

CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE CONCURSO ESPECÍFICO DEL PUESTO DE

JEFE/A DE POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE BASAURI

(BOB Número 49, Viernes 10 de marzo de 2023)

PRUEBAS A REALIZAR EL DÍA 23 DE MARZO DE 2023

A LAS 9:00 HORAS:

1. PRUEBAS DE PERSONALIDAD:

1.1. TEST DE PERSONALIDAD GENERAL:

► **Objetivo:** Evaluar el nivel de competencia de cada persona aspirante para el desempeño de las funciones propias del puesto en el área emocional, social y organizacional; así como estimar el grado de normalidad o ausencia de desviación de cada persona opositora atendiendo a la detección de posibles casos de patología.

► **Ítems:** 217.

► **Tiempo:** 45 minutos.

► **Descripción:** Test de personalidad confeccionado ex profeso para la Academia Vasca de Policía y Emergencias por una reconocida empresa especializada en la confección de test. Esta empresa se hizo cargo de su creación y posterior validación, cumpliendo la prueba, en todos sus elementos, las propiedades psicométricas de fiabilidad y validez necesarias. El test consta de 217 ítems con 4 alternativas de respuesta, orientado a la evaluación de rasgos psicopatológicos y competencias relevantes de las personas aspirantes. Cuenta también con una escala de distorsión de imagen en la que se valora la deseabilidad social al cumplimentar el cuestionario. Las dimensiones y escalas analizadas son las siguientes:

• **AJUSTE EMOCIONAL**

- EST Tolerancia al estrés.
- AUT Autocontrol.
- SEG Seguridad en sí mismo.
- FRU Control sobre fracaso y frustración.

• **AJUSTE PSÍQUICO**

- ANS Ansiedad.
- DEP Depresión.
- HOS Hostilidad.
- PAR Paranoia.
- HIS Histrionismo.

• **DIS DISTORSIÓN DE IMAGEN**

• **AJUSTE SOCIAL**

- AMA Amabilidad.
- SOC Sociabilidad.
- ASE Asertividad.
- LID Liderazgo.

EQU Trabajo en equipo.

- **AJUSTE ORGANIZACIONAL**

SOL Solución de problemas.
NOR Atención a las normas.
FLE Flexibilidad.
DEB Sentido del deber.
INI Iniciativa.
ORG Planificación y Organización.
MOV Movilidad.

► **Valoración:** Se valorará de 0 a 2 puntos, de los 7 totales que se establecen para las pruebas descritas en la Base 7.2.b).

La corrección del ejercicio se realizará guardando el anonimato de las personas aspirantes.

1.2. TEST DE PERONALIDAD LABORAL:

Es un cuestionario, de carácter normativo, que consta de 126 aserciones 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 que se miden son: dominancia activa, responsabilidad profesional, apertura a la experiencia, sociabilidad, dinámica de trabajo, amabilidad y búsqueda de éxito.

Los factores y escalas son los siguientes:

	ESCALAS	
FACTORES	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 del puesto que se convoca. 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 2 puntos, de los 7 totales que se establecen para las pruebas descritas en la Base 7.2.b).

La corrección del ejercicio se realizará guardando el anonimato de las personas aspirantes.

DESCANSO

2. PRUEBA DE ENTREVISTA PERSONAL:

2.1.- Objetivo

La entrevista personal está encaminada a determinar la adecuación personal de las personas aspirantes al puesto convocado.

2.2.- Descripción

Se diferencian distintos tipos de entrevistas de selección atendiendo al tipo de estructura de las mismas: entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres o no estructuradas. También en función de su contenido: entrevistas convencionales (curriculares) y entrevistas conductuales.

El Área de Evaluación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias se ha decantado en este proceso por la que considera la opción más aconsejable entre las distintas entrevistas posibles; entre otros argumentos, hay que tener en cuenta:

- La naturaleza abierta y compleja del trabajo policial.
- El desarrollo en puestos distintos dentro de la categoría de Suboficial/a.
- La heterogeneidad de las biografías de las personas aspirantes.
- La dificultad de contraste de la información a obtener.
- La importancia de una valoración objetiva y certera de las competencias.
- El número inicial de candidatos que ha de realizar la prueba psicotécnica.
- La necesidad de considerar el recorrido longitudinal de las experiencias laborales de las personas aspirantes.

Una vez analizadas las demandas del puesto y el tipo y grado de información obtenible mediante las distintas modalidades de entrevista, **la opción recomendada que se plantea es una ENTREVISTA CONDUCTUAL SEMIESTRUCTURADA, que mida COMPETENCIAS**, definida como una entrevista que combina la información general derivada de diferentes temas y la focalización en la obtención de ejemplos conductuales de la vida académica, laboral y/o personal de la persona entrevistada, susceptibles de ser utilizados como predictores de comportamientos futuros en el trabajo.

2.3.- 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? ¿Dónde y en qué fechas realizó sus estudios?
- 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? ¿Cuál ha sido la mayor responsabilidad que le han asignado?
- 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? ¿Qué nos diría su anterior jefe si le preguntáramos por usted?
- Preguntas de descripción de conducta: Este tipo de preguntas incluyen tanto preguntas sobre conductas pasadas como futuras. Es decir, son preguntas tanto sobre qué hizo la persona

aspirante en el pasado, pero también preguntas sobre qué haría en determinada situación o cómo resolvería un determinado problema o tarea.

2.4.- Competencias a valorar

El Área de Evaluación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias propone que las competencias de las personas aspirantes a evaluar en la prueba de entrevista personal sean 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.

2.5.- 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.

2.6.- Valoración

Se propone que la Entrevista se valore de 0 a 3 puntos, de los 7 totales que se establecen para la Base 7.2.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	NIVEL EN CADA COMPETENCIA	PUNTOS
ESCASA	1	0,25
INSUFICIENTE	2	0,75
SUFICIENTE	3	1,50
BUENA	4	2,25
EXCELENTE	5	3

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.

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.

BOB Número 49, Viernes 10 de marzo de 2023