabo por parte de empresas privadas o de instituciones y administraciones públicas, el objetivo de los test psicométricos es ofrecer información precisa de lo que un candidato es capaz de hacer, y del ajuste de cada candidato a las exigencias del puesto (Salgado y Moscoso, 2008). La utilidad de los test con esta finalidad es reconocida por los psicólogos especializados en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos. En el último estudio de opinión de los psicólogos sobre los test, llevado a cabo por el Consejo General de la Psicología (Muñiz et al., 2020), los psicólogos del área del trabajo y organizaciones participantes estuvieron muy de acuerdo con que los test constituyen una excelente fuente de información si se combinan con otros datos psicológicos (media de 4.68 en una escala de 1 a 5 puntos), y con que, utilizados correctamente, los test son de gran ayuda para el psicólogo (media de 4.67 en una escala de 1 a 5 puntos).

Una característica inherente a los test psicométricos es la estandarización. La estandarización abarca a todas las fases del proceso de evaluación, desde la administración de la prueba, hasta la obtención de las puntuaciones y su interpretación. Todas las personas responden a la prueba en las mismas condiciones<sup>3</sup>, y la puntuación obtenida y su interpretación no dependen del profesional que aplica las claves de respuesta o calcula las puntuaciones ni tampoco de quien las evalúa siguiendo los criterios fijados. Por ello, cuando los test psicométricos se han diseñado siguiendo estándares científicos y tienen probada calidad técnica (i.e. fiabilidad y validez) (ver AERA, APA y NCME, 2014<sup>4</sup>, Hernández et al., 2016, Evers et al. 2013), estos se consideran una fuente de información imparcial y objetiva que, combinada con otras fuentes de información, resulta muy útil para la toma de decisiones.

Junto a las propiedades técnicas que avalan el uso de test es importante considerar las ventajas que aporta el uso de test en procesos selectivos. Entre ellas, la eficiencia asociada a la aplicación colectiva de test.

La calidad técnica, sin embargo, no garantiza por sí sola la validez y utilidad relacionada con el uso de test. Estos deben usarse únicamente por profesionales cualificados, y utilizarse de forma adecuada en el marco del proceso evaluativo en cuestión. En este sentido, la norma ISO 10667 (publicada en español en 2013) que regula la evaluación de personas en contextos laborales y organizacionales, es un marco de referencia clave.

La comisión confía en que los profesionales que participan en la evaluación psicológica tienen la cualificación requerida, se adhieren a los códigos profesionales y éticos, y emplean pruebas adecuadas para los objetivos de la evaluación. Pero, tras la revisión del conjunto de recursos y sentencias analizado, creemos que pueden implementarse algunas mejoras que, siguiendo las recomendaciones de la norma ISO 10667 y otros estándares de buenas prácticas,

---

<sup>3</sup> Consideración aparte las adecuaciones a condiciones personales o necesidades especiales

<sup>4</sup> AERA: American Educational Research Association; APA: American Psychological Association; NCME: National Council on Measurement in Education.

augmenten la transparencia y rigurosidad del proceso de evaluación para la selección de personas en las administraciones públicas.

## 1.2. Procesos selectivos

Por otra parte, y centrándonos en los procesos de selección de personal, conviene recordar muy brevemente, y de forma general, algunas cuestiones que afectan a la evaluación mediante test. Cuando nos centramos en el proceso de selección clásico, el punto de partida, tras fijar los objetivos, es la evaluación de las características del puesto (p.ej. tareas, funciones y ámbito de actuación), para luego establecer cuáles son las capacidades cognitivas, conocimientos, aptitudes, competencias, habilidades y/o dimensiones de personalidad que hacen a unos candidatos más adecuados que otros para ese puesto. Habrá que determinar entonces qué procedimientos y pruebas han de ser elaboradas o seleccionadas para recoger información de los aspectos establecidos (incluyendo las pruebas psicométricas), así como decidir el modelo que se va a seguir para seleccionar a los mejores candidatos desde el punto de vista de la predicción del desempeño futuro y la adaptación al puesto (ver por ejemplo Farr y Tippins, 2017; o Gatewood et al., 2015). De forma muy general, se pueden considerar distintos modelos:

- 1) un modelo compensatorio donde todos los candidatos pasan por todas las fases y pruebas, cuyos resultados son combinados según una regla aceptada y adecuadamente motivada, para posteriormente seleccionar a los candidatos que obtienen las mejores puntuaciones;
- 2) un modelo no compensatorio donde todos los candidatos pasan por todas las fases y pruebas, y han de superar los criterios establecidos en todas ellas para poder ser seleccionados;
- 3) un modelo de múltiples obstáculos, donde es necesario superar una prueba o fase selectiva para pasar a la siguiente, de manera que cada etapa de selección es eliminatoria.
- 4) un modelo que combina fases eliminatorias y fases compensatorias, o donde las puntuaciones de quienes pasan todas las fases, o superan todos los puntos de corte, son combinadas para seleccionar los candidatos mejor posicionados globalmente.

Tanto en el modelo no compensatorio como en el de múltiples obstáculos y en el combinado, la decisión puede estar basada en la superación de un determinado punto de corte en cada prueba, en el establecimiento de un umbral en la relación de los candidatos en función de sus resultados en la prueba o pruebas en cuestión, o en la comparación de perfiles (por ejemplo, perfiles de competencias o de rasgos de personalidad) donde los perfiles inadecuados quedan excluidos, o donde solo pasan aquéllos que muestran los perfiles más adecuados a las exigencias del puesto.

Una vez determinado el modelo a seguir y los criterios de selección, se realizan las pruebas, se analizan los resultados y se redactan los informes pertinentes. Tras comunicar los resultados, el proceso finaliza con un seguimiento y valoración del proceso de evaluación (Hidalgo y Castaño, 2011)

La descripción del procedimiento íntegro, que recoge, entre otras cosas qué se va a evaluar y por qué, qué actividades deben acometerse, por quién, en qué momentos, con qué instrumentos, qué modelo de selección se seguirá, qué criterios de exclusión se emplearán, quien recibirá la información sobre los resultados de la evaluación, qué tipo de información

recibirá, en qué momento y de qué manera, etc., supone una aproximación técnica al proceso de selección (Roe, 1987). La creación de un documento que recoja la descripción de este procedimiento y justifique las decisiones tomadas es fundamental, y va en línea con las recomendaciones de la norma ISO 10667, con los principios de la Sociedad Americana de Psicología Industrial y de las Organizaciones (SIOP, 2018), validados por la APA, y del Manual y de la Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal del COP de Madrid (Castaño et al., 2011a; 2011b). Dicho documento permite demostrar, en caso de que así se requiriera, que el procedimiento selectivo es justo y defendible, yendo más allá de la discrecionalidad técnica de los tribunales evaluadores, e incorporando los aspectos preparatorios y procedimentales de la evaluación. Asimismo, estas guías de buenas prácticas inciden en la necesidad de que las decisiones se basen en datos contrastables y estén tomadas a partir de criterios claros definidos con antelación a la valoración de las pruebas (que también estarán documentados). En este sentido el código de buenas prácticas requiere “redactar y custodiar acta del proceso de decisión que permita la comprobación posterior del cumplimiento de las normas establecidas para el proceso” (Castaño et al., 2011b; p. 44). Esto será fundamental para responder adecuadamente a posibles reclamaciones.

En los siguientes apartados se recorren los principales pasos a seguir en los procesos de selección que emplean test psicométricos, centrándonos en los aspectos que han sido cuestionados en los recursos y sentencias revisadas (anexo 1). Su análisis nos permitirá hacer una serie de recomendaciones y propuestas de mejora. Pero también, en distintos puntos, llamaremos la atención sobre las particularidades de las pruebas psicológicas que las diferencian de otras como las de conocimientos, o las pruebas físicas, y que son muy importantes a la hora de formular las recomendaciones.

## **2. Uso de los test psicométricos en los procesos de selección de las administraciones públicas**

### **2.1. Publicación con antelación de los rasgos, aptitudes y competencias buscadas: “aspectos psicológicos del perfil profesiográfico”**

#### *Cuestiones planteadas:*

Distintos recursos y sentencias aluden a la necesidad de dar publicidad a todos y cada uno de los atributos o rasgos psicológicos a evaluar mediante test.

Se exige que exista un ajuste entre los atributos publicados y los atributos evaluados que se emplean para tomar las decisiones selectivas.

La sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2022 (rec. 8179/2019) dicta que el perfil profesiográfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba psicotécnica, de no figurar en las Bases de la convocatoria, se han de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba

#### *Recomendaciones:*

La publicación del perfil profesiográfico completo (conocimientos, rendimiento físico exigible, aptitudes, competencias) añade transparencia al proceso y es una buena práctica a seguir. Sin embargo, para la evaluación de algunas variables como la personalidad podría no ser necesario ni recomendable enumerar todos y cada uno de los rasgos concretos que se considerarán, dados los riesgos asociados a la distorsión voluntaria de respuestas. La Comisión

de Test considera que publicar descripciones genéricas sobre los requisitos de los candidatos (p.ej. una personalidad que permita responder y adaptarse a las exigencias y funciones del puesto) se adecuaría al requerimiento del Estatuto Básico del Empleado Público, que exige incluir información “abstracta y generalizada” sobre los requisitos de los candidatos. Cualquier otra excepción, además de la personalidad, para no ofrecer información detallada (aunque sí generalizada) de los aspectos concretos a evaluar debería basarse en argumentos sólidos.

Sin embargo, sí se debe establecer y documentar, siempre con carácter previo al inicio del proceso selectivo, aquellas características y atributos que serán evaluados mediante test. Ese documento, que recogerá información detallada y razonada de todos y cada uno de los rasgos a evaluar y del perfil más adecuado para el desempeño del trabajo y el ajuste al puesto, servirá de referencia en caso de reclamación.

Finalmente, debe asegurarse el ajuste entre lo que se indica que se va a evaluar (basándose en el conocimiento científico sobre el tema) y lo que posteriormente se evalúa y utiliza para tomar la decisión selectiva. Cualquier desviación del plan previsto, debe quedar justificada y documentada (por ejemplo, si tras la administración de las pruebas psicológicas se tuviera constancia de la filtración de alguna de ellas, lo que hiciera desaconsejable su uso)

#### *Justificación:*

La transparencia y la imparcialidad son principios fundamentales que rigen los procesos evaluativos en contextos laborales (ISO 10667, 2013), incluidos los procesos de selección en las administraciones públicas. Estos principios, junto con el de la publicidad de la convocatoria y sus bases, se hacen explícitos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La publicación del perfil profesiográfico en las bases de la convocatoria permite a los candidatos conocer de antemano qué rasgos, competencias y aptitudes se van a tener en cuenta en el proceso de selección y así valorar sus opciones. El perfil detallado que recoge los atributos psicológicos a evaluar se ha hecho público en las bases de las convocatorias de diferentes procesos selectivos de las administraciones públicas. Esta publicación es una muestra de transparencia.

Sin embargo, en opinión de esta Comisión, al contrario de lo que sugieren algunos recursos, para garantizar la transparencia, la imparcialidad y la ausencia de arbitrariedad en el proceso, no debiera ser condición necesaria la publicación detallada de todos los rasgos y dimensiones que conforman los atributos psicológicos a evaluar. De hecho, el no ofrecer detalles sobre algunos de estos rasgos tiene una justificación científica y técnica. En las pruebas de conocimientos, físicas o competenciales, la publicación anticipada de los contenidos y exigencias para superar las pruebas permite a los candidatos preparar dichas pruebas mediante un estudio y entrenamiento que contribuye a mejorar sus conocimientos y rendimiento físico. Desde la perspectiva de los test psicológicos, la razón para no hacer públicos ciertos atributos a evaluar estriba en la obligación de salvaguardar la utilidad de las pruebas. Esta necesidad resulta especialmente importante en aquellas pruebas que tienen como objetivo evaluar la forma de ser, pensar, sentir y actuar de las personas (por ejemplo, pruebas de personalidad o actitudes). Estas pruebas no requieren preparación alguna por parte de los candidatos y, por tanto, la publicación de los rasgos concretos a evaluar no parece aportar nada al proceso evaluativo; más bien puede resultar contraproducente, ya que, aunque las pruebas suelen incluir procedimientos para detectar el falseamiento en las respuestas, la publicidad anticipada puede facilitar que los candidatos se entrenen para presentar una visión distorsionada de ellos mismos y den las respuestas que se consideran más

adecuadas para el puesto, en vez de aquellas con las que se identifican. Esta práctica supone una amenaza a la validez y utilidad de las puntuaciones obtenidas. Este problema no es aplicable a las pruebas físicas ni a las de conocimientos, ni tampoco a algunas competencias genéricas y psicológicas (como comunicación verbal, capacidad de análisis, etc.) cuyo entrenamiento puede estar asociado a una mejora o cambio real.

Es la selección y documentación anticipada de los rasgos a evaluar lo que sirve de garantía de transparencia en el proceso. La ausencia de arbitrariedad queda demostrada cuando la selección de los atributos a evaluar se fundamenta en las teorías y evidencias que muestran la relación entre los atributos y características seleccionadas, por una parte, y el desempeño laboral y ajuste adaptativo al puesto, por otra. El tribunal evaluador, con la ayuda de los órganos expertos asesores, debería hacer constar la motivación razonada para la selección de unos rasgos y atributos psicológicos determinados, además de los conocimientos y competencias exigibles (Castaño et al., 2011b). Son esos atributos psicológicos (sin añadir ninguno nuevo y sin excluir ninguno de los propuestos) los que deben evaluarse. Este ajuste resulta crucial para poder responder adecuadamente a posibles reclamaciones.

Por estas razones, y cuando se siguen las recomendaciones formuladas anteriormente, la comisión considera que la publicación genérica en las bases de las convocatorias de los rasgos a evaluar (personalidad, capacidad de adaptación de las personas, por ejemplo) debería ser suficiente. De hecho, distintas convocatorias de la Unión Europea publican las convocatorias en estos términos (ver, por ejemplo, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?WT.mc\\_id=Twitter&uri=uriserv%3AAOJ.CA.2018.305.01.0001.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?WT.mc_id=Twitter&uri=uriserv%3AAOJ.CA.2018.305.01.0001.01.ENG))

## 2.2. Publicidad de los test a utilizar en el proceso selectivo

### *Cuestiones planteadas:*

Las sentencias revisadas, muy acertadamente según el criterio de esta Comisión, no requieren hacer públicos los nombres de las pruebas psicométricas a emplear en la evaluación

### *Recomendaciones:*

En los procesos selectivos de las administraciones públicas no se deben hacer públicos los nombres de las pruebas concretas que se administrarán. Sin embargo, se debe justificar y documentar adecuadamente la selección de las pruebas concretas a emplear, teniendo en cuenta el uso pretendido de las mismas y la población a la que van destinadas, así como su calidad psicométrica y la adecuación de sus baremos. Cuando se considere conveniente construir una prueba ad-hoc para un proceso selectivo concreto, es necesario que dichas pruebas sean elaboradas por psicómetras con experiencia probada en la elaboración de test, que puedan dar cuenta de la calidad de dichas pruebas (por ejemplo, empleando bancos de ítems previamente validados, estudios piloto, etc. que pueden complementarse con evidencias obtenidas en la muestra de candidatos).

### *Fundamento:*

La publicación de las pruebas concretas a utilizar en el procedimiento selectivo o de sus nombres supondría una amenaza a la validez de los resultados obtenidos en dichas pruebas. Tal y como señala la Asociación Americana de Psicología (<https://www.apaservices.org/practice/good-practice/test-data.pdf>), y la Comisión Internacional de Test en sus Directrices seguridad (<https://www.cop.es/pdf/ITC2015-Directrices-Seguridad.pdf>), la validez de las pruebas psicológicas depende del grado en que las

preguntas y las respuestas se salvaguardan. Por ejemplo, los resultados obtenidos en un test de aptitudes quedarían comprometidos si las preguntas se hicieran accesibles y algunas personas recibieran entrenamiento mientras que otras no, o si se hicieran públicas las respuestas correctas. De igual modo, dar a conocer los nombres de las pruebas supondría una amenaza, ya que cabe esperar que los candidatos intentaran acceder a las mismas. Salvaguardar el contenido de los test (las preguntas y plantillas de respuesta), es crucial, especialmente en la actualidad donde resulta tan sencillo diseminar la información a través de internet.

Por otra parte, aunque los nombres de las pruebas no se deban hacer públicos, siguiendo las recomendaciones ISO10667 y del COP Madrid (Castaño et al., 2011a; 2011b), es necesario documentar la adecuación de las pruebas seleccionadas para la situación evaluativa concreta. Esto atañe también a las pruebas que son creadas expreso para un proceso de selección concreto. Dicho documento permite demostrar, en caso de que así se requiriera, que no existe arbitrariedad en el proceso selectivo.

### 2.3. Sistema de corrección y obtención de puntuaciones en los test

#### *Cuestiones planteadas:*

Distintas sentencias, incluida la reciente sentencia del Tribunal Supremo, instan a dar a conocer con antelación los sistemas de corrección y procedimientos de cálculo de las puntuaciones obtenidas mediante test.

#### *Recomendaciones:*

Se recomienda dar información general sobre los procedimientos que se emplearán para la obtención de las puntuaciones (p. ej. mediante suma del número de aciertos, aplicación de plantillas de respuesta, etc.). La adecuación de dichos procedimientos estará justificada y documentada a partir de las evidencias existentes sobre la calidad psicométrica de las puntuaciones resultantes de la aplicación de esos sistemas de puntuación. Cuando se trate de procesos de corrección mecanizados, se debe contar con información técnica suficiente que permita evaluar su adecuación en caso de reclamación.

En las situaciones en las que las pruebas a administrar hayan sido seleccionadas en el momento de publicar las bases, se recomienda incluir información adicional, siempre y cuando esta no ofrezca indicios sobre las pruebas concretas que se aplicarán. Por ejemplo, en las pruebas referidas a aptitudes o inteligencia, en las que se utilicen formatos de respuesta múltiple, sería conveniente indicar el número de alternativas de respuesta y el tratamiento de las respuestas incorrectas (penalizaciones) y las omisiones. En aquellas pruebas donde no existen respuestas correctas o incorrectas, si no que se trata de evaluar a la persona tal cuál es, se podría proporcionar información sobre la escala de puntuación (frecuencia, acuerdo-desacuerdo, etc.).

#### *Justificación:*

Las puntuaciones de las pruebas se obtienen de la conjunción de dos tipos de procedimientos; aquellos destinados a asignar una puntuación a cada uno de los ítems en función de la respuesta de cada candidato, y los métodos utilizados para obtener puntuaciones en cada uno de los rasgos o atributos evaluados. Los primeros se pueden valer entre otros de

plantillas manuales o aplicación de claves de respuesta<sup>5</sup>, de métodos de lectura óptica, o corrección informatizada. Los segundos pueden apoyarse en procedimientos simples como la suma de puntuaciones de los ítems usados para operacionalizar cada atributo, o procedimientos más complejos construidos sobre modelos psicométricos (por ejemplo, la Teoría de Respuesta a los Ítems o modelos factoriales). En aras de la transparencia y rigor en el proceso, estos procedimientos deben estar fundamentados y basados en la calidad psicométrica de las puntuaciones del test, y aunque muchos de estos procedimientos están mecanizados, se debe contar con información técnica suficiente que permita evaluar su adecuación.

El hecho de aportar información en las bases de la convocatoria sobre cómo se obtienen las puntuaciones en los distintos tipos de pruebas administradas (p.ej. mediante sumas de las puntuaciones de los ítems que integran cada subescala de un test) no supone una amenaza para la utilidad de las mismas ni para la validez de las inferencias que con ellas se vayan a realizar. Sin embargo, conviene destacar que el hecho de no incluir esta información no supone una amenaza al principio de igualdad ni a la imparcialidad del proceso.

Cuando es realmente necesario que los candidatos reciban información sobre el modo de corregir o puntuar las pruebas es en el momento de responderlas, al inicio de cada una de las pruebas de evaluación. Esta información debería proporcionarse por escrito. De este modo, para las pruebas en que existen respuestas correctas e incorrectas, los candidatos conocen las condiciones del examen y pueden optar por conductas más arriesgadas o conservadoras ante ítems de cuya respuesta correcta no tienen certeza absoluta. Para las pruebas de personalidad, estas instrucciones escritas son informativas y aseguran que todos los candidatos han recibido la misma información.

En estas condiciones es fundamental que los evaluadores puedan justificar de forma objetiva y sin lugar a duda que los mismos patrones de respuesta dan origen a las mismas puntuaciones, al mismo tiempo que puedan aportar evidencias que justifiquen cuales son las respuestas correctas (o las más adecuadas en función de los perfiles o atributos buscados) que dan lugar a una mejor valoración.

#### 2.4. Baremación y puntos de corte

##### *Cuestiones planteadas:*

Algunos recursos aducen que los puntos de corte que llevan a la exclusión del proceso selectivo no fueron comunicados a los candidatos con antelación, por lo que no pudieron preparar la prueba en condiciones de normalidad e imparcialidad.

La sentencia del Tribunal Supremo dicta que el sistema de baremación se ha de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba.

##### *Recomendaciones:*

En aras del principio de transparencia, se recomienda que las propias bases de la convocatoria proporcionen información sobre los puntos de corte o criterios que llevarán a

---

<sup>5</sup> Nótese que empleamos la expresión “plantilla o claves de respuesta” y no “plantilla de corrección” porque, esta última sugiere que hay respuestas correctas e incorrectas, lo que no resulta adecuado en pruebas no cognitivas, como las pruebas de personalidad, actitudes, etc.

seleccionar o excluir a una persona. Esta práctica ya se observa en algunos procesos selectivos revisados para este informe, tanto para variables relacionadas con aptitudes y competencias, como para rasgos de personalidad, donde se ofrecen puntos de corte típicamente basados en percentiles obtenidos a partir de un baremo normativo. Sin embargo, esta recomendación general debe ser matizada y ampliada, atendiendo también a las excepciones en las que la aplicación ciega de la recomendación pueda ser contraproducente por distintos motivos; por ejemplo, porque podría conllevar que quedaran plazas sin cubrir o aumentar la probabilidad de que los candidatos falseen sus respuestas para presentar una imagen distorsionada de ellos mismos. Estas excepciones son comentadas con más detalle en la justificación de la recomendación.

Los puntos de corte y criterios de exclusión deben quedar fijados y documentados antes de la realización de las pruebas. Dicha documentación presentará una motivación razonada de los criterios que llevan a la exclusión (o no) de los candidatos, pudiendo referirse a distintos tipos de criterios: a) una puntuación a partir de la cual se maximiza la predicción del desempeño laboral y el ajuste al puesto (interpretación referida a un criterio); b) un determinado percentil (puntuación que supera un determinado porcentaje de casos) obtenido a partir de un grupo normativo preexistente (interpretación referida a un baremo o norma), o c) un determinado número de aspirantes que presentan las puntuaciones más adecuadas según las funciones del puesto. En este último caso, los puntos de corte no están basados en una determinada puntuación, sino que los candidatos se ordenan por rango (desde los que obtienen mejores puntuaciones o los más idóneos según el perfil), y solo un determinado número de personas (comenzando por los mejor valorados), pasaría a la siguiente fase o sería seleccionado. No se requiere especificar un número concreto, ya que este dependerá del número de plazas ofertadas (por ejemplo, para pasar a una siguiente fase del proceso, puede referirse a seleccionar el triple de personas que plazas vacantes).

#### *Justificación:*

La transparencia en el proceso de selección, incluyendo las referencias a los puntos de corte, es un principio encomiable. Sin embargo, exigir que se publiquen los puntos de corte que llevarán a la exclusión de los candidatos para que estos puedan preparar las pruebas en condiciones de normalidad e imparcialidad, como argumentan algunos recursos, desvirtúan la finalidad de algunas pruebas psicológicas como las de personalidad, actitudes o valores. Estas pruebas no requieren ningún tipo de preparación, ya que la persona ha de responder conforme a cómo piensa, siente y actúa. Salvaguardar las pruebas que se emplearán, es precisamente lo que permite garantizar el principio de igualdad.

Por otro lado, en situaciones en las que justificara la conveniencia de no hacer explícitos algunos de los rasgos concretos demandados, sino presentar los atributos a evaluar de forma generalizada y abstracta (por ejemplo, personalidad), el hecho de incluir los puntos de corte concretos en la convocatoria no sería informativo en ningún caso.

El hecho de que no se hagan públicos los puntos de corte o los criterios de exclusión de las distintas pruebas psicológicas, no vulnera los principios de igualdad e imparcialidad, ni implica arbitrariedad en el proceso, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: a) que los puntos de corte y criterios de exclusión se establezcan antes de la administración de las pruebas, e idealmente antes de iniciar el proceso selectivo; b) que estos estén razonados (y documentados) teniendo en cuenta la situación evaluativa concreta, las posibles evidencias

sobre la adecuación de distintos criterios en función del tipo de prueba<sup>6</sup>, así como otros factores como el número de vacantes o las consecuencias de no desempeñar adecuadamente el trabajo y adaptarse al puesto, entre otros (SIOP, 2018); y c) que los criterios establecidos sean los mismos y se apliquen consistentemente para todos los candidatos.

Por otra parte, en determinadas situaciones de evaluación no se hace uso de puntos de corte para cada prueba. En general, los puntos de corte se establecen para determinar si se cumplen o no los requisitos ligados al puesto de trabajo (p.ej., conocimientos mínimos o forma física exigible), pero la evaluación de algunos atributos psicológicos resulta más compleja. Por ejemplo, en la evaluación de la personalidad o en una evaluación basada en competencias puede valorarse el ajuste a un perfil. La evaluación no se hace de forma independiente para cada atributo, sino que se evalúa de forma multivariada, teniendo en cuenta el grado de congruencia entre el perfil individual en los distintos rasgos y el ideal, previamente establecido. En este caso, el grado de desviación aceptable de los perfiles óptimos y los índices de similitud a emplear (así como los propios perfiles), deben de nuevo justificarse y documentarse con anterioridad al inicio de las pruebas. Sin embargo, al igual que sucedía con la publicación detallada de los rasgos de personalidad (punto 2.1.) la publicidad anticipada detallada de los perfiles buscados podría facilitar que los candidatos se entrenaran para presentar una visión distorsionada de ellos mismos que ajustase al perfil ideal, resultando contraproducente.

Finalmente, hay que tener en cuenta que, incluso si se establecen puntos de corte o desviaciones máximas del perfil ideal, en ocasiones, si hay más vacantes que candidatos superen los criterios establecidos, la única opción para cubrir las plazas es establecer un segundo punto de corte menos exigente (o tolerar una mayor desviación del perfil ideal) que permita incluir más candidatos. Obviamente no es posible conocer de antemano cuántos candidatos superarán los criterios establecidos en primera instancia, pero sí es posible recoger por escrito y con antelación al comienzo de las pruebas, los criterios que se seguirán en caso de que el número de candidatos que superan los criterios sea inferior al número de vacantes y no sea posible o conveniente dejar plazas sin cubrir. Estas posibles contingencias podrían recogerse también en las bases de la convocatoria.

En resumen, esta comisión coincide con las conclusiones de algunas sentencias analizadas que establecen que no hay arbitrariedad ni amenaza al principio de igualdad cuando los criterios están fijados de antemano, con antelación a la aplicación de la prueba, y dichos criterios aparecen justificados y recogidos en un documento oficial o acta. Es decir, si bien la publicación anticipada de dichos criterios en las bases de la convocatoria puede ser recomendable, no es requisito necesario para garantizar la imparcialidad e igualdad de oportunidades de los aspirantes. No obstante, el principio de transparencia al que alude la sentencia del Tribunal Supremo hace recomendable proporcionar dicha información antes del

---

<sup>6</sup> Por ejemplo, en pruebas de personalidad se puede optar por seleccionar los sujetos con las mejores puntuaciones o perfiles hasta llegar a un número previamente determinado (por ejemplo, el doble de personas que plazas vacantes), o descartar solo un pequeño número por presentar valores muy inadecuados, mientras que en las pruebas de conocimientos y físicas se suelen emplear expertos para fijar los puntos de corte mínimos (Sacket y Lievens, 2008; Truxillo et al., 1996). Otra posibilidad, si existen estudios previos, consiste en fijar puntos de corte en función de su capacidad predictiva. Las consideraciones y recomendaciones propuestos por Cascio et al. (1988) y revisados por Cascio y Aguinis (2001), son útiles para justificar la elección del procedimiento seguido para fijar los criterios de exclusión.

inicio de las pruebas. Esta información sobre los criterios debería proporcionarse al mismo nivel de detalle que se haya hecho en el perfil profesiográfico.

## 2.5. Combinación de puntuaciones de distintas pruebas evaluativas

### *Cuestiones planteadas:*

Algunos recursos aluden a que no se ha proporcionado información pública sobre cómo se combinan las puntuaciones de las distintas pruebas y qué pesos se dan a cada una de ellas.

### *Recomendaciones:*

Cuando las puntuaciones de los distintos test psicométricos, o de estos y otras pruebas (por ejemplo, entrevista) vayan a combinarse para dar lugar a una nueva puntuación o valoración, se recomienda publicar información sobre el modo en que se combinarán las puntuaciones, indicando los pesos que se darán a las distintas pruebas y atributos evaluados. Las razones que llevan a usar dichos pesos se justificarán y documentarán.

Si se ofrecen razones de peso para no detallar los rasgos concretos en las bases de la convocatoria y se dan referencias generales (según las recomendaciones del punto 2.1), la combinación se referirá al tipo de pruebas en general (por ejemplo, personalidad) debiendo quedar el peso otorgado a los distintos rasgos concretos especificado en un documento oficial antes de comenzar el proceso de selección.

### *Justificación:*

Esta cuestión cobra especial relevancia cuando se hace uso de modelos de selección compensatorios o mixtos que, en algunas de sus fases, o a través de distintas etapas, combinan las puntuaciones de distintas pruebas. Publicar información general sobre cómo se combinarán los distintos tipos de pruebas indicando el peso diferencial que se otorgará a los distintos aspectos evaluados por ellas no pone en peligro la utilidad de dichas pruebas, por lo que no se considera que la inclusión de esta cuestión en las bases de la convocatoria sea problemática, a la par que añade transparencia al proceso. En este punto, sin embargo, lo fundamental es que las decisiones se hayan adoptado, justificado y documentado antes del inicio del proceso selectivo y que este se ajuste al procedimiento establecido para todos los candidatos que superan cada una de las fases selectivas. Este modo de actuación permitirá responder adecuadamente a posibles reclamaciones y ofrecer evidencias de imparcialidad y ausencia de arbitrariedad en el proceso selectivo.

## 2.6. Información sobre los resultados de la evaluación

### *Cuestiones planteadas:*

Distintos recursos aluden a la falta de transparencia sobre los resultados que llevan a los candidatos a ser excluidos del proceso selectivo. En muchos casos simplemente se les informa de que no son aptos según los resultados de las pruebas psicométricas.

Otros recursos señalan la falta de claridad en las respuestas cuando se solicita información sobre los motivos de exclusión.

### *Recomendaciones*

En general, se aconseja elaborar informes individualizados que recojan información sobre los atributos evaluados, así como las puntuaciones obtenidas y las observaciones y

recomendaciones que hayan servido para la toma de decisiones. Las recomendaciones deberán basarse en las evidencias científicas respecto a la adecuación de los atributos seleccionados, los criterios de selección establecidos, y los resultados del candidato.

En los procesos selectivos masivos, que en ocasiones cuentan con cientos o incluso miles de candidatos, la elaboración de informes individuales puede ser inviable. En estos casos se hará llegar al tribunal un listado ordenado de todos los candidatos que han respondido a las pruebas junto con sus puntuaciones en los atributos evaluados y, en caso de que se combinen distintas puntuaciones, la puntuación combinada. Se indicarán los candidatos que superan o no los criterios de exclusión. Cuando sea factible, teniendo en cuenta los recursos y el número de candidatos se recomienda elaborar informes automatizados que ofrezcan, al menos, información general básica.

Cuando exista una reclamación por parte de un candidato excluido, los resultados y las razones que dan lugar a la exclusión serán incorporados a un informe al que podrá tener acceso el propio candidato y/o su representante legal.

Ninguno de los informes incluirá los nombres de las pruebas en el caso de utilizar pruebas comercializadas<sup>7</sup> (ni dar información que permita identificar de qué pruebas concretas se trata). Tampoco se incluirán las respuestas de los candidatos a los test psicométricos. Sin embargo, dichas respuestas deben quedar registradas y custodiadas por el equipo de psicólogos evaluadores durante un periodo de tiempo acordado y siguiendo un procedimiento que garantice la confidencialidad.

#### *Justificación:*

Existen distintos tipos de informes relevantes para las cuestiones que nos ocupan<sup>8</sup>. Por una parte, está la información que debe compartirse con los agentes que en última instancia tomarán las decisiones sobre los candidatos (para la evaluación psicológica, frecuentemente es el tribunal evaluador, que se apoya en las recomendaciones de los profesionales de la psicología) y, por otra, la información que se hace llegar a los candidatos.

Las buenas prácticas en cualquier proceso de selección hacen aconsejable la elaboración de informes individuales que recojan los resultados obtenidos por los distintos candidatos y permitan justificar las conclusiones y recomendaciones realizadas (Castaño et al., 2011b; Romeo, 2011). Según esta guía de buenas prácticas, en el informe individual no es necesario que figuren los nombres de las pruebas psicométricas aplicadas, en caso de tratarse de pruebas comercializadas ya que, si se han seguido las recomendaciones formuladas por esta comisión, existirá evidencia de que dichas pruebas son una fuente de información pertinente para el proceso de selección, y dicha pertinencia podrá demostrarse en caso de reclamación. Será suficiente con que se recojan los atributos evaluados, así como las puntuaciones obtenidas y las observaciones y recomendaciones oportunas.

La información plasmada en los informes proporcionados al tribunal debe ser coherente con la recogida en los informes motivados de exclusión de los candidatos. Estos últimos deben

---

<sup>7</sup> En los casos en los que se crean pruebas ad-hoc para la evaluación, estas no suelen tener un nombre.

<sup>8</sup> Las guías de buenas prácticas en los procesos de selección también recomiendan elaborar un informe final que sirva de memoria del proceso: el grado de seguimiento del plan establecido, los contratiempos surgidos, si los hubo, y como se solucionaron, así como un resumen de los resultados de la selección en las distintas fases. Dicha memoria servirá para acreditar el rigor del proceso y del trabajo realizado por los distintos profesionales (Romeo, 2011) y servirá de input para mejorar futuros procesos de selección.

proporcionar razones claras para la exclusión y compartirse, como mínimo, con quienes lo soliciten y estén autorizados para ello. Sin embargo, las guías de buenas prácticas recomiendan que todos los candidatos excluidos reciban un breve informe. Para quienes no pasan a la siguiente fase, los motivos por los que no han superado la fase del proceso selectivo. Y para quienes han superado todas las etapas de evaluación, pero no han sido seleccionados, cuáles han sido sus fortalezas y qué aspectos (por ejemplo, perfil de personalidad, aptitudes o competencias) han contribuido a que la persona no haya sido seleccionada para el puesto por comparación con otros candidatos. Esta recomendación general es de difícil cumplimiento en los procesos de selección masiva.

En los procesos de selección masiva, frecuentes en las administraciones públicas, puede resultar más adecuado sustituir los informes individuales destinados al tribunal por un informe colectivo que recogerá las puntuaciones de los candidatos, con indicación de quienes superan los criterios establecidos y quienes no. Independientemente de que se realice un informe individual o se envíe un informe general con la lista ordenada de candidatos, dicho informe debe ser verificable y recoger las evidencias que relacionan las conclusiones del informe con los datos recogidos en la evaluación, teniendo en cuenta las cualidades de las pruebas (ISO 10667). En caso de reclamación, siguiendo las guías de buenas prácticas, se deben elaborar informes individuales que recojan los resultados del candidato y los motivos de exclusión.

Finalmente, es importante resaltar que ninguno de los informes requiere la inclusión de las respuestas que han llevado a los candidatos a obtener una determinada puntuación u otra. No obstante, siguiendo las directrices de la norma ISO 10667, las respuestas deben quedar registradas y custodiadas durante un periodo de tiempo acordado, con el fin de responder adecuadamente a las posibles reclamaciones. También se debe acordar quien es responsable de la custodia de las respuestas a los test, responsabilidad que debe caer en los psicólogos cualificados que participan en el proceso de selección. Cuando, para preservar la ecuanimidad en el proceso, los test no contienen información sobre la identidad de los candidatos, se debe mantener un fichero externo que ligue el código asignado al candidato con su identidad, para posibles reclamaciones. El acuerdo de evaluación debe recoger quien es responsable del mantenimiento y seguridad de dicho fichero (ISO 10667). Finalmente, puesto que la evaluación psicológica es solo una parte del proceso, deben establecerse acuerdos formales sobre la toma de decisiones basadas en las recomendaciones derivadas de la evaluación psicológica, ya que, en muchos casos, los evaluadores implicados son considerados asesores cuya valoración debe incorporarse al informe global. Los aspectos jurídicos ligados a los informes de selección relativos a confidencialidad y custodia de informes materiales de evaluación pueden consultarse en Romeo (2011).

## 2.7. Motivación de la exclusión o declaración de no apto

### *Cuestiones planteadas:*

En la sentencia del Tribunal Supremo se indica que las motivaciones de declaración de exclusión deben, como mínimo: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado de negar la aptitud de un candidato<sup>9</sup>. Tal deber ha de

---

<sup>9</sup> La comisión de Test considera importante matizar que el resultado de la evaluación, en muchas ocasiones, no se refiere únicamente a aptitudes ni implica negar la posibilidad de que un candidato pueda desempeñar razonablemente un puesto de trabajo, sino que existen otros candidatos que

cumplirse en el momento de la decisión administrativa y, en todo caso, al dar respuesta a reclamaciones y recursos previos a la vía jurisdiccional.

Algunos recursos cuestionan las motivaciones de exclusión aportadas y los resultados de la evaluación psicométrica aludiendo a que la persona ya ha ocupado un puesto similar a aquel que opta, sin haber recibido queja sobre su desempeño.

Otros recursos señalan que, en otras pruebas de personalidad administradas por los peritos contratados por los candidatos excluidos, dichos candidatos han presentado un perfil adecuado al descrito para desempeñar el puesto de trabajo, cuestionando las recomendaciones de los evaluadores.

#### *Recomendaciones:*

Indicar las fuentes de información, materiales y criterios de valoración que han guiado la toma de decisiones basadas en los resultados de los test psicométricos.

Proporcionar evidencias de que aplicación consistente de los criterios establecidos lleva a la exclusión de un candidato.

#### *Justificación:*

Tal y como se ha ido señalando en los apartados anteriormente tratados, la transparencia en las decisiones, y la posibilidad de demostrar que dichas decisiones no han sido arbitrarias, sino que están fundamentadas y apoyadas en el principio de imparcialidad, son pilares fundamentales recogidos en las directrices y guías de buenas prácticas en los procesos selectivos. Si se han seguido las recomendaciones dadas a lo largo de los distintos apartados, las fuentes de información sobre las que se tomarán las decisiones habrán quedado documentadas y justificadas al igual que lo habrán sido los criterios de valoración. Además, en el informe de resultados quedará indicado y justificado el resultado individualizado que lleva a tomar la decisión de excluir a un candidato, existiendo datos que pueden ser contrastados cuando se requiera.

En cuanto a los argumentos aducidos en las dos últimas cuestiones planteadas, es necesario señalar que el objetivo del proceso selectivo es escoger a los candidatos que cabe esperar tengan un mejor desempeño y se adapten mejor a las características del puesto y funciones a desempeñar. Si la experiencia previa es un aspecto importante, ésta debería contemplarse en las bases, pero no es indicadora de la idoneidad del perfil adaptativo de un candidato respecto de otros. Por otra parte, todos los candidatos deben ser evaluados en las mismas condiciones estandarizadas, y los resultados a considerar son aquéllos que se obtiene en el momento de la evaluación, donde todos los candidatos están respondiendo a la misma prueba en las mismas condiciones.

## 2.8. Reclamaciones

### *Cuestiones planteadas:*

La causa de recurso más frecuente en el conjunto de recursos y sentencias analizadas alude a la ausencia de justificación y motivación de las decisiones que llevan a excluir a un candidato.

---

resultan más adecuados tras haber aplicado a todos ellos de forma sistemática los mismos criterios, los cuáles han sido establecidos y justificados razonadamente.

Algunos recursos exigen, además, que los equipos responsables de la evaluación psicométrica den acceso a los materiales del test (ítems, plantillas de respuesta, etc.).

*Recomendaciones:*

Ante una reclamación, el equipo encargado de la evaluación psicométrica debe hacer llegar al candidato excluido (y/o su representante legal) un informe motivado de las razones por las que se le excluye del proceso selectivo o por las que no ha sido finalmente seleccionado a pesar de haber superado o pasado por todas las fases del proceso selectivo. Este informe, junto con la documentación que recoge la justificación de los atributos a evaluar, las pruebas utilizadas y su calidad, los puntos de corte y criterios establecidos, etc., son garantía de transparencia en el proceso y ausencia de arbitrariedad en la decisión, en caso de que sea necesario demostrarlo legalmente.

Ante una reclamación, el candidato podrá acceder a sus resultados en las pruebas administradas y a los informes de evaluación que motivan su exclusión, pero no a los materiales del test, protegidos por los códigos éticos y profesionales de la Psicología, y en muchas ocasiones, sujetos a copyright.

Los equipos que participan en la evaluación psicométrica, ante una reclamación por parte de un aspirante, podrán reunirse con el aspirante para mostrarle sus respuestas y explicar el resultado, pero deben garantizar la protección de datos de los candidatos, la integridad de los materiales y el copyright de las pruebas.

En caso de que se extendiera una orden judicial para proporcionar los materiales de las pruebas psicométricas utilizadas en un proceso de selección, resultará esencial implementar mecanismos que garanticen la protección de estos materiales y el acceso limitado a los mismos.

*Justificación:*

La mayoría de las sentencias no cuestionan la discrecionalidad técnica de los tribunales evaluadores. Lo que se cuestiona es que, ante la expresa petición de que un juicio técnico sea explicado, no se aporten las razones que han conducido a emitir tal juicio. La segunda cuestión de casación del punto 8 de la sentencia del Tribunal Supremo, incide en la necesidad de proporcionar dichas razones y la Comisión de Test coincide en la importancia de esta justificación según las guías de buenas prácticas en los procesos de selección. Cuando se trate de una evaluación psicológica las razones deben ser aportadas por los psicólogos asesores que han participado en el proceso de selección. Y estas razones deben quedar reflejadas en el expediente administrativo.

Sin embargo, si bien expresar las fuentes de información y el material sobre el que recae el juicio técnico puede requerir aportar información sobre la calidad de las puntuaciones obtenidas mediante las pruebas empleadas, no implica compartir los ítems o preguntas concretas de las pruebas. Una vez justificada la relevancia de los atributos que se evalúan, la pertinencia y calidad psicométrica de las pruebas seleccionadas o diseñadas para evaluar los atributos escogidos, y la adecuación de los criterios de selección establecidos (según las recomendaciones formuladas en las anteriores fases del proceso), los ítems concretos utilizados carecen de importancia. Son una muestra del conjunto de posibles ítems que podrían emplearse para evaluar el constructo y constituyen una muestra adecuada puesto que han pasado los filtros de calidad exigibles. Lo importante a este respecto es: a) que se pueda

aportar evidencia de que las pruebas psicológicas que se emplean (y que incluyen unos ítems concretos) tienen propiedades psicométricas adecuadas, y b) que estas pruebas se usen adecuadamente por profesionales cualificados.

Tampoco deben compartirse las plantillas o claves de respuesta. La solicitud de estos materiales (ítems y plantillas o sistemas de puntuación) es el punto que genera una mayor controversia entre las administraciones y los servicios de evaluación psicológica que asesoran a los tribunales de evaluación, y quienes recurren la decisión de haber sido excluidos del proceso de selección a partir de los resultados de la evaluación psicológica. Aunque los requisitos legales puedan diferir, la Asociación Americana de Psicología, es clara en este sentido. Defiende que las personas tienen derecho a acceder a los resultados de las pruebas y a los informes de evaluación, que deberían recoger la información en la que se basa la decisión (puntuaciones y perfiles), así como las conclusiones, pero no es exigible proporcionar los materiales del test, por varias razones.

La primera es el mantenimiento de la seguridad de los test al que compromete el Código de Principios éticos y conducta profesional de la APA, al que se adhiere el COP (<https://www.cop.es/index.php?page=principios-eticos>). El estándar 9.04 de la APA (<https://www.apa.org/ethics/code/index.aspx>) incide en que, cuando así lo solicite la persona evaluada u otra con derecho legal a hacerlo, se debe proporcionar información sobre las puntuaciones obtenidas y las valoraciones realizadas, salvaguardando el acceso a esta información por parte de cualquier otra fuente, salvo que sea requerido por una orden judicial. El estándar 9.11 incide en que las puntuaciones y datos de una persona obtenidos a partir de sus respuestas a un test son diferentes del test en sí. Los psicólogos deben esforzarse en mantener la integridad y mantener seguros los materiales del test para que no caigan en manos de personas que pudieran hacer un uso inadecuado de los mismos. En la misma línea, encontramos las directrices internacionales sobre uso de los test como las de la APA y la Comisión Internacional de Test (ITC), a las que se adscribe el COP (<https://www.cop.es/index.php?page=directrices-internacionales>). Estas directrices también están recogidas en la guía de buenas prácticas en procesos de selección del COP de Madrid, (Castaño et al., 2011b). En concreto, las directrices inciden en el compromiso de los psicólogos para a) “respetar el copyright y los acuerdos que existan sobre el test, incluyendo cualquier prohibición sobre la copia y transmisión de los materiales, bien sea electrónicamente o de otra forma. Asimismo, se respetarán rigurosamente los términos del acceso de otras personas, cualificadas o no, a los materiales” y b) “velar por la seguridad de los materiales de los tests controlando el acceso y limitando el mismo a las personas no cualificadas”.

La segunda razón para salvaguardar los materiales de un test es que las casas editoriales que desarrollan las pruebas tienen un interés legítimo en mantener la seguridad de sus materiales. El desarrollo de las pruebas, su validación y la construcción de normas de interpretación, es un proceso laborioso que requiere la realización de distintos estudios empíricos y que puede llevar muchos meses, incluso cuando las pruebas se diseñan para un proceso de evaluación concreto seleccionando preguntas de bancos de ítems previamente validados. Además, todas estas pruebas y los materiales están sujetas al copyright que poseen las editoriales de los test y, por ello, deben protegerse. Este punto se alinea con el artículo 14. j) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, según el cual “el derecho de acceso podrá ser limitado cuando acceder a la información suponga un perjuicio para el secreto profesional y la propiedad intelectual e industrial”. Así pues, la posible diseminación de las pruebas o preguntas de bancos de ítems

validados, así como los protocolos o plantillas de puntuación, suponen un grave perjuicio para la propiedad intelectual de las casas editoriales, especialmente en la actualidad, con la posibilidad de compartir la información con miles de personas a través de internet.

Sobre estas cuestiones, también se manifiesta el comité de asuntos legales de la APA (*Committee on Legal Issues*, 2016). De acuerdo con este comité, aunque los resultados de una prueba psicológica puedan compartirse cuando así se requiera judicialmente, los materiales del test (preguntas, protocolos de respuesta, manuales técnicos, etc.) deberían quedar salvaguardados, ya que la divulgación o el acceso inadecuado a estos materiales supondría una seria amenaza a la validez de las pruebas, que podría tener un grave perjuicio para el ejercicio de la Psicología y para el interés general de las personas que han de ser evaluadas en el futuro. En este caso, además, las propias administraciones que requieren los servicios evaluativos se verían afectadas negativamente.

Se han ofrecido argumentos de por qué no es necesario ni conveniente compartir los materiales de los test para poder juzgar la imparcialidad y ausencia de arbitrariedad en la evaluación psicológica realizada en un proceso de selección. La Comisión confía en que la documentación del proceso en los términos recomendados sea suficiente para no tener que atender a una solicitud de este tipo. Si a pesar de esto se extendiera una orden judicial para proporcionar los materiales de las pruebas utilizadas en un proceso de selección, sería esencial establecer procedimientos que garanticen la protección de estos materiales y el acceso limitado a los mismos. Algunos de los procedimientos sugeridos desde el comité de asuntos legales de la APA son los siguientes:

- Se han de establecer mecanismos que aseguren que solo tienen acceso a los materiales los profesionales cualificados para el uso de las pruebas psicológicas aplicadas en el proceso de evaluación, y sólo aquellos designados en el caso del recurso a resolver.
- Los materiales deben ser enviados al juzgado correspondiente bajo sello, donde se custodiarán y serán empleados únicamente durante el litigio, para devolverlos a sus propietarios bajo sobre sellado cuando finalice el litigio.

Por otra parte, y en aras de la transparencia, ante una reclamación por parte de un aspirante, los equipos que participan en la evaluación psicométrica, deberán valorar la conveniencia de reunirse con el candidato excluido para mostrarle sus respuestas y explicar el resultado. Según las sentencias revisadas, esta práctica se ha llevado a cabo en ocasiones al recibir reclamaciones de candidatos que han sido excluidos tras la evaluación de los atributos psicológicos. También podrán valorar la conveniencia de mostrar evidencias de la consistencia de puntuaciones entre los candidatos que han dado esa misma respuesta, y/o de mostrar algún ítem de ejemplo (o ítem tipo). Siguiendo la línea argumentativa seguida hasta ahora, si se estima conveniente proporcionar esta información, es imperativo garantizar la protección de datos de los candidatos y la integridad de las pruebas, así como contar con los permisos oportunos de los propietarios del copyright.

## 2.9. Cualificaciones de quienes realizan la evaluación psicométrica

### *Cuestiones Planteadas:*

Distintos recursos alegan que los psicólogos que evalúan la personalidad no tienen titulación específica en Psicología Clínica.

### *Recomendaciones:*

Los psicólogos que participan en la evaluación de variables psicológicas mediante test psicométricos en los procesos de selección deben tener formación y experiencia acreditada en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos, así como en Psicometría y evaluación mediante test.

### *Justificación:*

Desde la aprobación de la Ley General de Salud Pública (33/2011), coexisten dos figuras con competencias en el ámbito sanitario. El Psicólogo Especialista en Psicología Clínica (especialidad a la que se accede por oposición y tras haber completado el PIR -sistema de Psicólogo Interno Residente) y el Psicólogo General Sanitario, formado a través del Máster de Psicología General Sanitaria. La Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, no requiere poseer ninguno de estos títulos sanitarios, ya que la selección de personal no es una actividad sanitaria.

Cuando nos centramos en evaluación psicológica mediante test en procesos de selección, la guía de buenas prácticas del COP de Madrid (Castaño et al., 2011b) y los estándares de la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA) para el uso de test en contextos organizacionales (<http://assessment.efpa.eu/download/1b272a998e297c248413fbb761134697>), apuntan a la necesidad de contar con psicólogos con sólida formación y experiencia en psicometría y evaluación, por una parte, y con dominio de los modelos y teorías propios de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, por otra. De hecho, algunos órganos jurisdiccionales como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ya incluyen esta especialización en los listados de peritos que remiten los Colegios Profesionales.

### **3. Conclusiones y recomendaciones.**

La evaluación en situaciones selectivas es un proceso complejo que requiere tomar numerosas decisiones que han de basarse en evidencias científicas y en los datos que sobre los candidatos se recogen. Es habitual que algunos de esos datos hayan sido obtenidos mediante test psicométricos utilizados con la finalidad de medir los atributos psicológicos y perfiles que son considerados idóneos para el puesto. Tras la revisión de los recursos y sentencias sobre el uso de los test en los procesos selectivos en las administraciones públicas analizados por la Comisión de Test, se formulan una serie de conclusiones y recomendaciones.

1. Se debe mejorar la transparencia en los procesos selectivos de las administraciones públicas y ofrecer garantías de su imparcialidad y validez. No se cuestiona el buen hacer de los profesionales que participan en los procesos de evaluación psicológica, pero estos deben estar en disposición de mostrar evidencias de ese buen hacer cuando así se requiera. Por ello, la primera recomendación es que los especialistas que participan en la evaluación psicológica, junto con el tribunal evaluador deben documentar y justificar las decisiones que toman al diseñar el proceso de selección. Esta recomendación se alinea con los estándares de la norma ISO 10667, que regula la evaluación de personas en contextos organizacionales y laborales, y con el manual y la guía de buenas prácticas elaborados por el COP de Madrid (Castaño et al., 2011a; 2011b). Por lo que se refiere a la evaluación psicológica es necesario determinar razonadamente qué atributos se van a evaluar, qué pruebas se emplearán para evaluar dichos

atributos, quienes participarán en la realización de la evaluación según las cualificaciones requeridas, cuáles serán los criterios de selección o exclusión, cómo se obtendrán y combinarán las puntuaciones, qué información se dará a los participantes en el proceso, cuándo, etc. Todas estas cuestiones deberían detallarse antes de comenzar el proceso selectivo, y nunca tras haber administrado las pruebas.

Esta documentación ayudará a demostrar, si así se requiere, que los atributos evaluados han sido los que se fijaron de antemano, que las puntuaciones de todos los candidatos se han obtenido utilizando las pruebas establecidas, siguiendo el procedimiento definido en el plan documentado, y que para todos ellos se han seguido los criterios fijados en el diseño de la evaluación que han dado lugar a un resultado verificable empíricamente.

Además, la documentación de las acciones a tomar en caso de aparición de contingencias como la filtración de pruebas, o cuando el número de candidatos que supera los criterios de selección de una determinada prueba no es suficiente para cubrir las plazas ofertadas, permitirá aportar también transparencia al proceso y solventar de forma rápida los posibles contratiempos.

Como se sugiere en la guía de buenas prácticas del COP de Madrid (Castaño et al., 2011b), la necesidad de justificar y documentar las decisiones no debe confundirse con una burocratización inútil de las actuaciones ni con un control irracional del proceso evaluativo. El objetivo es mejorar la calidad de la evaluación mediante test en los procesos selectivos, y contribuir a la defensa de los intereses de las administraciones públicas y de los candidatos que participan en el proceso selectivo, así como aumentar la confianza en la evaluación psicológica y la profesión de la Psicología.

2. Se debe justificar y documentar que las decisiones tomadas al planificar la evaluación son las más adecuadas considerando los objetivos del proceso de selección, la evidencia científica, y los recursos disponibles. Esta documentación permite demostrar que se ha seguido el plan establecido y es garantía de transparencia, imparcialidad y ausencia de arbitrariedad en las decisiones. Por ello, en el momento de publicar en la convocatoria el perfil profesiográfico no debería exigirse, ni es recomendable, proporcionar el detalle de todos y cada uno de los rasgos o atributos psicológicos a evaluar. Una referencia general como, por ejemplo, indicar que se evaluará la adecuación de la personalidad de los candidatos a las exigencias del puesto, debería ser suficiente por dos razones: 1) porque los candidatos no necesitan preparar este tipo de pruebas, y 2) porque reduciría la posibilidad de distorsionar intencionadamente sus respuestas para aparentar el tipo de personalidad que mejor se ajusta al puesto. La posibilidad de distorsión es especialmente problemática si se utilizan pruebas comercializadas, ya que, dado el limitado número de test para la medición de ciertos atributos, algunos candidatos podrían buscar ayuda para entrenarse en las respuestas más idóneas, lo cual sería una amenaza para una importante fuente de información en los procesos selectivos como, por ejemplo, la personalidad (Robertson y Smith, 2001).

En las situaciones en que las administraciones no sigan las recomendaciones señaladas y ofrezcan el perfil detallado de todos y cada uno de los atributos psicológicos a evaluar (incluidos los rasgos de personalidad), las empresas que participan en la evaluación deberían tomar medidas, como por ejemplo: a) establecer criterios de penalización o exclusión para quienes distorsionen las respuestas en las pruebas no cognitivas, debiendo informar a los candidatos de dichos criterios; b) crear pruebas ad-hoc, para prevenir que los candidatos puedan haber recibido entrenamiento a través de alguna de las pruebas existentes en el

mercado; o c) diseñar o seleccionar pruebas de elección forzosa, también llamadas ipsativas (o cuasi-ipsativas, más tratables psicométricamente), que aunque son más complejas son más resistentes al falseamiento de respuestas que las pruebas de respuesta graduada tradicionales (ver Martínez y Salgado, 2021; Martínez et al., 2021). Algunas de estas medidas requerirían aumentar los recursos de las administraciones para la evaluación de ciertas variables psicológicas.

Siguiendo con la información que se publica en las bases de la convocatoria, de forma general, se recomienda hacer explícita la forma en la que se obtendrán las puntuaciones en las distintas pruebas, cómo se combinarán sus puntuaciones en caso de que vaya a realizarse tal combinación (p. ej. qué peso tendrán las distintas pruebas en el resultado final), y qué criterios se seguirán para cada prueba a la hora de excluir o seleccionar a los candidatos. Todas estas cuestiones deben hacerse públicas al mismo nivel de detalle que se definen los atributos a evaluar en el perfil profesional.

3. Es necesario responder a los posibles recursos aportando un informe individualizado que recoja los resultados de la evaluación (puntuaciones obtenidas y perfiles) y la motivación razonada de la exclusión. Dicho informe no incluirá en ningún caso las respuestas concretas de los candidatos a las distintas preguntas o ítems de los test ni los materiales de las pruebas (preguntas, plantillas de respuesta, etc.), que deben salvaguardarse por importantes razones, entre las que destacan: a) permitir el cumplimiento de los códigos de principios éticos y conducta profesional de la Psicología en materia de test y b) defender los intereses de las empresas que desarrollan las pruebas psicológicas y tienen un interés legítimo en mantener la seguridad de sus materiales, sujetos a copyright. La documentación exhaustiva del proceso, con informes motivados de las decisiones, y la posibilidad de que los candidatos puedan revisar sus respuestas en caso de reclamación debería ser suficiente para mostrar la inexistencia de arbitrariedad en el proceso. Si aun así hubiera una solicitud judicial para que las empresas propietarias de los test compartan los materiales de las pruebas, se deben establecer procedimientos que garanticen la protección de estos materiales y el acceso limitado a los mismos.

En resumen, creemos que este informe, y las conclusiones que de él se derivan deberían ser un input importante para las empresas y agentes que participan en la evaluación psicológica de los candidatos a ocupar un puesto de trabajo en las administraciones públicas, y para las propias administraciones, encargadas de realizar las convocatorias, establecer sus bases y conformar los tribunales. El objetivo es mejorar la transparencia y verificabilidad del proceso, mejorando así la calidad del proceso evaluativo. Asimismo, la Comisión de Test del Consejo General de la Psicología confía en que este informe contribuya a una mayor comprensión, por parte de los operadores jurídicos y de las administraciones públicas, de la naturaleza y particularidades de la evaluación psicométrica, y de cómo ésta, aplicada con rigor, permite garantizar los principios de igualdad y ausencia de arbitrariedad en las decisiones. Sin embargo, como salvaguarda de los instrumentos para la medición de atributos psicológicos, la Comisión considera importante poner límites a las exigencias de dar acceso a los materiales que acompañan las pruebas empleadas, que suponen un grave perjuicio para las empresas que diseñan las pruebas y van en contra del código deontológico de la Psicología. Cuando, por razones bien fundamentadas, las evidencias documentadas que justifican la utilización de una determinada prueba (en términos de su adecuación para el uso pretendido y su calidad psicométrica) no se consideren suficientes judicialmente y se exijan los materiales del test

(ítems, plantillas de respuesta, etc.), es primordial establecer mecanismos que salvaguarden dichos materiales del acceso público.

## Referencias.

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas*. American Educational Research Association.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2001). The federal uniform guidelines on employee selection procedures (1978) an update on selected issues. *Review of Public Personnel Administration*, 21(3), 200-218.
- Cascio, W. F., Alexander, R. A., y Barrett, G. V. (1988). Setting cutoff scores: Legal, psychometric, and professional issues and guidelines. *Personnel Psychology*, 41, 1-24.
- Castaño, G., López, G. M. y Prieto, J. M. (2011a). *Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.  
<https://www.copmadrid.org/web/publicaciones/manual-de-buenas-practicas-en-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-rs>
- Castaño, G., López, G. M. y Prieto, J. M. (2011b). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.  
<http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuenaspracticas.pdf>
- Muñiz, J., Hagemester, C., Høstmælingen, A., Lindley, P., Sjöberg, A., y Bartram, B. (2013). Assessing the quality of test: Revision of the EFPA review model. *Psicothema*, 25(3), 283-291.
- Farr, J. L., y Tippins, N. T. (Eds.). (2017). *Handbook of employee selection*. Taylor & Francis.
- Gatewood, R., Feild, H. S., & Barrick, M. (2015). *Human resource selection*. Cengage Learning.
- Hernández, A., Ponsoda, V., Muñiz, J., Prieto, G., & Elosua, P. (2016). Revisión del modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 192-197.
- Hidalgo, A. y Castaño, M. G: (2011). El proceso de evaluación del ajuste. En G. Castaño, G. M. López y J. M. Prieto (Coords). *Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- International Test Commission (2001). International Guidelines for Test Use; *International Journal of Testing*, 1(2), 93-114.
- ISO 10667 (2013). *Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales*. AENOR.
- Martinez Gómez, A., & Salgado, J. F. (2021). A Meta-Analysis of the Faking Resistance of Forced-Choice Personality Inventories. *Frontiers in psychology*, 4273.
- Martínez, A., Moscoso, S., & Lado, M. (2021). Effects of faking on the predictive validity of a quasi-ipsative forced-choice personality inventory: implications for sustainable personnel selection. *Sustainability*, 13(8), 4398.
- Muñiz, J., Hernández, A., y Fernández-Hermida, J. R. (2020). Utilización de los test en España: El punto de vista de los psicólogos. *Papeles del Psicólogo*, 41(1), 1-15.
- Roe, R. (1987). Un enfoque tecnológico en selección de personal. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 3(7), 95-104.
- Romeo, M. A. (2011). La elaboración del informe de resultados. En M. G. Castaño, G. López, y J. M. Prieto (Coords). *Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

- Sackett, P. R., y Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419-450.
- Salgado, J. F., y Moscoso, S. (2008) Selección de personal en la empresa y las administraciones publicas: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 16-24
- Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) (2018) *Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures*. American Psychological Association.
- Truxillo, D. M., Donahue, L. M., y Sulzer, J. L. (1996). Setting cutoff scores for personnel selection tests: Issues, Illustrations, and recommendations. *Human Performance*, 9(3), 275-295.

## **ANEXO 1: Listado sentencias analizadas**

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala TSJ 709/2021. Recurso ordinario 192/2021

Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 18 de Enero de 2012 (rec.1073/2009).

Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 6 de Murcia. Sentencia Nº 00002/2020

Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 1 de Cádiz. Sentencia Nº 119/21

Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Nº 8 de Sevilla. Procedimiento abreviado Nº 16/21. Sentencia Nº 171/21

Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sala de lo Contencioso. Sección 3. Nº recurso: 1046/2006, Sentencia Nº 20470/2008

Tribunal Supremo - Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo. Sentencia del 14 de diciembre de 2011. Recurso Nº 4928/2010

Sentencia de la Sala tercera del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2022. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Sección Cuarta. Recurso de Casación Nº 8179/2019. Sentencia Nº 74/2022

## **ANEXO 2: Glosario de términos técnicos**

**Baremo.** Mediante investigaciones sistemáticas en un gran número de personas se establecen los valores centrales o medios y valores de dispersión para determinadas prácticas contenidas en un test psicológico. Estas normas o valores normales sirven para evaluar las observaciones efectuadas en un individuo particular o en grupos de individuos

**Fiabilidad.** Criterio de la calidad métrica de un test (o un ítem) que informa acerca de la precisión de las medidas obtenidas y del error que les afecta (Glosario del CET-R)

**Interpretación referida a un baremo o norma.** La puntuación de una persona se interpreta en relación a la distribución de puntuaciones obtenidas en una población de referencia.

**Interpretación referida a un criterio.** El significado de las puntuaciones no depende de la distribución de puntuaciones en la población de referencia, si no de si se supera o no un determinado punto de corte o puntuación.

**Test de elección forzosa o ipsativos.** Son pruebas que obligan al evaluado a elegir entre opciones de respuesta que aparentemente son igualmente deseables y que se refieren a dimensiones diferentes de personalidad (Olea, Abad y Barrada, 2010; Papeles del Psicólogo).

**Test psicotécnico.** Prueba que tiene por objeto explorar y clasificar las aptitudes de los individuos (RAE)

**Test psicométrico.** Se trata de un dispositivo o procedimiento por el cual se obtiene y posteriormente se evalúa y califica una muestra del comportamiento de un individuo examinado en un dominio especificado, a través de un proceso estandarizado. (NCME, APA y AERA, 2014).

**Validez.** Se refiere al grado en el que la evidencia y la teoría apoyan las interpretaciones de las puntuaciones obtenidas en una prueba de acuerdo con los usos propuestos (AERA, APA, NCME, 2014)