



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 INTELEKTUALEN 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 estimuluen 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 diziplina, 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, diziplina, 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-espiritua:

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 izangaiak gai izan daitekeela deitutako lanpostuaren zereginak eta eginkizunak bikain betetzeko, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.

Bost maila horietan aldeztu aurretik 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, txikiak, nahikoa, ona edo bikaina den kontuan hartuta.

Jokabide-ainguraketa horien barruan lanpostuarekin lotutako jokabide beharrien 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.