

Criterios perfiles y valoración pruebas psicotécnicas

Sobre las solicitudes **“Que SGISE publique de forma clara y detallada los perfiles psicológicos requeridos para cada puesto.”**

Los perfiles requeridos vienen detallados en las bases en el anexo IV. de las bases publicadas el 30.12.2022 y el 31.12.2022 *“Punto 1.1. Pruebas aptitudinales (test de inteligencia) a) Razonamiento verbal: Como su nombre indica, constituye una medida de la aptitud para comprender conceptos, expresados a través de la palabra. Aprecia más la capacidad para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo. Constituye un valioso índice del nivel ocupacional a que un sujeto puede aspirar, puesto que, en muchas tareas, existe relación positiva entre el nivel de responsabilidad que tienen asignado y el grado de profundidad con que deben ser comprendidas las ideas expresadas verbalmente. b) Razonamiento abstracto: Intenta apreciar la agilidad mental con formas no verbales, puesto que la habilidad para razonar con palabras no es idéntica a la habilidad para razonar con figuras, el test de razonamiento abstracto no sustituye adecuadamente al razonamiento verbal, pero puede servir como elemento de confrontación. c) Rapidez y precisión perceptiva: Es un análisis rápido de situaciones complejas, ideado para medir la rapidez de respuestas en tareas de tipo perceptivo. d) Atención y resistencia a la fatiga: Es una prueba que exige una gran concentración y resistencia a la monotonía. En consecuencia, este instrumento puede apreciar la aptitud o capacidad para concentrarse en tareas cuya principal característica es la rapidez perceptiva, junto con la atención continuada. e) Inteligencia general: Capacidad para comprender situaciones, las relaciones que existen entre ellas, poder captar las estructuras de dichas relaciones y tener un método sistemático de razonamiento. f) Memoria visual: Capacidad para recordar situaciones a través del sentido de la vista. g) Razonamiento mecánico: Capacidad para manejar objetos y para comprender mecanismos. h) Razonamiento espacial: Capacidad para percibir con corrección el espacio y actuar con eficacia. i) Razonamiento numérico: Habilidad para estructurar, organizar y resolver un problema con métodos y fórmulas. Implica la realización de operaciones y cálculos. Supone la habilidad para computar con rapidez y pensar en términos matemáticos”,* y en el punto *“1.2. Pruebas actitudinales (test de personalidad) a) Sentido de la disciplina y de la autoridad: Conformidad ante las normas y demandas de sus superiores. Persona que suele ser sobria y digna de confianza, así como dominada por el sentido del deber, perseverante, responsable y organizada. b) Sentido de la iniciativa: Persona no inhibida, dispuesta a intentar nuevas cosas, puede soportar sin fatiga las vicisitudes del trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras. c) Seguridad en sí mismo: Firmeza personal capacidad práctica y realista: La confianza en sí mismo*

y su capacidad para tratar con cosas es madura y poco ansiosa; es flexible y segura.

d) *Desarrollo de conductas cooperativas: Capacidad de integración en el grupo: Grado en que las personas se ayudan entre sí y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable, animosa, interesada por los demás. Buena colaboradora con el trabajo del grupo.*

e) *Autocontrol de los impulsos y emociones: Persona con mucho control de sus emociones y de su conducta en general. Cuidadosa y abierta a lo social. Evidencia lo que comúnmente se conoce como –respeto a sí mismo–, tiene en cuenta la reputación social.*

f) *Serenidad: Persona sosegada, relajada y tranquila. Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal. Persona socialmente desenvuelta, no inhibida, con buena capacidad para lograr y mantener contactos personales.*

g) *Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional: Persona responsable y organizada, sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas; haciendo lo que es aceptado e idóneo.*

h) *Capacidad de automotivación: Capacidad de sentirse satisfecho en lo referente a su ocupación. Grado en que una persona se preocupa por su actividad y se entrega a ella.*

i) *Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal: desarrollo de conductas cooperativas. Persona sociable, no inhibida, con buena capacidad para conseguir y mantener contactos personales, así como ponerse en el lugar de las otras personas. Manifiesta capacidad de integración en el grupo, de ayuda a los otros y se muestra afable y cooperativa con los compañeros. Persona colaboradora con el trabajo en grupo.*

j) *Tolerancia: persona comprensiva con las maneras de pensar y actuar de las otras y dispuesta a adaptarse a las situaciones.*

k) *Afinidad con la organización: desarrollo de conductas corporativas y capacidad de integración. El rendimiento de los equipos y la consecución de los objetivos de la organización depende de la medida en que sus integrantes compartan las creencias y los valores de su organización, pero a la vez se analiza y pretende que aporten opiniones y experiencias diversas que la hagan avanzar.*

l) *Colaboración y cooperación: se refiere a la actitud de las personas que saben colaborar con eficacia y trabajar bien en equipo. La colaboración permite que la organización avance a buen ritmo, se adapte a los nuevos retos, y se convierta en un espacio donde sus integrantes aprenden y comparten el conocimiento. Capacidad de integración en el grupo. Grado en que las personas se ayudan entre sí y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable interesada con los demás. Buena colaboradora con el trabajo en grupo.*

m) *Potencial de crecimiento: aptitud por la que las personas, además de ser capaces de cumplir su tarea actual, tengan potencia para asumir nuevas funciones o puestos de liderazgo en su organización en el futuro. Determina su capacidad de definición de objetivos y su motivación personal.*

n) *Responsabilidad y organización: Sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas, haciendo lo que es aceptado e idóneo.*

o) *Priorización:*

supone saber decidir cuales tareas y objetivos deben ser abordadas de inmediato y cuales pueden esperar. Las personas capaces de gestionar su tiempo y establecer prioridades de manera eficaz ayudan a sus compañeros y a su organización a prosperar, a la vez que consiguen que los proyectos se ejecuten y se cumplan en los plazos requeridos. p) Capacidad de liderazgo: disposición positiva a trabajar con grupos de personas, desde una posición de poder, armonizando motivaciones y conductas de sus componentes en aras del mejor resultado posible para las finalidades de la organización, teniendo en cuenta la satisfacción de las personas implicadas. Capacidad del candidato para inspirar, motivar y desarrollar el potencial de otras personas”

Las bases indican un perfil común para las pruebas psicotécnicas con variables comunes en la prueba de aptitud y en la prueba de actitud.

En la prueba de aptitud no se establece diferenciación por perfiles.

En la prueba de actitud se establece que se *“ajustarán a los perfiles profesionales de los diferentes puestos, valorándose en cada una de ellas, los parámetros que son relevantes en la determinación de la personalidad de la persona aspirante a dicho puesto”*. En esta prueba SGISE ha tomado como referencia los criterios mínimos comunes para todos los puestos.

El artículo 23.2 de la Constitución Española establece que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos. El artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece que los procesos selectivos deben garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. El uso de una prueba común para todos los perfiles se alinea con estos principios, ya que permite una evaluación homogénea y objetiva. Así lo afirma el Tribunal Supremo en su STS 2025/2017 de 19 de diciembre.

La prueba de aptitud no establece diferenciación por perfiles. Esto significa que todos los aspirantes deben demostrar un nivel mínimo de capacidades generales, lo que refuerza la idoneidad de una prueba común. En la prueba de actitud, se reconoce que se ajustará a los perfiles profesionales. La SGISE ha tomado como referencia los criterios mínimos comunes. Este enfoque permite garantizar que los parámetros evaluados sean relevantes y no generen desigualdades en la valoración.

Según el artículo 61 del EBEP, los procesos selectivos deben regirse por los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad. Una prueba común ayuda a garantizar la objetividad del proceso, evitando subjetividades en la valoración de distintos perfiles.

Sobre las solicitudes. **“Que se expliquen los criterios de puntuación de las pruebas psicotécnicas y de personalidad, incluyendo los umbrales de corte y los criterios de exclusión”**

Las bases describen *“La calificación de las pruebas psicotécnicas será de «apta» o «no apta», debiendo superar la persona aspirante todos los factores estudiados en las pruebas aptitudinales.”* También describen sobre la prueba aptitudinal que *“Se puntuará en percentiles. Deberá superarse el 40%”*.

Las bases no describen un criterio de corte en la prueba actitudinal.

La SGISE acota el planteamiento de la prueba Aptitudinal de utilizar el percentil 20 de cada factor individual, respetando lo expresado en las bases y considerando este punto el umbral mínimo, así como superar el 40% en la prueba global que sí acotan las bases.

Con respecto a la prueba actitudinal prueba establecer el criterio de corte en el percentil 30 con base en la necesidad de garantizar un perfil actitudinal mínimo adecuado para los diferentes puestos.

La evaluación en percentiles permite comparar el desempeño de los candidatos en relación con la muestra de referencia, asegurando que quienes superen la prueba posean características actitudinales dentro de un rango mínimo para el desempeño del puesto. Los umbrales adoptados son un estándar técnico adecuado para la función pública.

Sobre las solicitudes **“Que se justifique la idoneidad de utilizar un mismo test para todas las categorías profesionales incluidas en la convocatoria.**

Las bases de la convocatoria establecen un perfil de referencia común para todos los puestos incluidos en la oferta de empleo público, con criterios de evaluación también comunes. En este contexto, la aplicación de una misma prueba psicotécnica y de personalidad responde a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo público.

La aplicación de un mismo test asegura que todos los aspirantes sean evaluados bajo los mismos criterios, evitando cualquier sesgo o trato diferenciado entre categorías profesionales.

Al no existir diferencias en los criterios de evaluación, no hay justificación técnica para diseñar pruebas distintas, sino que lo más eficiente y equitativo es aplicar una evaluación común.

Sobre algunas observaciones manifestadas:

- *“Se ha aplicado una penalización de 0,33 puntos por respuesta incorrecta en el test psicotécnico, sin que este criterio estuviera reflejado en las bases de la convocatoria”.*

Cada prueba tiene su propio diseño para garantizar la fiabilidad y validez de la misma. Las bases no indican criterios de corrección por lo que las pruebas utilizadas garantizan la adecuación a bases.

- *“Los aspirantes no recibieron una copia de sus respuestas ni acceso posterior a ellas, lo que impide cualquier posibilidad de revisión o impugnación. Como única opción, se instó a los aspirantes a fotografiar sus respuestas como prueba, lo que no garantiza la validez ni la integridad del proceso”*

La fotografía tiene la misma funcionalidad que la copia garantizando que la imagen en posesión del titular corresponde con el original registrado.

- *“Las respuestas no eran anónimas, ya que en la hoja de respuestas figuraban el nombre y el DNI del candidato, lo que podría comprometer la imparcialidad y confidencialidad de la evaluación. Según el Real Decreto 896/1991, artículo 4c, el anonimato en la corrección de las pruebas es obligatorio en los procesos selectivos. Además, el Decreto 163/2019, artículo 33, establece la obligación del anonimato en la corrección de pruebas escritas, lo que no se ha garantizado en este proceso”.*

La corrección de las pruebas es a través de lectura óptica que lee únicamente los resultados sin identificación de cabeceras. Los resultados son entregados de forma anonimizada y una vez validados se corresponde a la identificación con cabeceras. En ningún momento hay intervención humana en la corrección. Cabe reseñar además que en pruebas psicotécnicas y de personalidad se corrige contra una plantilla registrada en la prueba sobre la que no cabe interpretación.

- *“La convocatoria de las pruebas en un mismo día, pero en horarios distintos, permitió que los aspirantes que se examinaron más tarde tuvieran acceso a información sobre el contenido de las pruebas, lo que vulnera el principio de igualdad de oportunidades entre candidatos”.*

Las pruebas utilizadas tienen un diseño basado en principios psicométricos que impiden un proceso de aprendizaje entre sesiones ya que los ejercicios están diseñados para evaluar capacidades cognitivas y rasgos de personalidad, no conocimientos específicos que puedan ser memorizados. Las pruebas de aptitud y personalidad se centran en habilidades y rasgos intrínsecos de los candidatos. Dentro de las medidas de seguridad y control de acceso a la información no se permite la extracción de pruebas de las salas de examen, asegurando que los contenidos no puedan ser divulgados.

Los análisis estadísticos previos han demostrado que no hay desviaciones significativas en los resultados entre distintos turnos. En procesos selectivos previos de la Administración Pública, la realización de pruebas en diferentes turnos dentro del mismo día ha sido admitida siempre que se tomen medidas para preservar la confidencialidad de los exámenes, lo que ha ocurrido en este caso.

- *“Jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia 74/2022, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta) establece que los criterios de corrección y el perfil profesiográfico deben darse a conocer a los participantes antes de la realización de la prueba”*

Tanto los perfiles como los criterios de corrección aparecen publicados en las bases.

- *“En procesos similares, se ha reconocido el derecho de los aspirantes a una entrevista de contraste si han sido calificados como no aptos en pruebas psicotécnicas. En esta convocatoria, no se ha garantizado este derecho a todos los afectados, generando indefensión”*

La bases determinan “si el personal asesor y el órgano técnico de selección lo consideran oportuno, dichas pruebas podrán contrastarse mediante entrevista” El personal asesor y el OTS no ha considerado oportuno este contraste para asegurar la objetividad igualdad y no discriminación.