

Artículo

El uso de Test Psicométricos para la Evaluación de la Personalidad en los Procesos de Selección de Personal de las Administraciones Públicas

Paula Elosua¹ , Ana Hernández²  y Francisco J. Abad³ 

¹ Universidad del País Vasco, España

² Universidad de Valencia, España

³ Universidad Autónoma de Madrid, España

INFORMACIÓN

Recibido: Octubre 16, 2024

Aceptado: Octubre 29, 2024

Palabras clave

Procesos selectivos
Test de personalidad
Equidad
Uso de test

RESUMEN

La evaluación de variables no cognitivas, como los factores de personalidad, es clave en los procesos de selección de personal en las administraciones públicas, si bien su implementación presenta ciertos desafíos. Este artículo aborda la importancia de validar estos procesos integrando los principios de publicidad y transparencia con las buenas prácticas en el uso de test. Basándonos en el informe de la Comisión de Test del Consejo General de la Psicología sobre el uso de test psicométricos en los procesos de selección en las administraciones públicas, se presentan 16 recomendaciones organizadas en siete áreas: objetivos, aplicación de test, puntuaciones, criterios de selección, informes, diversidad funcional y cualificación. Se enfatiza la necesidad de documentar y justificar cada etapa para garantizar la fundamentación de las decisiones. Las directrices resuelven dudas y alinean el uso de las pruebas con los principios de publicidad, transparencia y equidad que rigen la selección pública.

The use of Psychometric Tests for Personality Assessment in Public Administration Personnel Selection Processes

ABSTRACT

The evaluation of non-cognitive variables, such as personality factors, is key in personnel selection processes in public administration, although its application presents certain challenges. This article addresses the need to ensure the validity of these processes by integrating the principles of transparency and publicity with best practices in the use of tests. Based on the report from the Test Commission of the General Council of the Spanish Psychological Association on the use of psychometric tests in selection processes in public administration, 16 recommendations are provided, organized into seven areas: objectives, test application, scoring, selection criteria, reports, functional diversity, and qualifications. It is of vital importance to document and justify each stage to guarantee fair and well-founded decisions. These guidelines solve some issues that arise in the application of non-cognitive tests, and ensure alignment with the principles of publicity, transparency, and fairness in public sector selection.

Keywords

Selection process
Personality tests
Equity
Use of tests

Cómo citar: Elosua, P., Hernández, A., y Abad, F. J. (2025). El uso de test psicométricos para la evaluación de la personalidad en los procesos de selección de personal de las administraciones públicas. *Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers*, 46(1), 1-8. <https://doi.org/10.70478/pap.psicol.2025.46.01>

Autor de correspondencia: Paula Elosua paula.elosua@ehu.eus 

Este artículo está publicado bajo Licencia Creative Commons 4.0 CC-BY-NC

Introducción

La validez de los procesos selectivos depende en gran medida de la evaluación precisa y eficaz tanto de conocimientos y competencias de naturaleza cognitiva como de características personales y patrones de comportamiento que predicen el rendimiento. La evaluación de conocimientos y competencias cognitivas se realiza mediante la aplicación de pruebas de ejecución máxima que adoptan habitualmente la forma de cuestionarios o tareas prácticas; su calificación se basa en la existencia de respuestas correctas e incorrectas, cuyo valor se determina de manera objetiva. A menudo, estas pruebas se complementan con test 'no cognitivos' o de ejecución típica, enfocados en evaluar patrones de comportamiento, actitudes y rasgos de personalidad en situaciones cotidianas (p. ej. apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, afabilidad...). En este tipo de cuestionarios, el objetivo es capturar de manera precisa las características personales de la persona evaluada, sin que existan respuestas correctas o incorrectas. Entre las pruebas más habituales se encuentran los test de personalidad, aunque otro tipo de variables, como la inteligencia emocional, integridad o los intereses vocacionales, pueden contribuir a unos mejores resultados en los procesos selectivos para ciertos puestos (p. ej., Berga y Austers, 2022; Drasgow, 2020; O'Boyle et al., 2011; Zell y Lesick, 2022).

Si bien el uso de pruebas no cognitivas, especialmente las de personalidad, es habitual en los procesos selectivos de las administraciones públicas, su aplicación y corrección generan debate y controversia. No son pocos los recursos interpuestos contra decisiones administrativas apoyadas en resultados de la aplicación de pruebas de personalidad que alegan mala fe, indefensión o parcialidad. Todos ellos invocan, entre otros argumentos, la igualdad de oportunidades para acceder a la función pública, establecida en la Constitución (art. 23.2), y los principios de publicidad, transparencia, imparcialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección que señala el artículo 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, RD 5/2015). Con relación a ellos, señala Casas (2022) que son principios impecables y de ineludible exigencia, aunque su implementación y desarrollo a veces se alejan del espíritu original.

La intersección entre el ámbito jurídico y el uso de pruebas psicológicas plantea la necesidad de una integración adecuada que garantice tanto la validez técnica de las evaluaciones como el estricto cumplimiento de los principios legales. La literatura especializada ha tratado el uso de pruebas de personalidad en procesos selectivos de la administración principalmente desde una perspectiva jurídica (véanse, Casas, 2022; Chaves, 2022; Fernández, 1992; Parejo, 1995; Fondevila, 2020, 2021). Estos trabajos, de naturaleza técnica, pueden parecer algo distantes del conocimiento especializado de los profesionales dedicados a la construcción y uso de pruebas psicométricas de personalidad, o de aquellos centrados en la gestión de personas desde la psicología organizacional. Sin embargo, es importante que los especialistas en estas áreas comprendan el marco legal y adapten sus prácticas en consecuencia, y que el ámbito jurídico, a su vez, considere las especificidades de las pruebas no cognitivas, de modo que se contemple su uso sin afectar el rigor y la validez predictiva que ofrecen en la evaluación de factores de la personalidad.

A pesar de la importancia de esta integración, son escasos los trabajos aportados desde el campo de la evaluación que aborden y defiendan las particularidades relacionadas con el uso de pruebas

de personalidad en los procesos selectivos (Salgado y Moscoso, 2008). En este sentido, destaca el informe elaborado por la Comisión del Test del Consejo General de la Psicología, que analiza el uso de los test psicométricos en los procesos de selección de personas en las administraciones públicas (Comisión de test, 2023). El informe accesible en https://www.cop.es/uploads/PDF/InformeComision_Test_Procesos_seleccion_AAPP.pdf aborda el impacto de varias sentencias sobre el uso de pruebas de personalidad. Particularmente, destaca la sentencia 74/2022 de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2022 (Rec. 8179/2019), que resolvió el contencioso de dos aspirantes a policías forales de la Comunidad de Navarra declarados no aptos en las pruebas de personalidad.

En este contexto interdisciplinar, el objetivo de este trabajo es presentar y resumir las recomendaciones de la Comisión de Test sobre el uso de pruebas psicométricas de personalidad en los procesos selectivos de la Administración Pública. Para mayor claridad y contextualización comenzamos exponiendo los principios rectores y el marco normativo que guían los procesos de selección. A continuación, describimos las particularidades de las pruebas psicométricas como instrumentos de medida, y finalizamos con la exposición de las recomendaciones más relevantes.

Principios Rectores y Marco Normativo

Los procesos de selección son una de las claves para la configuración de una administración pública objetiva, neutral y profesional (Fondevila, 2020), y las pruebas de personalidad desempeñan un papel importante en ellos, ya que pueden influir de manera significativa en las decisiones finales. No obstante, en ocasiones su aplicación ha adolecido de falta de transparencia y justificación adecuada, lo cual ha derivado incluso en conflictos legales. En respuesta a los recursos presentados en tales situaciones, los tribunales han subrayado repetidamente que los principios de publicidad y transparencia exigen que los aspirantes tengan acceso a información sobre el proceso de evaluación, incluyendo la base científica y la metodología que respalda el uso de las pruebas utilizadas. Siguiendo esta línea, el Tribunal Supremo, en la mencionada sentencia 74/2022, ha dictado una serie de principios que subrayan la necesidad de justificar con claridad el uso de las pruebas de personalidad en los procesos selectivos, asegurando su pertinencia, fiabilidad y conformidad con los derechos de los aspirantes. La sentencia insta a la administración a:

- Dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas, con carácter previo a su realización, el perfil profesiográfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba, así como su sistema de baremación y corrección.
- El contenido del deber de motivación de la declaración de no apto (suspensión o no superado) en una prueba 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.
- 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.

Test Psicométricos y su uso en los Procesos Selectivos

Los test psicométricos son herramientas diseñadas para evaluar variables psicológicas, como capacidades cognitivas, rasgos de personalidad, actitudes y aptitudes, mediante procedimientos estandarizados y validados empíricamente. El objetivo de su uso es realizar inferencias precisas en contextos bien definidos. Utilizados inicialmente con fines selectivos durante la Primera Guerra Mundial, hoy en día se emplean en los procesos de selección de personal en los ámbitos público y privado, ya que está científicamente probado que proporcionan información precisa sobre las competencias y adecuación de los candidatos al puesto (Salgado y Moscoso, 2008; Muñiz et al., 2020).

La definición anterior destaca que los test psicométricos deben cumplir con rigurosos criterios científicos, entre los que se encuentran la estandarización, la fiabilidad y la validez. Solo así se puede garantizar la consistencia de las puntuaciones, la precisión de las inferencias y la equidad en su aplicación, limitando cualquier sesgo posible. Además, es la vía para asegurar condiciones uniformes de aplicación¹, corrección e interpretación, de manera que todos los evaluados respondan bajo circunstancias equivalentes y los resultados no dependan de la subjetividad del profesional encargado del proceso.

Los principios fundamentales que guían la construcción, evaluación y uso de los test psicométricos constituyen un campo de estudio con una larga tradición en la psicología, conocido como psicometría (ver Abad et al., 2011; Linn, 1989; Muñiz, 2002; Nunnally y Bernstein, 1994; Rust et al., 2009; Kline, 2000; Crocker y Algina, 1986). Uno de los principales objetivos de esta disciplina es establecer las bases y métodos que aseguren la calidad técnica de los test. Siguiendo estos principios, diversas organizaciones nacionales e internacionales dedicadas a la medición y evaluación psicológica han desarrollado importantes documentos de referencia sobre los criterios de calidad que deben cumplir los test. Entre los más influyentes se encuentran el manual coeditado por la *American Psychological Association* (*American Educational Research Association et al., 2014*) y, en el ámbito nacional, el cuestionario para la evaluación de test del Consejo General de la Psicología (Hernández et al., 2016), basado en el modelo aprobado por la *European Federation of Psychologists' Associations* (ver Evers et al., 2013).

Sin embargo, la calidad técnica de un test, aunque fundamental, no garantiza por sí sola la excelencia en el proceso evaluativo. Este debe llevarse a cabo por profesionales bien formados que comprendan los principios fundamentales de la medición y, además, posean conocimientos sobre el dominio evaluado. En este sentido, la norma ISO-10667 (*International Organization for Standardization [ISO], 2023*), que regula la evaluación de personas en contextos laborales y organizacionales, constituye un marco de referencia significativo. Los principios recogidos en la norma se alinean con los de Sociedad Americana de Psicología Industrial y Organizacional (SIOP, 2018), validados por la *American Psychological Association* (APA) así como con los manuales y guías de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal del Colegio de Psicólogos de Madrid (Castaño et al., 2011a; 2011b).

¹ Consideración aparte es la adecuación para eliminar barreras y atender las demandas relacionadas con la respuesta a necesidades personales.

Recomendaciones Sobre el uso de Pruebas Psicométricas en Procesos de Acceso Público a la Administración

En el contexto de los procesos de acceso público a la administración, es relevante destacar la evolución jurisprudencial que ha impulsado una mayor transparencia y rigor en la aplicación de pruebas psicométricas (ver Casas, 2022). En este ámbito, el concepto de discrecionalidad técnica se refiere a la autonomía de los órganos de selección para emitir juicios técnicos basados en su conocimiento especializado. Este juicio técnico, considerado el núcleo material de la decisión, abarca evaluaciones que requieren conocimientos específicos que solo los expertos pueden aportar y, por tanto, no son revisables en su contenido sustantivo por los tribunales. No obstante, la jurisprudencia ha establecido que existen límites a esta discrecionalidad, conocidos como aledaños, que sí están sujetos a control judicial. Los aledaños incluyen las actividades preparatorias o instrumentales necesarias para estructurar la decisión técnica, como la definición de los criterios de evaluación y la aplicación uniforme de estos. Asimismo, los principios normativos exigen que estos procesos respeten fundamentos como la igualdad de condiciones, el mérito y la capacidad, y la prohibición de la arbitrariedad. La jurisprudencia también ha subrayado la obligación de motivación, es decir, la necesidad de justificar el juicio técnico cuando este es solicitado o impugnado, debiendo detallarse en esas circunstancias las fuentes de información, los criterios de valoración aplicados y la razón por la que estos llevan al resultado particular alcanzado. Este enfoque garantiza la transparencia y la equidad en el proceso de selección y permite a los tribunales verificar que no se cometan abusos en la discrecionalidad técnica, especialmente en decisiones que afectan a los derechos de los aspirantes. Así, aunque las decisiones técnicas de un tribunal de selección disfrutan de una presunción de validez, esta puede ser cuestionada si no está adecuadamente fundamentada, e incluso refutada si se presentan pruebas suficientes y rigurosas, como peritajes que demuestren un error manifiesto, más allá de una simple discrepancia o enfoque diferente. Por ello, una motivación completa, clara y ordenada no solo es la mejor prueba de la transparencia del proceso, sino también la mejor garantía jurídica para que se respeten los derechos de los interesados.

Respetando los criterios que rigen los procesos de selección, se ha realizado una revisión de una muestra de sentencias publicadas, identificando los puntos de mayor controversia. En respuesta a ellos, se han formulado recomendaciones organizadas en siete secciones que abordan los aspectos implicados con el uso de pruebas en los procesos selectivos. Todas ellas están vinculadas a los principios de publicidad y transparencia que deben regir el acceso a la función pública.

1. Objetivos de la evaluación. Perfil profesiográfico
2. Aplicación de test
4. Criterios de selección
5. Informe de resultados
6. Evaluación en diversidad
7. Cualificación

Sección 1. Objetivos de la Evaluación. Perfil Profesiográfico

Recomendación 1.1: *Publicar descripciones sobre los requisitos de los candidatos, conforme al Estatuto Básico del Empleado Público, que exige información abstracta y generalizada de dichos*

requisitos. Las excepciones a esta recomendación general deben estar bien fundamentadas.

Recomendación 1.2: Documentar antes del proceso selectivo las características y atributos a evaluar mediante test, creando un documento detallado que sirva de referencia en caso de reclamaciones.

Recomendación 1.3: Asegurarse de que el objetivo de la evaluación señalado coincida con lo efectivamente evaluado y utilizado en la resolución selectiva. Justificar y documentar adecuadamente cualquier desviación del plan previsto.

Justificación: La publicación del perfil profesiográfico en las bases de la convocatoria permite a los candidatos conocer los rasgos y competencias evaluadas. Siendo esto cierto, los principios de transparencia jurídica y las buenas prácticas relacionadas con el uso de los test no exigen pormenorizar todos los detalles de los atributos psicológicos a evaluar. De hecho, se desaconseja esta práctica, ya que podría comprometer la validez de las puntuaciones, debido a la posible manipulación de las respuestas por parte de los candidatos (*faking*). Tales distorsiones modifican significativamente las medias de las puntuaciones en la dirección percibida como deseable y reducen su fiabilidad y variabilidad o capacidad de diferenciar a los candidatos en el rasgo o atributo de interés (Viswesvaran y Ones, 1999; Salgado, 2005, 2016).

Sección 2. Aplicación de Test

Recomendación 2.1: No deben publicarse los nombres específicos de las pruebas a administrar, si bien, es necesario justificar y documentar la selección de estas pruebas, que debe realizarse considerando su propósito, la población destinataria, su calidad psicométrica y la adecuación de sus baremos.

Recomendación 2.2: Si se crea una prueba ad-hoc para el proceso selectivo, debe ser elaborada con el apoyo de psicómetras experimentados, utilizando bancos de ítems validados y estudios piloto, complementados con evidencias de la calidad de las pruebas obtenidas con las puntuaciones de los candidatos.

Justificación: La divulgación en un procedimiento selectivo de las pruebas específicas a aplicar o sus denominaciones comprometería la validez de los resultados. En este sentido, el Tribunal Supremo apunta que “Es admisible que el contenido del test no deba ser conocido previamente” ya que es importante salvaguardar las pruebas para mantener la validez de las puntuaciones (American Psychological Association, 2015, International Test Commission, 2014).

No obstante, aunque la denominación de las pruebas no deba ser divulgada, es necesario documentar la adecuación de las pruebas seleccionadas para el contexto evaluativo, incluyendo aquellas específicamente diseñadas para el proceso. Esta documentación asegura la transparencia y justifica la selección, garantizando la ausencia de arbitrariedad en el procedimiento.

Sección 3. Asignación de Puntuaciones

Recomendación 3.1: Proporcionar información general sobre los procedimientos empleados en el cálculo de las puntuaciones parciales y finales (p. ej., aplicación de plantillas de respuesta, modelos de respuesta al ítem, ponderación de diferentes pruebas). Estos procedimientos deben estar justificados y documentados con evidencias sobre su calidad psicométrica.

Justificación: Las puntuaciones de las pruebas individuales se obtienen a través de dos procedimientos principales: los observables o directos, que asignan una puntuación a cada ítem en función de la respuesta del candidato, y los latentes, empleados para estimar puntuaciones relacionadas con rasgos subyacentes. Los procedimientos directos se basan en plantillas de respuesta, lectura óptica y corrección automatizada. Por su parte, los procedimientos latentes se apoyan en modelos psicométricos, como la teoría de respuesta al ítem, derivándose la puntuación final del patrón completo de respuestas observado (de Ayala, 2009; Thissen y Wainer, 2001).

En las situaciones en que la puntuación final se obtenga a partir de puntuaciones parciales, es fundamental especificar si para su cálculo se emplearán modelos compensatorios o no compensatorios. Además, cuando sea necesario, debe indicarse claramente el peso asignado a cada una de las puntuaciones parciales. Es esencial que los procedimientos estén fundamentados en la calidad psicométrica del test y que cuenten con suficiente información técnica para evaluar su adecuación (De Corte et al., 2007; Finch et al., 2009).

Incluir información en las bases de la convocatoria sobre cómo se obtienen las puntuaciones no amenaza la utilidad ni la validez de las mismas, y no afecta a la igualdad ni a la imparcialidad del proceso. Los candidatos deben recibir información sobre el modo de puntuar al inicio de cada prueba, preferiblemente por escrito, para que conozcan las condiciones del examen y puedan actuar en consecuencia. Es importante que los evaluadores puedan justificar objetivamente que los mismos patrones de respuesta producen las mismas puntuaciones, aportando, en cada caso, evidencia de las razones que justifican la puntuación obtenida.

Sección 4. Criterios de Selección

Recomendación 4.1: Determinar el procedimiento más adecuado para definir el criterio o criterios de selección e inclusión de los candidatos.

Recomendación 4.2: En caso de utilizar puntuaciones de corte, incluir información sobre los procedimientos empleados para estimarlas.

Recomendación 4.3: Publicar información sobre la combinación de las puntuaciones de diferentes test psicométricos y otras pruebas, especificando los pesos asignados a cada una. Si las bases de la convocatoria no detallan los rasgos específicos, deben proporcionarse referencias generales y especificarse los pesos de los distintos rasgos en un documento oficial antes de iniciar el proceso de selección.

Justificación: Un criterio de selección define un valor o valores por debajo del cual los candidatos son excluidos del proceso selectivo. La decisión sobre el criterio de exclusión más adecuado aplicable a un proceso selectivo se apoya en factores como la relación estimada coste-beneficio, el número de vacantes y la tasa de selección (APA, 2018). Si se determina la necesidad de establecer una puntuación o puntuaciones de corte como criterio de selección, es posible optar por dos tipos de procedimientos. El primero se apoya en la clasificación de los candidatos en función de las puntuaciones obtenidas (*rank order* o *top-down*), y el segundo se construye en función de criterios específicos relacionados con el desempeño o la competencia, ya sea absoluta o en comparación con un grupo normativo de referencia. En cualquier caso, y dado que

no existe un único método aplicable a todas las condiciones de selección, debe justificarse y documentarse la elección (Cascio y Aguinis, 2001; Kolen y Hendrickson, 2013; Mueller et al., 2007).

Sección 5. Informe de Resultados

Recomendación 5.1: *Elaborar informes individualizados que incluyan los atributos evaluados, las puntuaciones obtenidas, y las observaciones y recomendaciones basadas en evidencias científicas. En procesos selectivos masivos, se puede sustituir por un listado ordenado con las puntuaciones y criterios de exclusión.*

Recomendación 5.2: *El candidato podrá acceder a sus resultados y a los informes que justifican su exclusión, pero no a los materiales de los test, que están protegidos por códigos éticos y derechos de autor. Los equipos evaluadores pueden reunirse con el candidato para mostrar sus respuestas y explicar los resultados, asegurando siempre la protección de datos y la integridad de los materiales.*

Recomendación 5.3: *En caso de una orden judicial que requiera proporcionar los materiales de los test psicométricos, se deben implementar mecanismos para garantizar la protección de estos materiales y un acceso limitado a ellos.*

Justificación: Se recomienda elaborar informes individuales que recojan los resultados de los candidatos y justifiquen las conclusiones y recomendaciones, sin necesidad de incluir los nombres de las pruebas psicométricas. Estos informes deben contener los atributos evaluados, las puntuaciones obtenidas y observaciones pertinentes (Hambleton y Zenisky, 2013; Romeo, 2011; Zapata-Rivero, 2019). La información debe ser coherente con los motivos de exclusión de los candidatos, y se recomienda proporcionar un breve informe a todos los candidatos excluidos. En los procesos de selección masiva, se pueden sustituir los informes individuales por un informe colectivo con las puntuaciones de los candidatos. Los informes no deben incluir las respuestas de los candidatos, pero estas deben ser registradas y custodiadas por psicólogos cualificados para posibles reclamaciones. Se deben establecer acuerdos formales sobre la toma de decisiones basadas en la evaluación psicológica, garantizando la confidencialidad y la custodia de la información.

Si bien el candidato debe poder obtener un informe razonado sobre sus resultados en el proceso selectivo, este informe no debe incluir el acceso a los materiales de los test, ya que ello comprometería la seguridad y la integridad de los mismos (APA, 2015; ITC, 2014). En este sentido, es importante establecer procedimientos que garanticen la protección y acceso limitado a estos materiales. En caso de estricta necesidad, como un requerimiento judicial, los materiales solo se compartirán con profesionales cualificados y designados para el caso. Se puede valorar la conveniencia de reuniones con los candidatos excluidos para mostrar y explicar sus resultados, asegurando la protección de datos y la integridad de las pruebas.

Sección 6. Evaluación en Diversidad

Recomendación 6.1: *Diseñar acomodaciones para eliminar barreras irrelevantes que interfieran con el objetivo de la evaluación (p.ej., escritorios altos, Braille, lector de texto, tiempo adicional).*

Recomendación 6.2: *Establecer reglas claras sobre elegibilidad y procedimientos para solicitar y evaluar acomodaciones.*

Documentar y asegurarse de la implementación adecuada de estos procedimientos e informar a los candidatos sobre el proceso y la confidencialidad de sus datos.

Recomendación 6.3: *Asegurarse de que las acomodaciones no afecten la validez de las inferencias derivadas de las puntuaciones. Documentar cualquier modificación que cambie el constructo evaluado y cómo afecta la interpretación de los resultados.*

Justificación: Evaluar a candidatos con discapacidades puede requerir adaptaciones especiales que difieren de los procedimientos estandarizados, con la finalidad de eliminar barreras irrelevantes que interfieren con los objetivos de evaluación. Estas acomodaciones buscan minimizar el impacto de discapacidades conocidas que no son relevantes para el objeto de evaluación (p.ej., un impedimento motor). Las acomodaciones pueden incluir modificaciones en el entorno, el formato de la prueba y el límite de tiempo. La acomodación adecuada para un candidato debe determinarse según su situación específica, con reglas estandarizadas sobre elegibilidad, solicitud y evaluación de la acomodación. Las acomodaciones deben garantizar que la puntuación refleje el objetivo de evaluación y no las discapacidades irrelevantes. La comunicación y documentación sobre las acomodaciones deben ser claras, indicando cualquier desviación de los procedimientos estándar en los informes de puntuación. Los procedimientos de selección para candidatos con discapacidades deben ser lo más similares posible a los usados para otros candidatos (APA, 2022; Andrews, 2020).

Sección 7. Cualificación

Recomendación 7.1: *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: En la evaluación psicológica mediante test en procesos de selección, la guía de buenas prácticas del COP de Madrid y los estándares de la EFPA para el uso de test en contextos organizacionales indican la necesidad de psicólogos con sólida formación y experiencia en psicometría y evaluación, así como dominio de los modelos y teorías de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

En este contexto, es importante recordar que, desde la Ley General de Salud Pública (33/2011), existen dos figuras con competencias específicas en el ámbito sanitario: el Psicólogo Especialista en Psicología Clínica, formado a través del PIR (Psicólogo Interno Residente), y el Psicólogo General Sanitario, al que se accede a través del Máster en Psicología General Sanitaria. A diferencia de estos perfiles, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones no exige formación sanitaria, ya que la selección de personal no se considera una actividad de este tipo.

Discusión

El uso de pruebas psicométricas, especialmente aquellas destinadas a la medición de factores de personalidad, sigue siendo un tema central en los procesos de selección de personal de las administraciones públicas. Aunque los avances en psicometría han demostrado la validez de estas herramientas para predecir el

desempeño (Salgado, 2005), los recientes recursos que cuestionan ciertos aspectos de su uso subrayan la importancia de equilibrar los estándares técnicos de evaluación con los principios de transparencia y equidad que deben regir todo proceso selectivo. Los principios psicométricos fundamentales para asegurar la calidad de un test como la validez, fiabilidad y estandarización son plenamente compatibles con los requisitos jurídicos que regulan los procesos selectivos en la administración pública y pueden integrarse de manera eficaz. En esta línea, sentencias recientes, como la del [Tribunal Supremo 74/2022](#), destacan la importancia de justificar claramente el uso de pruebas de ejecución típica, como las pruebas de personalidad, tomando en cuenta las características de los puestos ofertados y garantizando, al mismo tiempo, la transparencia en los procedimientos de evaluación.

La compatibilidad entre las exigencias psicométricas y los principios legales es clave para mantener la confianza pública en los procesos selectivos. Las recomendaciones elaboradas por la [Comisión de Test del Consejo General de la Psicología \(2023\)](#) refuerzan la importancia de establecer un marco estructurado en el que las pruebas se utilicen de manera rigurosa y coherente con los principios de publicidad y equidad, asegurando que las decisiones tomadas sean tanto técnica como legalmente sólidas. En línea con la necesidad de armonizar los estándares técnicos y legales, la revisión de sentencias y recursos relacionados con el uso de pruebas psicométricas para la evaluación de la personalidad ha dado lugar a 16 recomendaciones que combinan las buenas prácticas en el uso de test con los principios de transparencia, publicidad e imparcialidad. Estas recomendaciones, organizadas en siete secciones, respaldan la idea de que cumplir con el principio de transparencia en los procesos selectivos requiere documentar exhaustivamente cada una de las decisiones que afectan al proceso. Dicha documentación incluye la definición de los atributos a evaluar, la especificación de quién llevará a cabo la evaluación, el establecimiento de criterios de selección y exclusión, la determinación de cómo se obtendrán y combinarán las puntuaciones, la provisión de información a los participantes sobre la motivación de la decisión tomada, y la consideración de la necesidad de realizar adaptaciones de las pruebas cuando algunos candidatos presenten necesidades especiales por situaciones de diversidad funcional. Todas las decisiones que atañen al diseño del proceso deben alinearse con los objetivos de evaluación perseguidos, la evidencia científica y los recursos disponibles.

Las recomendaciones también se aplican a otras pruebas de ejecución típica, como las destinadas a evaluar actitudes, valores o inteligencia emocional, que, aunque menos comunes en los procesos selectivos, se emplean en ciertos contextos. Asimismo, son igualmente relevantes para las pruebas competenciales, que están ganando importancia en la modernización de las administraciones públicas (Novales et al., 2022). Un enfoque basado en competencias, como el implementado por la EPSO (Oficina Europea de Selección de Personal) en su *assessment center*, utiliza pruebas situacionales, como la bandeja electrónica, y evaluaciones observacionales para evaluar a los candidatos de una forma más integral (EPSO, 2022; EU Careers, 2022). Estos métodos se centran sobre todo en la evaluación de habilidades prácticas como la resolución de problemas, la toma de decisiones, el liderazgo y la capacidad de trabajo en equipo. Las evaluaciones situacionales enfocadas en competencias clave aseguran que las personas seleccionadas posean las capacidades necesarias para desempeñar su labor de manera

eficaz en entornos modernos y complejos. Ejemplos de procesos que incluyen la evaluación por competencias se encuentran en proyectos piloto de la Comunidad Valenciana, que ajustan los procesos a la [Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana](#) (<https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2021/04/16/4>), o en la experiencia desarrollada por el Ayuntamiento de Sabadell (Amorós, 2022). En estas pruebas, más allá de respuestas correctas o incorrectas, las acciones se valoran según su adecuación a las situaciones y demandas planteadas en cada momento.

Una implementación efectiva de pruebas psicométricas en procesos de selección requiere tanto de una comprensión profunda de sus bases teóricas como de las particularidades de la medición psicológica frente a otras formas de medición. Estas características específicas influyen directamente en el diseño y la aplicación práctica de las pruebas. Aunque los fundamentos de la medición de variables psicológicas han sido debatidos desde los inicios de la psicología (Aftanas et al., 2018; Bartlett, 1939; Borsboom, 2005; Maul et al., 2016; Michell, 1997), este debate teórico no pone en duda la capacidad predictiva de las pruebas (Borman et al., 1997; Salgado y Moscoso, 2008; Schmidt y Hunter, 1998). Desde una perspectiva metodológica y aplicada, es esencial que la validez de las puntuaciones en un contexto específico se demuestre empíricamente mediante estudios diseñados para ese propósito. La calidad y el rigor de estos estudios, que deben estar documentados adecuadamente, son lo que realmente aporta valor a las pruebas utilizadas.

Además, estas características únicas de la medición psicológica, a menudo poco comprendidas por profesionales de otras disciplinas, tienen implicaciones significativas en diversos ámbitos más allá de los procesos selectivos. Ejemplos de ello son los debates surgidos en torno al Reglamento (UE) 2017/745 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre productos sanitarios (Comisión Europea, 2020), y la regulación de la inteligencia artificial (COM/2021/206; Comisión Europea, 2023). Estas normativas han llevado a la comunidad evaluativa a adoptar posiciones claras, no solo en defensa de los logros en la medición en psicología, sino también para resaltar la idiosincrasia de sus métodos y el aporte fundamental de esta ciencia a la evaluación de diversos constructos (EFPA, 2021; Ziegler e Iliescu, 2023). Ambos ejemplos subrayan la necesidad de una labor continua de divulgación y comprensión de las características únicas de la medición psicológica, favoreciendo una integración adecuada de sus métodos y avances en los marcos normativos y profesionales, tanto en las ciencias sociales como en otros campos.

Independientemente del tipo de variables a evaluar (aptitudes, personalidad, actitudes, competencias, etc.), la integración de los criterios psicométricos con los requisitos legales es posible y permite asegurar que los procesos selectivos cumplan con los más altos estándares técnicos. Es recomendable que quienes gestionan estas evaluaciones en las administraciones públicas trabajen en estrecha colaboración con expertos en evaluación para fomentar una cultura de mejora continua. Dicha cooperación podría incluir la revisión periódica de los instrumentos, la formación constante y la implementación de procedimientos sólidos que garanticen que las pruebas psicométricas sean precisas y válidas, y que su inclusión en el proceso sea transparente. La Comisión de Test, comprometida con su misión de estudiar, profundizar y mejorar el uso de las pruebas de evaluación, considera esencial participar en esta iniciativa y abordarla con el rigor científico y los principios éticos

que guían su labor. Solo mediante este trabajo conjunto se podrá garantizar que los procesos selectivos cumplan con los más altos estándares de transparencia, equidad y validez técnica, consolidando así la confianza pública en estos métodos.

Conflicto de Intereses

Los autores declaran la ausencia de conflictos de intereses en relación con el contenido tratado en este artículo.

Financiación

Parcialmente financiado por la AEI: PID2024-155252OB-100.

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Aftanas, M. S., y Solomon, J. (2018). Historical traces of a general measurement theory in psychology. *Review of General Psychology*, 22(3), 278-289. <https://doi.org/10.1037/gpr0000143>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, y National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/standards_2014edition.pdf
- American Psychological Association. (2015). *Requests for Test Data and Materials: Respond with Care*. APA Practice Organization, 2-19.
- American Psychological Association. (2018). *Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures* APA. <https://www.apa.org/ed/accreditation/personnel-selection-procedures.pdf>
- American Psychological Association. (2022). *Guidelines for Assessment and Intervention with Persons with Disabilities*. <https://www.apa.org/about/policy/guidelines-assessment-intervention-disabilities.pdf>
- Amorós, V. V. (2022). La selección de personal público por competencias es posible: la experiencia en el proceso continuado de mejora de los procesos selectivos del Ayuntamiento de Sabadell. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 23, 90-112. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvvgp.23.2022.05>
- Andrews, E. E. (2020). *Disability as Diversity: Developing Cultural Competence*. University Press.
- Ayala, R. J. de (2009). *The theory and practice of item response theory*. Guilford Press.
- Bartlett, R. (1939). Measurement in Psychology. *Nature*, 144, 498-502. <https://doi.org/10.1038/144498A0>
- Berga, L., y Austers, I. (2022). Job performance predictors in a group of information and communication technology specialists. *Baltic Journal of Psychology*, 23(1/2), 4-19. <https://doi.org/10.22364/bjp.23.01>
- Borman, W., Hanson, M., y Hedge, J. (1997). Personnel selection. *Annual review of psychology*, 48, 299-337. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.299>
- Borsboom, D. (2005). *Measuring the mind: Conceptual issues in contemporary psychometrics*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490026>
- Casas, M. G. (2022). Sobre la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos. Especial referencia a los cuerpos policiales y a las pruebas de personalidad. Saliendo de la zona de confort. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 23, 8-35. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvvgp.23.2022.01>
- Cascio, W. F., y 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. <https://doi.org/10.1177/0734371X0102100303>
- Castañó, 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>
- Castañó, 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>
- Chaves, J. R. (2022). *Vademécum de oposiciones y concursos. Control jurisprudencial de la discrecionalidad técnica, los errores y los abusos en los procedimientos selectivos (Actualización 2022)*. Amarante.
- Comisión Europea. (2020, April). *Regulation (EU) 2017/745 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2017 on medical devices*. EC. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017R0745>
- Comisión Europea. (2021). Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (COM/2021/206). <https://eur-lex.europa.eu>.
- Comisión Europea. (2023). *Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236_EN.html
- Comisión de Test del Consejo General de la Psicología. (2023). *Informe sobre el uso de los test psicométricos en los procesos de selección de personal de las administraciones públicas*. Consejo General de la Psicología. https://www.cop.es/uploads/PDF/InformeComision_Test_Procesos_seleccion_AAPP.pdf
- Corte, W. de, Lievens, F., y Sackett, P. R. (2007). Combining predictors to achieve optimal trade-offs between selection quality and adverse impact. *The Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1380-1393. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1380>
- Crocker, L., y Algina, J. (1986). *Introduction to Classical and Modern Test Theory*. Holt, Rinehart, and Winston.
- Drasgow, F. (2020). Prediction of performance by non-cognitive traits. *Military Psychology*, 32(1), 127-134. <https://doi.org/10.1080/2F08995605.2019.1652479>
- EU Careers. (2022). Marco de competencias. <https://eu-careers.europa.eu/es/system/files?file=2023-04/ES.pdf>
- European Federation of Psychologists' Associations. (2021). *European Federation of Psychologists' Associations, Board of Assessment response to EU Regulatory Proposal on Artificial Intelligence*. https://www.efpa.eu/sites/default/files/2023-06/efpa_response_to_eu_regulatory_framework_proposal_on_ai.pdf
- European Personnel Selection Office (EPSO). (2022). EPSO's competency framework. <https://eu-careers.europa.eu/en/documents/epsos-competency-framework>
- Evers, A., Muñoz, J., Hagemester, C., Høstmælingen, A., Lindley, P., Sjöberg, A., y Bartram, D. (2013). Assessing the quality of tests: Revision of the EFPA review model. *Psicothema*, 25(3), 283-291. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.97>
- Fernández, G. (1992). Régimen jurídico de la función pública y jurisprudencia constitucional. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 12, 61-121. <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-del-centro-de-estudios-constitucionales/numero-12-mayoagosto-1992/regimen-juridico-de-la-funcion-publica-y-jurisprudencia-constitucional-1>

- Finch, D. M., Edwards, B. D., y Wallace, J. C. (2009). Multistage selection strategies: Simulating the effects on adverse impact and expected performance for various predictor combinations. *Journal of Applied Psychology, 94*, 318-340. <https://doi.org/10.1037/a0013775>
- Fondevila, J. (2020). Los claroscuros del EBEP en los procedimientos de concurrencia competitiva: reflexiones empíricas y propuestas innovadoras. *Documentación Administrativa, 7*, 63-87. <https://doi.org/10.24965/da.i7.10898>
- Fondevila, J. (2021). *Manual para la selección de empleados públicos* (3.ª ed.). Wolters Kluwer.
- Hambleton, R. K., y Zenisky, A. L. (2013). Reporting test scores in more meaningful ways: A research-based approach to score report design. In K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, y M. C. Rodríguez (Eds.), *APA handbook of testing and assessment in psychology, Vol. 3: Testing and assessment in school psychology and education* (pp. 479-494). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14049-023>
- Hernández, A., Ponsoda, V., Muñoz, J., Prieto, G., y Elosua, P. (2016). Revisión del modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España. *Papeles del Psicólogo, 37*(3), 192-197.
- International Organization for Standardization. (2023). *Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para evaluar a las personas en entornos laborales y organizacionales*. ISO.
- International Test Commission. (2014). *International Guidelines on the Security of Test, Examinations, and Other Assessments*. [<https://www.intestcom.org>]
- Kline, P. (2000). *Handbook of Psychological Testing* (2nd ed.). Routledge.
- Kolen, M. J., y Hendrickson, A. B. (2013). Scaling, norming, and equating. In K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, y M. C. Rodríguez (Eds.), *APA handbook of testing and assessment in psychology, Vol. 1: Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology* (pp. 201-222). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14047-011>
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 127, de 28 de mayo de 2021, pp. 64542-685. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2021/04/16/4>
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 240, de 5 de octubre de 2011, pp. 104593-105231. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15623>
- Linn, R. L. (Ed.). (1989). *Educational measurement* (3rd ed.). Macmillan Publishing Co, Inc; American Council on Education.
- Maul, A., Irribarra, D., y Wilson, M. (2016). On the philosophical foundations of psychological measurement. *Measurement, 79*, 311-320. <https://doi.org/10.1016/J.MEASUREMENT.2015.11.001>
- Michell, J. (1997). Quantitative science and the definition of measurement in psychology. *British Journal of Psychology, 88*, 355-383. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1997.tb02641.x>
- Mueller, L., Norris, D., y Oppler, S. (2007). Implementation based on alternate validation procedures: Ranking, cuts scores, banding, and compensatory models. In S. M. McPhail (Ed.), *Alternative validation strategies: Developing new and leveraging existing validity evidence* (pp. 349-405). Jossey-Bass.
- Muñoz, J. (2002). *Teoría clásica de test*. Pirámide.
- Muñoz, 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. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2921>
- Novales, A., Andrés, J., Fuente, A. de la, Rus, G. de, Gonzáles, L., Fernández, M., ... y Rebollar, R. (2022). *Modernización de la administración pública*. Policy Paper. <https://www.ucm.es/icei/file/fpp2022-01-modernizacion-de-la-administracion-publica>
- Nunnally, J., y Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- O'Boyle Jr, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., y Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 788-818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Parejo, L. (1995). Administración y Función pública. *Documentación Administrativa, 243*, 68-87. <https://doi.org/10.24965/da.v0i243.5406>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-PB-2024-193
- Romeo, M. A. (2011). La elaboración del informe de resultados. In 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.
- Rust, J., Golombok, S., y Skuse, D. (2009). *Modern Psychometrics: The Science of Psychological Assessment* (3rd ed.). Routledge.
- Salgado, J. F. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del Psicólogo, 92*, 115-128. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77809207.pdf>
- Salgado, J. F. (2016). A theoretical model of psychometric effects of faking on assessment procedures: Empirical findings and implications for personality at work. *International Journal of Selection and Assessment, 24*(3), 209-228. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12142>
- Salgado, J. F., y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo, 29*(1), 16-24. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829103.pdf>
- Schmidt, F., y Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*, 262-274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- SIOF (Society for Industrial and Organizational Psychology) (2018). *Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/ed/accreditation/personnel-selection-procedures.pdf>
- Thissen, D., y Wainer, H. (Eds.). (2001). *Test scoring*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta. (2022). *Sentencia núm. 74/2022*.
- Viswesvaran, C., y Ones, D. S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement, 59*(2), 197-210. <https://doi.org/10.1177/00131649921969802>
- Zapata-Rivero, D. (Ed.). (2019). *Score Reporting Research and Applications*. Routledge.
- Zell, E., y Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of Personality, 90*(4), 559-573. <https://doi.org/10.1111/jopy.12683>
- Ziegler, M., e Iliescu, D. (2023). Measurement does not take place in a legal vacuum: Ideas regarding regulation (EU) 2017/745 of the European Parliament and of the Council on Medical Devices [Editorial]. *European Journal of Psychological Assessment, 39*(2), 79-84. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000764>