

**BASAURIKO UDALEKO UDALTZAINBURUAREN LANPOSTUA LEHIAKETA ESPEZIFIKO BIDEZ
BETETZEKO DEIALDIA**

(BAO, 49 zk., 2023ko martxoaren 10a, ostirala)

2023ko MARTXOAREN 23an 09:00etan

EGIN BEHARREKO PROBAK:

1. NORTASUN-PROBAK:

1.1. NORTASUN-TEST OROKORRA:

► **Helburua:** Hautagai bakoitzak lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko duen gaitasun-maila ebaluatzea arlo emozionalean, sozialean eta antolaketaren arloan; baita oposiziogile bakoitzaren normaltasun-maila edo desbideratzerik eza balioestea ere, balizko patologia-kasuak hautematearren.

► **Itemak:** 217.

► **Denbora:** 45 minutu.

► **Deskribapena:** Testak egiten espezializatutako enpresa ezagun batek Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiarako propio egindako nortasun-testa. Enpresa hori arduratu zen testa sortzeaz eta, ondoren, baliozkotzeaz, eta probak bete zituen fidagarritasuneko eta baliozkotasuneko ezaugarri psikometriko beharrezkoak, elementu guztietan. Testak 217 item ditu, bakoitzak 4 erantzun aukeran dituela, eta hautagaien ezaugarri psikopatologikoak eta gaitasun garrantzitsuak ebaluatzen bideratuta dago. Irudiaren distortsio-eskala bat ere badu, eta horren bitartez desiragarritasun soziala baloratzen da galde-sorta betetzean. Dimentsio eta eskala hauek aztertzen dira:

• **EGOKITASUN EMOZIONALA**

- EST Estresarekiko tolerantzia.
- AUT Autokontrola.
- SEG Segurtasuna nor bere buruarengan.
- FRU Frustrazioaren eta porrotaren kontrola.

• **EGOKITASUN PSIKIKOA**

- ANS Antsietatea.
- DEP Depresioa.
- ETS Etsaitasuna.
- PAR Paranoidismoa.
- HIS Histrionismoa.

• **DIS IRUDIAREN DISTORTSIOA**

• **EGOKITASUN SOZIALA**

- ADE Adeitasuna.
- SOZ Soziabilitatea.
- ASE Asertibitatea.
- LID Lidergoa.
- TAL Talde-lana.

- **ANTOLAKETAREN EGOKITASUNA**

- KON Arazoak konpontzea.
- ARA Arauak betetzea.
- MAL Malgutasuna.
- BET Betebeharraren zentzua.
- EKI Ekimena.
- ANT Planifikazioa eta Antolaketa.
- MUG Mugikortasuna.

► **Balorazioa:** Oinarrietako 7.2.b) puntuan deskribatutako probetarako gehienez ere 7 puntu ezarri dira, eta atal honetan 0 puntutik 2 puntura bitarteko balorazioa egingo da.

Hautagaiak nor diren jakin gabe zuzenduko dira ariketak.

1.2. LANEKO NORTASUN-TESTA:

Galde-sorta normatibo horretan 126 baieztapen aurkezten dira eta bakoitzak 7 erantzun ditu aukeran; hautagaiak gehienez ere 40 minutuan osatu beharko dute.

Testaren bitartez, laneko nortasunaren zazpi faktore neurtzen dira, hogei eskalatan oinarrituta (rolen hamar eskala eta beharren hamar eskala). Horietaz gain, desiragarritasun sozialaren adierazle bat ere baloratzen da. Zehazki, honako faktore hauek neurtzen dira: dominantzia aktiboa, erantzukizun profesionala, esperientziarekiko irekitasuna, soziabilitatea, lan-dinamika, adeitasuna eta arrakasta bilatzea.

Hona hemen faktoreak eta eskalak:

FAKTOREAK	ESKALAK	
	ROLAK	BEHARRAK
DOMINANTZIA AKTIBOA	Lider-rola	Besteak kontrolatu beharra
ERANTZUKIZUN PROFESIONALA	Ordena Planifikazioa Xehetasunei erreparatzea	Arauen eta gainbegiratzearen beharra
ESPERIENTZIAREKIKO IREKITASUNA	Rentsamendu teorikoa	Aldaketaren beharra Zeregin bat bukatu beharra
SOZIABILITATEA	Begikotasuna	Taldeetako kide izan beharra Bestekin gertuko harremanak izan beharra Protagonismoaren beharra
LAN-DINAMIKA	Erabakimena Lan-erritmoa	
ADEITASUNA	Kontrol emozionala	Besteekiko gailendu beharra
ARRAKASTA BILATZEA	Langile gogorraren rola	Lorpenaren beharra Goragokoen alde egin beharra

Neurtu beharreko eskalak eta adierazleak honela banatu dira: adierazgarriak (0 puntutik puntu 1era bitarteko balioa) eta kritikoak (0 puntutik 1,5 puntura bitarteko balioa), neurtu beharreko jarrerak kontuan izanik ematen zaien garrantziaren arabera, betiere deialdiaren xede den lanpostuari dagokion lan-jarduerarekin loturik. Honako hauek dira kritikoak:

- .- Lider-rola.
- .- Planifikazioa.
- .- Kontrol emozionala.
- .- Besteak kontrolatu beharra.
- .- Goragokoen alde egin beharra.

Baieztapen guztiei erantzun behar zaie, testak ebaluatzen dituen gaitasunak neurtzen dituzten eskala guztiak puntuatu ahal izateko. Baieztapenen bat erantzun gabe utziz gero, 0 puntu emango dira galdera horri dagokion eskalan.

Probaren puntuazioa lortzeko, eskala bakoitzean eta desiragarritasun sozialaren adierazlean lortutako puntuak batu behar dira. Gehienez ere 23,5 puntu atera daitezke (16 puntu adierazlean eta eskala adierazgarrietan, eta kritikoetan 7,5 puntu).

Nortasun-testean lortutako puntuak 2 puntuko gehieneko puntuazio bihurtzen dira, hiruko erregela erabilita, Oinarrietako 7.2.b) puntuan deskribatutako probetarako ezarri den 7 puntuko gutzizkotik.

Hautagaiak nor diren jakin gabe zuzenduko dira ariketak.

ATSEDENA

2. ELKARRIZKETA PERTSONALAREN PROBA:

2.1.- Helburua

Elkarrizketa pertsonalaren bitartez, deialdiaren xede den lanposturako hautagaien egokitasun pertsonala zehazten da.

2.2.- Deskribapena

Hainbat elkarrizketa mota bereizten dira hautaketa-prozesuetan, egitura motaren arabera: elkarrizketa egituratuak, erdi-egituratuak eta libreak edo egituratu gabeak. Eta edukiaren arabera: elkarrizketa konbentzionalak (curricularrak) eta jokabide-elkarrizketak.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Ebaluazio Arloak prozesu honetarako egokien iriztitako elkarrizketa mota hautatu du; besteak beste, honako hauek hartu behar dira kontuan:

- Polizia-lana irekia eta konplexua dela.
- Ofizialordearen kategoriaren barruan hainbat lanpostu betetzen direla.
- Hautagaien biografiak heterogeneoak direla.
- Lortu beharreko informazioa kontrastatzea zaila dela.
- Gaitasunen balorazio objektiboa eta zehatza egitea garrantzitsua dela.
- Zenbat hautagaiak egin behar duten proba psikoteknikoa.
- Hautagaien lan-esperientzien luzetarako ibilbidea kontuan hartu behar dela.

Lanpostuaren eskaerak eta elkarrizketen bitartez lor daitekeen informazio mota eta maila aztertu ondoren, **proposatzen den aukera gomendatua JOKABIDE-ELKARRIZKETA ERDI-EGITURATUA da, GAITASUNAK neurtzen dituen**. Elkarrizketa horretan, hainbat gaitatik ondorioztatutako informazio orokorrarekin batera, elkarrizketatuaren jokabide-adibideak lortu behar dira bere bizitza akademikotik, lanekotik eta/edo pertsonaletik, gerora lanean izango dituen portaerak iragartzeko erabil daitezkeenez.

2.3.- Metodologia

Elkarrizketa mota hori jokabide-elkarrizketaren metodologian oinarrituta dago. elkarrizketa-mota horren esparru teorikoak onartzen du galdera mota ezberdinak (jarraian, adibide gisa, adierazi direnen bezalakoak) modu orekatuan banatzea:

- Egiatagiriei buruzko galderak: hautagaiaren ikasketen, lan-historiaren, arrakasten eta porrotengaineko galderak dira. Esate baterako: Zein ikasketa burutu dituzu? Non eta noiz burutu dituzu ikasketak?
- Galdera teknikoak: Hautagai batek lan bat egiteko ezagutza teknikorik ba ote duen adierazten dute galdera horiek.
- Esperientziari buruzko galderak: lan- eta lanbide-esperientziaren gaineko informazioa jakiteko. Esate baterako: Zein eginkizun zenuen azken lanean? Zein izan da esleitu dizuten erantzukizunik handiena?
- Galdera hipotetikoak: hainbat arlotakoak: enpleguei, lankideei eta nagusiei buruzkoak, helburuei buruzkoak, etorkizunari buruzkoak, norberari buruzkoak. Esate baterako: Zein helburu duzu datozen urteotarako? Lehengo nagusiari zuri buruz galdetuko bagenio, zer esango liguke?
- Jokabidea deskribatzeko galderak: galdera horiek lehengo nahiz geroko jokabideei buruzkoak dira. Hots, hautagaiak lehenaldian egin zuenari buruz baina egoera jakin batean zer egingo lukeen edo arazo edo lan jakin bat nola konponduko lukeen galdetzen da.

2.4.- Baloratu beharreko gaitasunak

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Ebaluazio Arloaren proposamenaren arabera, elkarrizketa pertsonalaren proban hautagaien bost gaitasun hauek ebaluatu behar dira:

Kudeaketa, Kontrol Pertsonala, Erantzukizuna eta Diziplina, Zuzendaritza eta inpaktu pertsonala, eta Lankidetzeta eta Harremanetarako Gaitasuna.

1.- KUDEAKETA

Planifikazioa – Antolaketa:

Lanaren helburuak eta lehentasunak eraginkortasunez egituratzeko gaitasuna, eta ekintzaren helburuak, faseak-etapak, epeak eta helburuak betetzeko beharrezkoak diren baliabideak zehaztea eta ezartzea. Egoerak eta beharrak aurreikusteko eta horiei aurrea hartzeko trebetasuna. Emaitzak aztertzeke eta baloratzeko gaitasuna. Egoerari buelta emateko gaitasuna, azterketa horren arabera.

Aurre egitea eta erabakigarritasuna:

Egoera edo arazo baten datuak aztertzeke gaitasuna, arrazoiketaren bidez ondorioak edo irtenbideak ateratzeko gaitasuna, eta irtenbide horiek ebaluatzea eta hautatzea. Irtenbide egokiak eskatzen dituzten egoera gatazkatsuak edo ziurgabetasun-egoerak lantzeko eta konpontzeko trebetasun berezia. Aukera zehatz baten alde egitea aukera hori gauzatzeko denboraren barruan, eta aukera horren zalantza eta arriskuen berri izatea eta onartzea.

2.- KONTROL PERTSONALA

Egoera zailtan ere, orekatua izateko eta neurritz jokatzeko gaitasuna izatea, lasaitasunez eta inpartzial izanik. Egoerarekiko proportzionalak diren erreakzioak adieraztea eta gogoaldarteetan jarraipena agertzea. Norberaren emozioak norabide egokian bideratzeko gaitasuna izatea. Lasai egoteko gaitasuna, eta gizabanakoak presio handia jasaten duen luzaroko egoeretan eraginkorki jokatzeko. Norberaren jardunak bideratzeko gaitasuna, inork edo ezerk baldintzatu gabe.

3.- ERANTZUKIZUNA ETA DIZIPLINA

Lanean fidagarria. Eskatzen zaizkion edo bereganatzen dituen konpromisoak betetzeko prest, eta horien ondorioak onartzeko. Betebeharraren zentzua, diziplina, obedientzia eta hierarkiarekiko lankidetzeta. Erakundearekiko konpromisoa. Norberaren portaera erakundearen behar, lehentasun eta helburuekin lerrotzeko gaitasuna izatea, helburuak sustatzeko eta erakundearen misioa betetzeko moduan jardunez. Jarduteko arauak eta printzipioak barneratuta izatea, izen ona izatea, bere jardueretan zuzena izatea eta ongizate kolektiboa interes partikularrei gailentzen zaiela argi eta garbi zehaztuta izatea. Bidezkoa eta egokia denaren arabera jokatzeta. Besteentzako portaera-eredu izatea, sinesgarritasuna bilatuz eta transmitituz, eta zehaztutako arauak eta prozedurak betez eta betearaziz. Proaktibitatea.

4.- ZUZENDARITZA ETA INPAKTU PERTSONALA

Bete nahi diren helburuak bete daitezen lortzeko gai izatea bere lanarekin. Lanari kalitatea ematen dio. Besteei zer egin behar den jakinarazten die eta bere jarraibideak betearaztea lortzen du. Zirkunstantzien eta helburuen arabera aukeratzeta. Bere kolaboratzaileen

lankidetzaz lortzen du eta talde eraginkorra sortzen du, askotariko zereginetan erakundearen ongia kontuan izanik.

Inpresio ona proiektatzea, arreta eta errespetua inposatzeko, eta konfiantzako itxura emateko. Karisma duten pertsonak, ezaugarri on asko dituztelako baloratzen dituztenak eta haiekin harremana duten pertsona gehienengan sentimendu positiboak sorrarazten dituztenak.

5.- LANKIDETZA ETA HARREMANETARAKO GAITASUNA

Taldeko eta lankidetzako espirtua:

Lan egiten du eta besteek lan egin dezaten eragiten du, elkarri lagunduz. Bere esperientzia eta ezagutzak naturalki transmititzen ditu. Pertsonen arteko harremanak zaintzen ditu, lan-giro egokia bultzatuz. Besteen kezka, interesak eta sentimenduak entzun eta ulertzen ditu. Talde-nortasuna, kidetasuna eta talde-kohesioa orekatzen ditu. Motibatzekeko trebetasuna. Barneko eta kanpoko bezeroen beharrak eta itxaropenak kontuan hartuz lan egiteko prest egotea, eta kontaktuak egiteko eta harremanetan jarraitzekeko gaitasuna.

Negoiazioa, komunikazioa eta asertibitatea:

Besteengan eragina izateko, konbentzitzeko eta iritzia aldaraztekeo gaitasuna, arazo bat konponduko duten irtenbide egokiak aurkitzearen. Gai bat diplomatikoki lantzekeo trebetasuna, emaitza jakin batzuk lortzekeo.

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

2.5.- Elkarrizketa pertsonala egitekeo modua

Elkarrizketak argitaratutako eta Epaimahai Kalifikatzaileak onartutako deialdiaren arabera egingo dira. Elkarrizketa bakoitzak gutxienez 30 minutu iraungo du, eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Ebaluazio Arloko teknikari batek (psikologoak) egingo du.

Elkarrizketak audio eta bideo formatuan grabatuko dira, elkarrizketatuak berariaz ezezkoa eman ezean.

2.6.- Balorazioa

Oinarrietako 7.2.b) puntuan deskribatutako probetarako gehienez ere 7 puntu ezarri dira, eta elkarrizketaren atalean 0 puntutik 3 puntura bitarteko balorazioa egitea proposatzen da.

Bost maila ezarri dira, hautagai bakoitza ebaluatutako gaitasun bakoitzera zenbateraino egokitzen den baloratzeko. Dagokion gaitasunarekiko egokitzapen-maila bakoitza jarraian adieraziko den moduan baloratuko da:

EGOKITZAPEN-MAILA	MAILA, GAITASUN BAKOITZEAN	PUNTUAK
TXIKIA	1	0,25
EZ DA NAHIKOA	2	0,75
NAHIKOA DA	3	1,50
ONA	4	2,25
OSO ONA	5	3

1. maila: Egokitzapen-maila txikia: elkarrizketa pertsonalean, hautagaiak oso maila txikia erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Egokitze-maila txikia duenez, deialdiko lanpostuaren eginkizunak eta zereginak behar bezala beteko ez dituela uste dugu, aipatu eginkizunak eta zereginak betetzeko beharrezkoa baita gaitasun hori.

2. maila: Egokitzapen-maila ez da nahikoa: elkarrizketa pertsonalean, hautagaiak maila txikia erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Egokitze-maila nahikoa ez denez, ez da bermatzen deialdiko lanpostuaren eginkizunak eta zereginak behar bezala beteko dituela, aipatu eginkizunak eta zereginak betetzeko beharrezkoa baita gaitasun hori.

3. maila: Egokitzapen-maila nahikoa da: elkarrizketa pertsonalean, hautagaiak maila egokia erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Egokitzapen-maila nahikoa denez, deialdiko lanpostuaren eginkizunak eta zereginak behar bezala betetzeko gai izango dela uste dugu, aipatu eginkizunak eta zereginak betetzeko beharrezkoa baita gaitasun hori.

4. maila: Egokitzapen-maila ona: elkarrizketa pertsonalean, hautagaiak maila ona erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Egokitzapen-maila ona denez, deialdiko lanpostuaren eginkizunak eta zereginak behar bezala eta modu eraginkorren betetzeko gai izango dela uste dugu, aipatu eginkizunak eta zereginak betetzeko beharrezkoa baita gaitasun hori.

5. maila: Egokitzapen-maila oso ona: elkarrizketa pertsonalean, hautagaiak maila oso ona erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Egokitze-maila oso ona denez, deialdiko lanpostuaren eginkizunak eta zereginak bikain betetzeko gai izango dela uste dugu, aipatu eginkizunak eta zereginak betetzeko beharrezkoa baita gaitasun hori.

Bost maila horietan, alde zehaztutako jokabide-ainguraketak bildu dira. Gaitasun guztiak bost mailatan daude banatuta, eta maila bakoitzerako jokabide-ainguraketak dituzte. Jokabide-ainguraketak mailen arabera garatuta daude, lortu nahi den profilerako egokitzapen-maila txikia, ez-nahikoa, nahikoa, ona edo oso ona den kontuan hartuta.

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

Hautagaiek adierazitako jokabide eta/edo ebidentzia espezifiko esanguratsuen ondorioz lortutako ainguratzeen ondorio zuzena da gaitasun bakoitzeko egokitzapen-maila.

Elkarrizketa pertsonalaren ariketaren azken puntuazioa gaitasun bakoitzean lortutako puntuazioen batez bestekotik lortzen da.

BOB Número 49, Viernes 10 de marzo de 2023