



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