

POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA
ACADEMIA VASCA DE POLICIA Y EMERGENCIAS



ERREENTERIAKO UDALTZAINGOKO OFIZIAL BAT ETA LAU

OFIZIALORDE HAUTATZEKO DEIALDIKO LAUGARREN

ARIKETA (proba psikoteknikoak eta nortasunekoak)

Errenteria Ofiziala/Ofizialordea

Errenteriako Udaltzaingoko ofizial bat eta lau ofizialorde hautatzeko hautaketa-prozeduraz arduratzen den Epaimahai Kalifikatzaileak, deialdiaren oinarrietan xedatutakoari jarraikiz, erabaki zuen oposizio-faseko laugarren ariketa komuna izatea ofizial eta ofizialorde lanpostua lortu nahi duten hautagaientzat, hala txanda irekikoak, nola barne-sustapenekoak.

Deialdien oinarrietan ezarritakoaren arabera, oposizio-faseko laugarren ariketak *“bi atal izango ditu, eta horietako bakoitza gainditu egin beharko da ariketa gainditzeko”*. Zehazki, honako hauek:

“A) atala. Gaitasun intelektualen inguruko test sorta bat egin beharko dute izangaiek” Udaltzaingoko ofizialen eta ofizialordeen *“eginkizunak behar bezala betetzeko gaitasun intelektual eta ahalmen nahikoak badituzten jakiteko.”*

“Lehenengo atal honetan gehienez ere 15 puntu atera ahal izango da eta gainditu ahal izateko gutxienez 7,50 puntu atera beharko dira.”

“B) atala. Nortasun proba bat edo gehiago eta elkarrizketa pertsonal bat eta/edo talde dinamika egingo dira (...). Bigarren atal honetan gehienez ere 15 puntu atera ahal izango da eta gainditu ahal izateko gutxienez 7,50 puntu atera beharko dira.”

Era berean, Epaimahai Kalifikatzaileak erabaki zuen oposizio-faseko laugarren ariketaren B) atalean egingo direla nortasunari buruzko proba bat (gehienez 8 punturekin baloratu ahal izango da) eta elkarrizketa pertsonal bat (gehenez 7 punturekin baloratu ahal izango da). Proba bien artean gutxienez 7,5 puntu lortu beharko dira laugarren ariketako B) atala gainditzeko.

1.- A) ATALA. GAITASUN INTELEKTUALEEN INGURUKO TEST SORTA

Honako hauek ebaluatuko ditu:

a) Arrazoitzeko gaitasunak:

Deskribapena: 20 galdera; 4 erantzun-aukera izango dituzte, eta horietatik bakarra izango da zuzena. Diagramak, eskemak eta marrazkiak ulertzeko, erlazionatzeko, maneiatzeko, kodetzeko eta deskodetzeko gaitasuna da, erabakiak esanahi horien arabera hartzeko. Erlazio abstraktu-espazialak eta patroiz geometrikoak identifikatzeko aukera ematen duen trebetasuna da.

Helburua: Norbanakoei arazo eta egoera konplexuak ebazteko aukera ematen dieten eskema kognitiboak ebaluatzea. Dedukziorako ahalmena aztertzea, alde aurretik ezagunak diren proposamen batzuetatik abiatuta, alde aurretik ezagutzen ez diren ondorioak esplizituki ateratzeko gaitasun deduktiboa.

Zuzeneko gehieneko puntuazioa: 20 puntu.

Bihurtutako gehieneko puntuazioa: 5 puntu.

Akatsak izango duen zigorra: -0,333 puntu item bakoitzeko.

b) Pertzepzio gaitasunak:

Deskribapena: 20 galdera; 4 erantzun-aukera izango dituzte, eta horietatik bakarra izango da zuzena. Prozesu aktibo bat da, zeinaren bidez garunak begiak jasotzen dituen estimuluaren informazioa eraldatzen duen, kanpoko errealitatea birsortzeko. Birsortze hori egiteko, behatutako errealitatea eta alde aurreko ezagutzak alderatzen dira, eta hala, errealitatearen interpretazio bat egiten da.

Helburua: Arreta eta behaketa ebaluatzea, patroien bidez. Xehetasunetan kontzentratzeko gaitasuna eta elementu desberdinak bereizteko azkartasuna ebaluatzea.

Zuzeneko gehieneko puntuazioa: 20 puntu.

Bihurtutako gehieneko puntuazioa: 5 puntu.

Akatsak izango duen zigorra: -0,333 puntu item bakoitzeko.

c) Gaitasun espazialak

Deskribapena: 20 galdera; 4 erantzun-aukera izango dituzte, eta horietatik bakarra izango da zuzena. Espazioa behar bezala hautemateko eta espazioaren arabera jarduketa eraginkorrak egiteko gaitasuna da. Tamaina-, distantzia-, norabidea- eta forma-erlazioak ezartzeko trebetasuna da, bai eta irudiak espazioan sinbolikoki maneiatzeko erraztasuna ere.

Helburua: Errealitatearen analisia ebaluatzea, norabideak eta tamainak zehaztasunez hautemanez, horretarako oinarri hartuta behatutako objektuak buruz erreproduzitzea eta horiek buruz biratzeko gaitasuna. Objektuak ikuspegi guztietatik eta egoera desberdinetan ezagutzeko trebetasuna ebaluatzea, espazio-aldaketa batzuei aurrea hartuz.

Zuzeneko gehieneko puntuazioa: 20 puntu.

Bihurtutako gehieneko puntuazioa: 5 puntu.

Akatsak izango duen zigorra: -0,333 puntu item bakoitzeko.

Ariketa hori zuzentzeko irizpide hauek aplikatuko dira:

- Galdera bakoitzak lau erantzun-aukera izango ditu, eta bakarra izango da zuzena.
- Erantzun oker bakoitzeko 0,333 kenduko dira. Erantzun bat baino gehiago duten galderak erantzun gabekotzat joko dira. Erantzun gabeko galderak ez dute zigorrik izango.
- Izangaien anonimotasuna bermatuz egingo da zuzenketa.
- Hiruko erregela bat erabiliko da zuzeneko puntuaziotik (60 puntu gehienez) oinarrietan adierazitako puntuazioa ateratzeko (lortutako puntuak gehienez 15 puntu bihurtuko dira).

2.- B) ATALA. NORTASUN PROBA

Adierazi den bezala, hautaketa-prozesuko Epaimahai Kalifikatzaileak erabaki zuten oposizio-faseko laugarren ariketaren B) atalean egingo direla nortasunari buruzko proba bat (gehienez 8 punturekin baloratu ahal izango da) eta elkarrizketa pertsonal bat (gehienez 7 punturekin baloratu ahal izango da).

Izangaiek lan eremuko nortasun test bat egin beharko dute.

Arauzko galdetegi bat izango da, 126 baieztapenez osatua, bakoitzak 7 erantzun-aukera dituela. Izangaiek osorik bete beharko dute, gehienez ere 40 minutuan.

Testak lan-nortasuneko zazpi faktore neurtzen ditu, hogeitaz eskalatatik abiatuta (hamar rol-eskala eta hamar behar-eskala). Horiei desiragarritasun sozialeko adierazle bat gehitzen zaie, eta hori ere baloratzen da. Hauek dira, zehazki, faktoreak eta eskalak:

FAKTOREAK	ESKALAK	
	ROLAK	BEHARRAK
NAGUSITASUN AKTIBOA	Liderraren rola	Besteak kontrolatu beharra
ERANTZUKIZUN PROFESIONALA	Ordena Plangintza Xehetasunetan arreta jartzea	Arau eta gainbegiratze beharra
ESPERIENTZIARAKO IREKITASUNA	Pentsamendu teorikoa	Aldatu beharra Ataza bat amaitu beharra
SOZIABILITATEA	Adeitasuna	Taldeetako kide izan beharra Besteekin hurbileko harremanak izan beharra Protagonismo beharra
LANEKO DINAMIKA	Erabakiak hartzea Lan erritmoa	
ATSEGINA IZATEA	Emozioak kontrolatzea	Besteei nagusitu beharra
ARRAKASTA BILATZEA	Langile gogorraren rola	Lortu beharra Nagusiei lagundu beharra

Neurtu beharreko eskalak bitan banatu dira: garrantzitsuak (0 eta 1 puntu bitarteko balioarekin) eta kritikoak (0 eta 1,5 puntu bitarteko balioarekin). Banaketa neurtu beharreko jokabideak kontuan hartuta esleitzen zaien garrantziaren arabera egin da, ofizialorderen kategoriako lan-jarduerarekin lotuta baitaude horiek. Honako hauek hartu dira kritikotzat:

- .- Liderraren rola.
- .- Plangintza.
- .- Emozioak kontrolatzea.
- .- Besteak kontrolatu beharra.
- .- Nagusiei lagundu beharra.

Baieztapen guztiei erantzun behar zaie, testak ebaluatzen dituen gaitasunak neurtzen dituzten eskala guztiak puntuatu ahal izateko. Baieztapenetako bati erantzuten ez bazaio, galdera horretan aipatzen den eskalan 0 puntu emango dira.

Probaren puntuazioa eskala bakoitzean eta desiragarritasun sozialeko adierazlean lortutako puntuak batuta ateratzen da. Gehienez ere 23,5 puntu lor daitezke (16 puntu adierazlean eta eskala garrantzitsuetan, eta 7,5 kritikoetan).

Nortasun testean lortutako puntuak gehienez 8 puntu bihurtuko dira, hiruko erregela baten bidez, horixe baita Epaimahai Kalifikatzaileak nortasun probari eman zion balioa.

3.- B) ATALA. ELKARRIZKETA PERTSONALA

Helburua

Elkarrizketa pertsonalaren helburua da zehaztea izangaiak pertsonalki zenbateraino diren egokiak deitutako lanpostuetarako.

Metodologia

Elkarrizketa mota hori jokabide-elkarrizketaren metodologian oinarritzen da. Elkarrizketa mota horren esparru teorikoak bide ematen du zenbait galdera mota modu orekatuan banatzeko. Era honetakoak:

- Kredentzialesi buruz: izangaiaren ikasketei, laneko ibilbideari, arrakastei eta porrotei buruzko galderak dira. Adibideak: zer ikasketa egin dituzu?
- Galdera teknikoak: hautagaiak lan bat egiteko ezagutza teknikorik ba ote duen jakiteko galderak dira.
- Esperientziari buruzko galderak: izangaiak duen laneko eta lanbideko esperientziari buruzko informazioa biltzen dute. Adibideak: aurreko zure lanean zer eginkizun zenituen?
- Galdera hipotetikoak: arlo bat baino gehiago jorratzen dute: izandako enpleguak, lankideak eta nagusiak, helburuak, etorkizuna, norberari buruzko galderak... Adibideak: zer helburu dituzu datozen urteetarako?
- Jokabidea deskribatzeko galderak: iraganeko zein etorkizuneko jokabideei buruzko galderak sartzen dira galdera mota horretan.

.- Baloratuko diren gaitasunak

Elkarrizketa pertsonalean ebaluatuko diren izangaien gaitasunak erabakitzeke, deialdiaren oinarrietan ezarritakoari jarraitu zaio, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duen 1/2020 Legegintzako Dekretuaren 36.1 artikuluari ere, haxe ezartzen baitu: "Ikuskapen eskalako langileei dagokie Herritarren Segurtasunerako, Informaziorako eta Ikerketarako unitateen barruko azpitaldeen gaineko erantzukizuna". Hartara, honako bost hauek dira ebaluatuko diren gaitasunak:

Kudeaketa, Norberaren kontrola, Erantzukizuna eta diziiplina, Zuzendaritza eta eragin pertsonala, eta Lankidetzan aritzeko eta harremanetarako gaitasuna.

1.- KUDEAKETA

Plangintza – Antolaketa:

Lanaren helburuak eta lehentasunak eraginkortasunez egituratzeko gaitasuna, ekintzaren helburuak, faseak eta etapak, epeak eta horiek betetzeko behar diren baliabideak zehaztuz eta ezarriz. Beharrak eta egoerak aurreikusteko eta haiei aurrea hartzeko trebetasuna. Emaizak aztertzeke eta baloratzeko gaitasuna. Azterketa horren arabera egoerei buelta emateko gaitasuna.

Aurre egiteko eta erabakiak hartzeko gaitasuna:

Egoera edo arazo baten datuak aztertu ondoren, arazoiketaren bidez ondorio edo konponbide batzuk ateratzeko gaitasuna, eta konponbide horiek ebaluatu eta hautatzeko. Trebetasun berezia irtenbide egokiak eskatzen dituzten egoera gatazkatsuak edo ziurgabetasun-egoerak bideratzeko eta konpontzeko. Aukera jakin baten alde egiteko ahalmena, aukera hori egingarria den bitartean, dakarren zalantza eta arriskua ezagututa eta onartuta.

2.- NORBERAREN KONTROLA

Egoera zailtan ere, ekitatez eta neurritz jokatzeko gai izatea, aldarte lasaiari eta inpartzialtasunari eutsiz. Egoerarekin proportzionalak diren erreakzioak eta aldarteetan jarraitutasuna izatea. Norberaren emozioak norabide egokian bideratzeko gaitasuna izatea. Pertsonentzako presio handiko egoeretan luze egonda ere, lasai segitzeko eta eraginkortasunez aritzeko gaitasuna. Norberaren jarduerak zuzentzeko gaitasuna, beste batzuek baldintza dezaten utzi gabe.

3.- ERANTZUKIZUNA ETA DIZIPLINA

Lanean fidagarria izatea. Prestasuna izatea eskatutako edo hartutako konpromisoak betetzeko eta horien ondorioak onartzeko. Eginbeharraren zentzua, diziiplina, obediencia eta hierarkiarekiko lankidetzua. Erakundearekiko konpromisoa. Gai izatea norberaren jokabidea erakundearen behar, lehentasun eta jomugekin lerrokatzeke, eta erakundearen helmugak eta misioak sustatzeko

eta haren misioa betetzeko eran jardutea. Jarduteko arauak eta printzipioak barneratuta izatea, ospe ona izatea, jardutean zuzena izatea eta argi eta garbi izatea interes partikularren gainetik dagoela guztien ongia. Bidezkoa eta egokia denera egokituz jokatzeko. Gainerakoentzako portaera-eredu gisa jardutea, sinesgarritasuna bilatuz eta transmitituz, zehaztutako arauak eta prozedurak betez eta betearaziz. Proaktibitatea.

4.- ZUZENDARITZA ETA ERAGIN PERTSONALA

Bere lanarekin nahi diren helburuak lortzea eragiteko gai izatea. Lanari kalitatea ematen dio. Besteei zer egin behar den jakinarazten die eta bere jarraibideak bete ditzaten lortzen du. Inguruabarren eta helburuen arabera aukeratzen du. Bere laguntzaileen lankidetzan lortzen du, eta talde eraginkorra eratzen du, betetzen dituen zereginetan erakundearen onerako ariko dena.

Inpresio ona ematea, arreta eta errespetua lortzeko, konfiantzazko giroa erakusteko. Karisma duten pertsonak, dohain ugari dituztelakoan ongi ikusiak, eta haiekin tratua duten gehienengan sentimendu positiboak eragiten dituztenak.

5.- LANKIDETZAN ARITZEKO ETA HARREMANETARAKO GAITASUNA

Talde- eta lankidetzan-espirtua:

Lankidetzan aritzen da, eta gainerakoak ere elkarri lagunduz lan egitera bultzatzen ditu. Bere esperientzia eta ezagutzak berez transmititzen ditu. Pertsonen arteko harremanak zaintzen ditu, eta lanean giro egokia ahalbidetzen du. Besteen kezka, interesak eta sentimenduak entzun eta ulertzen ditu. Taldearen nortasuna, kideztza eta kohesioa orekatzen ditu. Motibatzeke trebetasuna. Prest dago barneko zein kanpoko bezeroek behar dutenari eta espero dutenari erreparatuta lan egiteko, eta harremanak sortzeko eta mantentzeko gai da.

Negoiazioa, komunikazioa eta asertibitatea:

Beste batzuei eragiteko, konbentzitzeko eta iritzia aldarazteko gaitasuna, arazo bati konponbide egokiak aurkitzeko. Gai bat bide diplomatikotik bideratzeko gaitasuna, emaitza jakin batzuk lortzeko.

Ideiak edo gertaerak argi eta garbi adierazten ditu. Une bakoitzean behar den informazioa ematen trebea izatea, bai eta lankideei beren jardunaren alderdi positiboak zein negatiboak jakinarazten ere. Norberaren ideiak edo jarrerak arrazoiz argudiatzea besteen aurrean.

.- Elkarrizketa pertsonala egiteko modua

Elkarrizketak egingo dira Epaimahai Kalifikatzaileak argitaratu eta onetsitako deialdiaren arabera. Elkarrizketa bakoitzak 30 minutu iraungo du gutxienez eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren Ebaluazio arloko teknikari batek (psikologoa) egingo ditu.

Elkarrizketak grabatu egingo dira audio eta bideo formatuan, elkarrizketatuak berariaz uko egiten ez badio behintzat. Horretarako, grabazioa ukatzeko adierazpena sinatu beharko du (horren formatua erantsita doa).

Elkarrizketa hasi aurretik, izangaiak aurkezpen eta zinpeko adierazpen dokumentu bat sinatuko du, non elkarrizketaren aurkezpen orokorra egingo den, eta elkarrizketatuak hitz emango duen ez duela elkarrizketaren grabazio pertsonalik egingo.

Epaimahai Kalifikatzaileak hala erabakita, elkarrizketa 0 eta 7 puntu artean baloratuko da. Proba horrek, nortasun probarekin batera (gehienez 8 puntu), oposizio-faseko laugarren ariketaren B) atala osatzen du. Nahitaezkoa eta baztertzaila da B) atal hori, eta, gainditzeko, gutxienez 7,5 puntu atera beharko dira.

Bost maila ezarri dira baloratzeko izangai bakoitza zenbateraino den egokia ebaluatuko diren bost gaitasunetako bakoitzean. Gaitasunarekiko egokitasun maila bakoitza honela baloratuko da:

EGOKITASUN MAILA	MAILA,	GAITASUN	PUNTUA

	BAKOITZEAN	K
URRIA	1	0,25
TXIKIEGIA	2	1,75
NAHIKOA	3	3,50
ONA	4	5,25
BIKAINA	5	7

1. maila: egokitasun urria: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak oso maila baxua erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Gaitasun horretan egokitasun maila urria duenez, horrek esan nahi du ez dituela eraginkortasunez beteko deitutako lanpostuaren zereginak eta eginkizunak, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek egiteko.

2. maila: egokitasun gutxiegi: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila baxua erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Gaitasun horretan egokitasun maila txikiegia duenez, ez du bermatzen deitutako lanpostuaren zereginak eta eginkizunak behar bezala beteko dituenik, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.

3. maila: egokitasun nahikoa: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila egokia erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Gaitasun horretan egokitasun maila nahikoa duenez, horrek esan nahi du izangaia gai izan daitekeela behar bezala betetzeko deitutako lanpostuaren zereginak eta funtzioak, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.

4. maila: egokitasun ona: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila ona erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Gaitasun horretan egokitasun maila ona duenez, horrek esan nahi du izangaia gai izan daitekeela deitutako lanpostuaren zereginak eta eginkizunak txukun eta eraginkortasunez betetzeko, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.

5. maila: egokitasun bikaina: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila bikaina erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Gaitasun horretan egokitasun maila aparta duenez, horrek esan nahi du izangaia gai izan daitekeela deitutako lanpostuaren zereginak eta eginkizunak bikain betetzeko, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.

Bost maila horietan alde zuzenetik zehaztutako jokabide-ainguraketa batzuk daude. Gaitasun guztiak bost mailatan daude banatuta, eta jokabide-ainguraketak dituzte maila bakoitzean. Jokabide-ainguraketak mailatan zehar garatuta daude, kontuan hartuta zenbateraino diren egokiak izangaien jokabide- eta gaitasun-egokitasunarekiko, hau da, egokitasun maila urria, txikiegia, nahikoa, ona edo bikaina den kontuan hartuta.

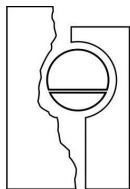
Jokabide-ainguraketa horien barruan lanpostuarekin lotutako jokabide behargarrien multzoak daude. Jokabide multzo horiek gaitasun jakin batean izandako jardunaren adierazle izango dira.

Elkarrizketatzaileek erregistratutako jokabide espezifikoak honako hauek izango dira: elkarrizketan zehar lortutako erantzun esanguratsuak, eta ebaluatu beharreko gaitasunei dagokienez, izangai bakoitzarengan behatutako hitzezko ebidentzia kognitiboak, hitzezkoak ez direnak, eta jarrerazkoak, erregistro-orrion eta/edo bideo-grabazioan jasotakoak.

Esanahiaren, garrantzi mailaren eta agertu diren maiztasunaren arabera, jokabide espezifiko eta/edo behatutako ebidentzia horiek gaitasun jakin bateko maila bati dagozkion jokabide-ainguraketa batzuetan zehaztuko eta islatuko dira.

Gaitasun bakoitzeko egokitasun maila izangaiak adierazitako jokabide eta ebidentzia espezifiko esanguratsuetatik eratorritako ainguraketen ondorio zuzena da.

Elkarrizketa pertsonaleko probaren azken puntuazioa gaitasun bakoitzean lortutako puntuazioen batez bestekotik ateratzen da.



POLIZIA ETA LARRIALDIETAKO EUSKAL AKADEMIA
ACADEMIA VASCA DE POLICIA Y EMERGENCIAS



CUARTO EJERCICIO (Pruebas psicotécnicas y de personalidad) DE LA
CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UN/A OFICIAL/A Y
CUATRO SUBOFICIALES/AS DE LA POLICÍA LOCAL DE
ERRENTERIA

Errenteria Ofiziala/Ofizialordea

El Tribunal Calificador encargado del procedimiento selectivo para la selección de un/a oficial/a y cuatro suboficiales/as de policía local de Errenteria, atendiendo a lo dispuesto en las bases de la convocatoria, acordó que el cuarto ejercicio de la fase de oposición fuera común para las personas aspirantes que opten al puesto de Oficial/a y de Suboficial/a tanto por turno libre como por promoción interna.

Según lo dispuesto en las bases de las convocatorias, el cuarto ejercicio de la fase de oposición *“constará de dos apartados, debiendo superarse cada uno de ellos para superar el ejercicio”*. En concreto,:

“Apartado A). Consistirá en la realización de una batería de tests de aptitudes intelectuales dirigidos a determinar la capacidad intelectual-aptitudinal mínima necesaria para el correcto desempeño de las funciones” de oficial/a y de suboficial/a.

“Este primer apartado se valorará sobre un máximo de 15 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 7,50 puntos para superarlo.

Apartado B). Pruebas de personalidad, entrevista personal y/o dinámica de grupo... Este segundo apartado se valorará sobre un máximo de 15 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 7,50 puntos para superarlo”

Asimismo, el Tribunal Calificador decidió que el apartado B) del cuarto ejercicio de la fase de oposición consistirá en una prueba de personalidad, valorable sobre un máximo de 8 puntos, y una entrevista personal, valorable sobre un máximo de 7 puntos. Entre las dos pruebas será necesario conseguir un mínimo de 7,5 puntos para superar el apartado B) del cuarto ejercicio.

1.- APARTADO A). BATERÍA DE TESTS DE APTITUDES INTELECTUALES

Se evaluará lo siguiente:

a) Aptitudes de razonamiento:

Descripción: 20 preguntas con 4 alternativas de respuesta de las que solo una será correcta. Se define como la capacidad para comprender, relacionar, manejar, codificar y decodificar diagramas, esquemas y dibujos, tomando decisiones en función de su significado. Es la habilidad que permite identificar relaciones abstracto-espaciales y patrones geométricos.

Objetivo: Evaluación de los esquemas cognitivos que permiten a los individuos resolver problemas y situaciones complejas. Análisis de la capacidad deductiva para que, partiendo de ciertas proposiciones previamente conocidas, se obtengan conclusiones previamente no conocidas, de modo explícito.

Puntuación directa máxima: 20 puntos.

Puntuación convertida máxima: 5 puntos.

Penalización del error: -0,333 puntos por ítem.

b) Aptitudes de percepción:

Descripción: 20 preguntas con 4 alternativas de respuesta de las que solo una será correcta. Se define como el proceso activo mediante el cual el cerebro transforma la información de los estímulos que capta el ojo, en una recreación de la realidad externa. Esta recreación se elabora comparando la realidad observada y los conocimientos previos con el fin de proporcionar una interpretación de la realidad.

Objetivo: Evaluar la atención y la observación a través de patrones. Evaluar la capacidad de concentración en el detalle y la rapidez para discriminar elementos diferentes.

Puntuación directa máxima: 20 puntos.

Puntuación convertida máxima: 5 puntos.

Penalización del error: -0,333 puntos por ítem.

c) Aptitudes espaciales

Descripción: 20 ítems con 4 alternativas de respuesta de las que solo una será correcta. Se define como la capacidad para percibir correctamente el espacio y llevar a cabo actuaciones eficaces en función del mismo. Es la habilidad para establecer relaciones de tamaño, distancia, dirección y forma, así como la facilidad para el manejo simbólico de figuras en el espacio.

Objetivo: Evaluación del análisis de la realidad, apreciando con exactitud direcciones y tamaños en base a la reproducción mental de objetos observados y la capacidad para girarlos mentalmente. Evaluación de la habilidad para reconocer objetos desde todas las vistas y en diferentes circunstancias, anticipándose a una serie de cambios espaciales.

Puntuación directa máxima: 20 puntos.

Puntuación convertida máxima: 5 puntos.

Penalización del error: -0,333 puntos por ítem.

En la corrección de este ejercicio se aplicarán los siguientes criterios:

- Cada una de las preguntas contará con cuatro alternativas de respuesta, de las cuales, sólo una de ellas será correcta.
- La respuesta no acertada restará 0,333 puntos. Las preguntas con más de una respuesta, se considerarán no contestadas. Las preguntas no contestadas, no penalizarán.
- Se realizará la corrección garantizando el anonimato de las personas aspirantes.
- La puntuación directa (un máximo de 60 puntos) se convertirá en la puntuación indicada en las bases (un máximo de 15 puntos) mediante una regla de tres.

2.- APARTADO B). PRUEBA DE PERSONALIDAD

Como se ha señalado, el Tribunal Calificador del proceso selectivo acordó que el apartado B) del cuarto ejercicio de la fase de oposición consistiera en una prueba de personalidad (valorable sobre un máximo de 8 puntos) y una entrevista personal (valorable sobre un máximo de 7 puntos).

Las personas aspirantes deberán realizar un test de personalidad en el ámbito laboral.

Dicho test es un cuestionario, de carácter normativo, que consta de 126 aseveraciones con 7 alternativas de respuesta y que las personas aspirantes deberán completar en su totalidad en un tiempo máximo de 40 minutos.

El test mide siete factores de personalidad laboral, a partir de veinte escalas (diez escalas de roles y diez escalas de necesidades). A éstas, se añade un indicador de deseabilidad social, que también se valora. En concreto los factores y escalas son los siguientes:

FACTORES	ESCALAS	
	ROLES	NECESIDADES
DOMINANCIA ACTIVA	Rol de líder	Necesidad de controlar a los demás
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	Orden Planificación Atención a los detalles	Necesidad de normas y supervisión
APERTURA A LA EXPERIENCIA	Pensamiento teórico	Necesidad de cambio Necesidad de terminar una tarea
SOCIABILIDAD	Cordialidad	Necesidad de pertenecer a grupos Necesidad de establecer relaciones cercanas con los demás Necesidad de protagonismo
DINÁMICA DE TRABAJO	Toma de decisiones Ritmo de trabajo	
AMABILIDAD	Control emocional	Necesidad de imponerse a los demás
BÚSQUEDA DE ÉXITO	Rol de trabajador duro	Necesidad de logro Necesidad de apoyar a los superiores

Las escalas e indicadores a medir se han dividido en relevantes (con un valor entre 0 y 1 punto) y críticas (con un valor entre 0 y 1,5 puntos), según la importancia que se les atribuye teniendo en cuenta las conductas a medir y que están relacionadas con la actividad laboral de la categoría de Suboficial/a. Se han considerado como críticas las siguientes:

- .- Rol de líder.
- .- Planificación.
- .- Control emocional.
- .- Necesidad de controlar a los demás.
- .- Necesidad de apoyar a los superiores.

Es necesario responder a todas las afirmaciones para que se puedan puntuar todas las escalas que miden las competencias que evalúa el test. Si no se respondiera a alguna de las afirmaciones, la puntuación en la escala a la que haga referencia dicha pregunta será de 0 puntos.

La puntuación de la prueba se obtiene de la suma de los puntos obtenidos en cada una de las escalas y en el indicador de deseabilidad social. La puntuación máxima alcanzable es de 23,5 puntos (16 puntos en el indicador y en las escalas relevantes y 7,5 en las críticas).

Los puntos obtenidos en el test de personalidad se transforman, mediante una regla de tres, en una puntuación máxima de 8 puntos, que es el valor que el Tribunal Calificador acordó dar a la prueba de personalidad.

3.- APARTADO B). PRUEBA DE ENTREVISTA PERSONAL

Objetivo

La entrevista personal está encaminada a determinar la adecuación personal de las personas aspirantes a los puestos convocados.

Metodología

Este tipo de entrevista está basada en la metodología de la entrevista conductual. El marco teórico de este tipo de entrevista admite distribuir equilibradamente diferentes tipos de preguntas como las que se indican a continuación:

- Sobre credenciales: son preguntas sobre los estudios de la persona aspirante, su historial de empleo, éxitos y fracasos que ha tenido. Ejemplos: ¿Qué estudios ha realizado?
- Preguntas técnicas: Estas preguntas indican si un/a candidato/a posee conocimientos técnicos para desempeñar un trabajo.
- Preguntas sobre la experiencia: Sondean información sobre su experiencia laboral y profesional. Ejemplos: ¿Cuáles eran sus funciones en su último empleo?
- Preguntas hipotéticas: Cubren varias áreas: sobre sus empleos, compañeros/as y superiores, metas, futuro, sobre sí mismo. Ejemplos: ¿Cuáles son sus metas para los próximos años?
- Preguntas de descripción de conducta: Este tipo de preguntas incluyen tanto preguntas sobre conductas pasadas como futuras.

.- Competencias a valorar

Atendiendo a lo establecido en las bases de la convocatoria así como a lo recogido en el artículo 36.1 del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, donde se establece que “corresponde al personal perteneciente a la Escala de Inspección la responsabilidad de los subgrupos dentro de las Unidades de Seguridad Ciudadana, Información e Investigación”, las competencias de las personas aspirantes a evaluar en el ejercicio de entrevista personal son las cinco siguientes: Gestión, Control Personal, Responsabilidad y Disciplina, Dirección e impacto personal y Cooperatividad y Competencia Relacional.

1.- GESTIÓN

Planificación – Organización:

Capacidad para estructurar eficazmente las metas y prioridades del trabajo definiendo e implementando los objetivos de la acción, sus fases-etapas, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos. Habilidad para prever y anticipar las situaciones y las necesidades. Capacidad de analizar y valorar los resultados. Capacidad para revertir las situaciones atendiendo a este análisis.

Afrontamiento y Resolutividad:

Capacidad de analizar los datos de una situación o de un problema, de llegar mediante el razonamiento a unas conclusiones o soluciones, evaluando y seleccionando dichas soluciones. Habilidad especial para tratar y resolver situaciones conflictivas o de incertidumbre que requieren soluciones adecuadas. Optar por una opción concreta dentro del tiempo de posibilidad de ésta, conociendo y aceptando la duda y riesgo de la misma.

2.- CONTROL PERSONAL

Tener capacidad de mantenerse ecuánime y mesurado/a, con ánimo sereno y juicio imparcial, aún en circunstancias difíciles. Manifestar reacciones

proporcionales a la situación y presentar una continuidad en sus estados de ánimo. Tener capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada. Capacidad para mantenerse tranquilo/a y funcionar con eficacia en situaciones prolongadas de gran presión para la persona. Capacidad para dirigir las propias actuaciones sin dejarse condicionar.

3.- RESPONSABILIDAD Y DISCIPLINA

Fiable en el trabajo. Disponibilidad para cumplir con los compromisos solicitados o adquiridos y aceptar sus consecuencias. Sentido del deber, disciplina, obediencia y colaboración con a la jerarquía. Compromiso con la Organización. Tener capacidad para alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de tal forma que promuevan las metas y se cumpla con la misión de la organización. Tener interiorizadas las normas y principios de actuación, poseer una intachable reputación, siendo correcto en sus actuaciones y teniendo claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares. Actuar adecuándose a lo que es justo y apropiado. Actuar como modelo de comportamiento para los demás buscando y transmitiendo credibilidad, cumpliendo y haciendo cumplir las normas y procedimientos definidos. Proactividad.

4.- DIRECCIÓN E IMPACTO PERSONAL

Ser capaz de provocar con su trabajo la consecución de los objetivos deseados. Confiere calidad al trabajo. Comunica a los demás lo que es necesario hacer y logra que se ejecuten sus directrices. Elige en función de las circunstancias y de los objetivos. Obtiene la cooperación de sus colaboradores y crea un equipo eficaz teniendo en mente el bien de la organización en tareas diversas.

Proyectar una buena impresión, para imponer atención y respeto, para mostrar un aire de confianza. Personas carismáticas, que son valoradas como poseedoras de numerosas cualidades y que provocan sentimientos positivos en la mayor parte de las personas con las que se relacionan.

5.- COOPERATIVIDAD Y COMPETENCIA RELACIONAL

Espíritu de equipo y cooperación:

Trabaja y hace que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Transmite espontáneamente su experiencia y conocimientos. Cuida las relaciones interpersonales favoreciendo un adecuado clima laboral. Escucha y comprende las preocupaciones, intereses y sentimientos de los/as otros/as. Equilibra la identidad, pertenencia y cohesión grupal. Habilidad para motivar. Disposición para realizar el trabajo atendiendo al conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos y la capacidad para crear y mantener contactos.

Negociación, comunicación y asertividad:

Capacidad para influir, convencer y hacer cambiar de opinión a otros/as a fin de encontrar soluciones satisfactorias que resuelvan un problema. Habilidad para tratar por la vía diplomática un asunto para conseguir determinados resultados.

Expresa ideas o hechos claramente. Ser diestro/a en aportar la información necesaria en cada momento; también de trasladar a sus colaboradores los aspectos (positivos y negativos) de sus desempeños. Argumentación racional de las propias ideas o posturas frente a los demás.

.- Forma de implementar la entrevista personal

Las entrevistas se llevarán a cabo según convocatoria hecha pública y aprobada por el Tribunal Calificador. Cada una de las entrevistas, que tendrá una duración mínima de 30 minutos, será realizada por un/a técnico/a (psicólogo/a) del Área de Evaluación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Las entrevistas serán grabadas en formato de audio y vídeo, salvo negativa expresa de la persona entrevistada que, a estos efectos, deberá firmar un manifiesto de denegación de grabación cuyo formato se adjunta.

Previamente al inicio de la entrevista, la persona aspirante leerá y firmará un documento de Presentación y Declaración Jurada donde se hace una

presentación general de la entrevista y donde la persona entrevistada se compromete a no realizar grabación personal alguna de la misma.

La entrevista, atendiendo a la decisión del Tribunal Calificador, se valorará de 0 a 7 puntos. La misma, junto con la prueba de personalidad (valorable sobre un máximo de 8 puntos) conforma el apartado B) del ejercicio cuarto, de carácter obligatorio y eliminatorio, de la fase de oposición. Será necesario obtener un mínimo de 7,5 puntos para superar el citado apartado B)

Se establecen cinco niveles para la valoración del grado de adecuación de cada aspirante a cada una de las cinco competencias evaluadas. Cada grado de adecuación a la competencia correspondiente se valora como se muestra a continuación:

GRADO DE ADECUACIÓN	DE NIVEL EN CADA COMPETENCIA	PUNTOS
ESCASA	1	0,25
INSUFICIENTE	2	1,75
SUFICIENTE	3	3,50
BUENA	4	5,25
EXCELENTE	5	7

Nivel 1: Adecuación escasa: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel muy bajo en la competencia evaluada. Su escaso grado de adecuación a la misma lleva a presuponer un desempeño ineficaz de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 2: Adecuación insuficiente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel bajo en la competencia evaluada. Su insuficiente grado de adecuación a la misma no garantiza el desempeño solvente de las tareas y

funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 3: Adecuación suficiente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel adecuado en la competencia evaluada. Su suficiente grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño correcto de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 4: Adecuación buena: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un buen nivel de adecuación a la competencia evaluada. Su notable grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño solvente y eficiente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 5: Adecuación excelente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un excelente nivel de adecuación a la competencia evaluada. Su excepcional grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño sobresaliente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

En estos cinco niveles se recogen unos anclajes conductuales definidos con antelación. Todas las competencias están escaladas en cinco niveles con anclajes conductuales para cada nivel. Los anclajes conductuales están desarrollados a lo largo de los niveles dependiendo de si su adecuación a la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes es escasa, insuficiente, suficiente, buena o excelente.

Estos anclajes conductuales recogen conjuntos de conductas observables relacionados con el puesto examinado. Tales conjuntos de conductas serán indicadores del desempeño en una competencia determinada.

Las respuestas relevantes obtenidas en el desarrollo de la entrevista, así como las evidencias cognitivo-verbales, no verbales y actitudinales observadas en cada aspirante en relación con las competencias a evaluar, recogidas en la hoja de registro y/o en la grabación de video, serán las conductas específicas registradas por los entrevistadores.

Dependiendo de la significación, grado de importancia, frecuencia de su aparición... estas conductas específicas y/o evidencias observadas determinarán y se reflejarán en unos anclajes conductuales pertenecientes a un nivel en una competencia concreta.

El nivel de adecuación en cada competencia es consecuencia directa de los anclajes obtenidos derivados de las conductas y/o evidencias específicas significativas expresadas por las personas aspirantes.

La puntuación final de la prueba de la entrevista personal se obtiene del promedio de las puntuaciones obtenidas en cada una de las competencias.

Errenteria Ofiziala