



NOTA ACLARATORIA SOBRE LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

En relación con las preguntas y dudas formuladas por diferentes personas aspirantes sobre el funcionamiento y naturaleza de las pruebas psicotécnicas, hemos considerado oportuno, a instancias del tribunal de selección, realizar algunas aclaraciones.

1. Las bases de la convocatoria indican claramente **cuál será el método para evaluar la capacidad de las personas aspirantes**, en la cual se recoge de forma expresa que se incluirá una prueba de aptitudes y una de personalidad / Competencias.
2. La inscripción en el proceso de selección a través de los cauces establecido **supone la aceptación de las bases** por parte de los aspirantes en los términos en los que se expresen.
3. Las pruebas de aptitudes y de personalidad/competencias **son de amplio y extendido uso** en multitud de procesos de selección semejantes al llevado a cabo por EMTUSA.
4. Tanto las pruebas de aptitudes como las de personalidad/competencias **son pruebas objetivas** que cumplen todos los requisitos de fiabilidad, validez y baremación para considerarlas **herramientas científicas de evaluación psicológica**.
5. El **proceso de corrección** de estas pruebas se desarrolló para asegurar el **completo anonimato de los aspirantes**, teniendo derecho los mismos a presenciar la separación de los datos personales recogidos en las cabeceras de los cuerpos de respuesta donde se recogían sus contestaciones.

Concretamente, las **pruebas de aptitudes** evalúan variables como razonamiento verbal, numérico, lógico y abstracto, orientación espacial, capacidad de percepción y atención; encaminadas a evaluar la **adecuación de la persona candidata a las funciones generales y a las tareas específicas del puesto** objeto de la convocatoria. En este caso, sí existen respuestas correctas e incorrectas

Estas pruebas, que conllevan años de elaboración, están protegidas por propiedad intelectual y son de **uso exclusivo para profesionales de la psicología**. Esto permite que no se difundan y poder asegurar así la igualdad de oportunidad de los aspirantes, dado que no son de libre acceso para las personas no profesionales en la materia. Por este motivo **no se facilita el cuadernillo de la prueba ni la plantilla correctora**.

Además, el proceso de cálculo de la puntuación en este tipo de pruebas **es diferente al de un examen de conocimiento**. A la puntuación que obtiene cada participante al sumar las respuestas correctas (puntuación directa), se calcula **puntuación percentil** obteniéndola a partir de la comparación de sus resultados con el de las otras personas que han realizado la prueba.



Es decir, si alguien está en el percentil 80, significa que el 80% de las personas presentadas tienen una nota por debajo de esta. En este caso se ha fijado el punto de corte en el percentil 31, obteniendo **el APTO el 69% de las personas aspirantes**, siendo un resultado estadísticamente dentro de la normalidad.

La **prueba de competencias / personalidad** es una prueba que analiza aspectos del carácter o forma de ser de la persona, **a partir de las respuestas que la propia persona da** sobre su forma de pensar, actuar y sentir en determinadas situaciones.

La prueba empleada en el proceso de selección de EMTUSA **constaba de 190 ítems** (preguntas o afirmaciones), con **4 opciones de respuesta** según el grado de acuerdo o frecuencia de comportamiento de la persona con cada afirmación:

Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo

Muy frecuentemente – Con frecuencia – Ocasionalmente – Casi nunca

La prueba de personalidad/competencias **no se considera un examen, sino una evaluación psicológica**, donde se revelan ciertos rasgos que caracterizan a cada persona. En las bases del proceso se establece cuáles son esos rasgos o competencias que todo/a conductor/a debe tener y que iban a ser evaluadas, así como la puntuación que se debe de obtener para superarla (50 sobre 100).

La prueba, por tanto, nos ofrece un perfil psicológico de la persona en base a esas competencias. **El porcentaje de personas que la han superado es del 66%**, siendo un resultado totalmente normal desde un punto de vista estadístico y pudiendo afirmar que **la prueba ha funcionado correctamente**.

Por ello, en esta prueba **no se considera que existan respuestas correctas o incorrectas**, ya que cada persona responde en función de cómo realmente es y cómo actúa en su día a día, definiéndose ella misma a través de sus respuestas.

Se corrige mediante una plantilla que indica a qué nivel de la competencia corresponde cada respuesta dada a cada ítem o afirmación.

Esta plantilla correctora no se puede facilitar por los mismos motivos ofrecidos en el punto anterior (propiedad intelectual y herramienta restringida a profesionales) y además tiene un motivo añadido, que sería **el riesgo de las personas aspirantes de “fingir” un perfil psicológico** en cualquier otro proceso selectivo donde se haga uso de una prueba semejante.



Por tanto, insistir en que las pruebas psicotécnicas NO SON EXÁMENES DE CONOCIMIENTO en el sentido que puedan ser publicados y difundidas sus plantillas y por ello, **son aplicadas y analizadas por profesionales de la psicología** que tienen acreditada una solvencia técnica y que les ampara la discrecionalidad técnica propia de los intervinientes en este tipo de proceso de selección.

Equipo de selección proceso EMTUSA

Tea-Cegos, S.A.

Gijón, 20 de octubre de 2020