



## ¿ES ÚTIL UN TEST DE SELECCIÓN?

PROCESO DE SELECCIÓN

# 1

### Los test de selección pueden suponer una barrera para **personas con TEA**

- Algunas de las cuestiones/ítems pueden resultar difíciles de comprender → la **estandarización y rigidez** de los test no permite, habitualmente, que se reformulen las preguntas.
- La **persona con TEA** podría necesitar un ajuste en los tiempos de aplicación → la estandarización en la aplicación de test de selección **no tiene en cuenta posibles adaptaciones** en el proceso de aplicación.
- La **persona con TEA** podría agradecer algunas indicaciones concretas y adaptadas a sus necesidades → Enfrentarse a una tarea para la que no pueden recibir indicaciones adicionales o aclaraciones, como es el caso de los test de selección, **puede suponer una gran fuente de estrés** para el candidato/a.

# 2

### ¿Qué puedes hacer para convertir este proceso en accesible a una **persona con TEA**?

Si te cuestionas si los test de selección funcionan con todas las **personas con TEA**:

- Ten en cuenta que los test **pueden obviar un amplio rango de habilidades** que las **personas con TEA** pueden tener para un puesto de trabajo.
- Valora que existen **otro tipo de evaluaciones para definir** y valorar el desempeño con respecto a un empleo.

Si vas a emplear un test de selección con una **persona con TEA**:

- Estructura, en la medida de lo posible, la aplicación de la prueba **de acuerdo a las necesidades y características del candidato/a**: división por partes, ajuste de tiempos, indicaciones claras y con apoyo visual, etc.
- Utiliza este tipo de **pruebas como información complementaria** en el proceso y no como aspecto determinante para superar una fase de la selección.
- Comprende que, en caso de una ejecución deficiente del test por parte del candidato/a, el resultado es fruto de las barreras de comprensión y adaptación al estándar de la prueba y **no de una falta de capacidades de la persona**.

Si te preguntas si existen **alternativas** a los test de selección, puedes optar por:

- Una **prueba en el puesto**: puedes asignar una tarea de trabajo (real o simulada) al candidato/a, con el objetivo de medir si cumple las características necesarias para un puesto.

Es muy útil porque permite observar **comportamientos laborales de una forma objetiva**, la evaluación se realiza en un contexto de realidad, y posibilita la recepción de un feedback inmediato.

- **Una muestra de trabajo** ('work sample'): Puedes solicitar al candidato/a, con antelación, que el día de la entrevista lleve un muestrario de material vinculado a su trabajo previo y con el que pueda poner de manifiesto sus habilidades y competencias.

Es de gran utilidad cuando buscas una **persona con TEA** en puestos relacionados con diseño, audiovisual, gestión de proyectos, etc.

**¿Y para terminar?**

Considera la evaluación de candidatos/as como un proceso, no como la mera aplicación de instrumentos estandarizados.

**TIPS**

para la contratación  
de **personas con TEA**

¿Quieres más TIPS, infografías, videos y mucho más?

[tips.contratatea.es](http://tips.contratatea.es)

CONFEDERACIÓN  
AUTISMO  
**EA**  
ESPAÑA

Proyecto financiado por

