

## **ANUNCIO PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA PARA EL PROCESO DE MAYOR DE POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA (PROMOCIÓN INTERNA).**

Características de las pruebas selectivas específicas para la evaluación de las aptitudes y competencias profesionales referente a la convocatoria de Mayor de Policía Local del Ayuntamiento de Salamanca.

### **Finalidad de las pruebas selectivas.**

El objetivo de la batería de pruebas de evaluación psicológica que se aplica en este proceso selectivo – aptitud y competencias-, es el de identificar el ajuste entre las características de los/as aspirantes y las características del puesto de trabajo a desempeñar dadas las funciones técnicas y operativas que reúne la tipología del puesto, así como los aspectos relacionales del puesto de acuerdo con el análisis de este. Para ello se evalúan las aptitudes cognitivas y competencias personales de los/as opositores/as necesarias para un desempeño óptimo del puesto de trabajo.

### **Principios de los procesos de evaluación.**

La aplicación de la prueba selectiva cumple con los principios de evaluación de personas en contextos de selección, siendo estos que:

1/ Las pruebas selectivas están directamente relacionadas con el perfil del puesto convocado y se aplican las mismas pruebas en las mismas condiciones a todos/as los/as aspirantes, asegurando la consistencia del proceso selectivo.

2/ El proceso selectivo se realiza con las máximas garantías de objetividad e imparcialidad, siendo esto lo previsto por los profesionales especializados en la materia y habilitados para el ejercicio profesional, de acuerdo con las bases del proceso con relación a la referida “colaboración” de expertos.

Todas las actuaciones que se prevén para esta evaluación están basadas en la evidencia científica y en las recomendaciones del Colegio Oficial de la Psicología para el Uso de Test Psicométricos en los Procesos de Selección de Personal de las Administraciones Públicas y el uso de los Test de la International Test Commission, que establecen que quien use test psicométricos debe “mantener la seguridad de las plantillas y resto de materiales” y no debe “hacer fotocopias del material psicotécnico”.

Por otro lado, la prueba está sometida a la Ley de Propiedad Intelectual – los derechos de copyright pertenecen a la organización que las comercializa-.

### **Finalidad de las pruebas psicométricas.**

El objetivo de las pruebas psicométricas para la evaluación psicológica es el de identificar el ajuste entre las características cognitivas y competenciales que presenta el/la aspirante y las características del puesto de trabajo objeto de esta oposición.

Se evalúan aquellas aptitudes cognitivas y características basadas en la adquisición de competencias de los/as opositores/as en el momento de realizar la prueba que, de acuerdo con el análisis de las características del puesto de trabajo, se consideran necesarias para el óptimo desempeño de funciones y tareas, así como para la adaptación al contexto de trabajo.

### **Características generales de las pruebas psicométricas.**

Las pruebas psicométricas que se aplican y la aplicación de la entrevista semiestructurada para evaluar el ajuste de la persona al puesto de trabajo reúnen niveles óptimos de fiabilidad y validez estadística lo que permite valorar individualmente dicho ajuste e inferir el desempeño laboral. El uso conjunto de este tipo de instrumentos hace que se incremente la validez de la predicción.

### **Modelo y criterios selectivos.**

El modelo de selección propuesto para esta convocatoria es un modelo compensatorio, lo que implica que cada prueba es ponderada de acuerdo con su relevancia por su capacidad predictiva. Los criterios establecidos por el tribunal de oposición en todas las pruebas administradas, que es el siguiente:

- La **prueba de aptitud mental general** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación transformada percentil Pc 50 *-nivel aptitudinal promedio-*, y con relación al grupo de referencia-baremo España, proceso de selección, puestos técnicos. También, se atenderá el estilo atencional.
  - Ponderación de la prueba 50% s/total.
- **La prueba de competencias en el ámbito laboral** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación típica "S" fijadas para cada una de las dimensiones a evaluar tal y como se indica en el cuadro de información de la prueba.
  - Ponderación de la prueba 30% s/total.
- **La entrevista conductual semiestructurada** será superada cuando las las tendencias de comportamiento del sujeto se observen por el especialista técnico como adecuadas y ajustadas al desempeño del puesto de trabajo y adaptación al contexto.
  - Ponderación de la prueba 20% s/total.

### **Información sobre los instrumentos de evaluación o pruebas psicométricas.**

#### **Prueba para la evaluación de la aptitud mental general.**

Con esta prueba se evalúan las principales aptitudes del sistema cognitivo y el rendimiento global del evaluado con respecto al grupo normativo. La prueba general contiene siete subpruebas aptitudinales específicas: verbal, espacial, atención y concentración, razonamiento, numérica, mecánica y ortografía.

Las pruebas están agrupadas de la siguiente manera y se aplicarán en el siguiente orden:

	<b>Aptitud</b>	<b>Definición</b>	<b>Tiempo ejecución</b>	<b>N.º ítems</b>
1	Verbal	Destreza para formular y comprobar hipótesis acerca de conceptos e ideas expresados verbalmente.	16 min.	32
2	Espacial	Capacidad para visualizar, recordar y transformar mentalmente imágenes visuales en dos y tres dimensiones.	19 min.	28
3	Atención	Habilidad para identificar rápida y selectivamente los aspectos relevantes de un estímulo. Mide la velocidad de procesamiento.	8 min.	80
	Concentración	Precisión del procesamiento de la información visual. Mide la calidad del procesamiento.		
4	Razonamiento	Capacidad para resolver problemas aplicando las leyes lógicas de tipo deductivo.	20 min.	32
5	Numérica	Capacidad para razonar de modo inductivo o deductivo con conceptos matemáticos.	20 min.	32

### **Consideraciones para tener en cuenta en la prueba de aptitud mental general:**

- Baremo: España, procesos de selección, puestos técnicos.
- Esta prueba no es una prueba de conocimiento. Es una prueba psicológica que mide las aptitudes cognitivas de la persona a través de la potencia calidad y velocidad de procesamiento de la información y resolución de problemas sencillos teniendo en cuenta la variable tiempo. Es importante trabajar con la máxima rapidez, pero con precisión.
- No se penalizan los errores. Si en algún ejercicio no estás completamente seguro de cuál puede ser (la correcta), elige la opción que crees que es más correcta de las que aparecen.
- Para el desarrollo de esta prueba cada opositor/a recibirá una hoja en blanco destinada a que quienes lo deseen puedan hacer operaciones aritméticas o cualquier otro tipo de anotación. La hoja en blanco a la finalización de la prueba se entregará junto con el cuadernillo y la hoja de respuestas.
- Se considerará oportuno la no continuidad en el desarrollo de la prueba, cuando el opositor no siga fielmente las instrucciones recibidas antes del inicio de la realización de la prueba. .

### **Pruebas psicométricas para la evaluación de competencias.**

Con esta prueba se evalúan las competencias, así como la escala de sinceridad e indicadores de ajuste o desajuste de los aspirantes al perfil profesiográfico, derivado del análisis del puesto de trabajo, del puesto convocado.

Las competencias para evaluar mediante esta prueba psicométrica son:

Competencias intrapersonales	Estabilidad emocional. Resistencia a la adversidad. Confianza en sí mismo. Flexibilidad	Puntuaciones típicas S superiores a 50
Competencias interpersonales	Comunicación Trabajo en equipo Influencia y negociación.	Puntuación típicas S iguales o superiores a 50
Competencias de desarrollo de tareas	Iniciativa. Toma de decisiones y resolución. Capacidad de análisis.	Puntuación típicas S iguales o superiores a 50
Competencias de dirección y gerencia	Dirección Liderazgo Planificación y organización	Puntuación típicas S iguales o superiores a 50

En la entrevista conductual (*Salgado y Moscoso, 2005*) se evaluarán mediante el uso de preguntas conductuales, las tendencias de comportamiento y otros indicadores de ajuste relativos, entre otros, a aspectos de estado psicológico como la conducta global, estabilidad funcional, estilo de comunicación, motivación, responsabilidad y objetividad, y orientación a la ciudadanía.

**Consideraciones para tener en cuenta en la prueba de competencias.**

- En la prueba psicométrica de competencias se atenderá a la posible distorsión de las respuestas mediante las puntuaciones obtenidas en los elementos de validez (escala de sinceridad). Se entenderá la distorsión en las mismas, como un factor de posible falseamiento, comprometiendo el resultado de la prueba y pudiendo considerar el perfil no válido para su interpretación
- Baremo: España, cuerpos de seguridad varones y mujeres.
- No hay tiempo límite para la prueba psicométrica de personalidad, aunque se estima un tiempo promedio para su ejecución de 40/45 minutos.

Para la prueba de entrevista conductual semiestructurada serán convocados/as por el tribunal de la oposición. La calificación de la entrevista será emitida mediante juicio técnico como “adecuado” o “no adecuado”. Este juicio técnico estará basado en el análisis de la conducta del aspirante, selección de la información relevante relacionada con las funciones del puesto, y en la evidencia científica.

### **Calificación.**

La calificación será de “apto” cuando el aspirante haya obtenido una puntuación igual o mayor a 5 en el conjunto de las pruebas. Por otro lado, la ponderación de las pruebas permite ordenar a los aspirantes según el resultado global.

Una vez concluido el proceso selectivo los aspirantes que no estando conforme con su calificación, podrán solicitar al Tribunal el contenido de la motivación que ha llevado al resultado final, en el que se detallará:

1. El material o fuentes de información sobre las que se ha operado el juicio técnico.
2. Los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico.
3. Relación de los criterios de valoración con el resultado individualizado.

En Salamanca, a 11 de febrero de 2025

EL DEPARTAMENTO DE  
RECURSOS HUMANOS