

**PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA INGRESO, POR OPOSICIÓN Y TURNO LIBRE, DE DOS
PLAZAS DE AGENTE DE LA POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE OÑATI
(BOG N° 101, Lunes, a 27 de mayo de 2024)**

1) PRIMERA PRUEBA: PRUEBA PSICOTÉCNICA DIRIGIDA A LA EVALUACIÓN DE APTITUDES

La Base décima de la convocatoria del procedimiento selectivo recoge que la primera prueba, de carácter obligatorio y eliminatorio, es una prueba psicotécnica. Su objetivo será evaluar las aptitudes de las personas aspirantes y se valorará de 0 a 120 puntos. La prueba estará compuesta de cuatro ejercicios, todos ellos de carácter obligatorio y eliminatorio, y con un valor de 0 a 30 puntos para cada uno de ellos, y éstos serán:

- a) Ejercicio de razonamiento.
- b) Ejercicio de aptitudes de percepción (identificación, diferenciación...).
- c) Ejercicio de aptitudes espaciales.
- d) Ejercicio de aptitudes verbales.

Se establece que cada uno de los ejercicios consistirá en contestar por escrito un cuestionario tipo test. Cada una de las preguntas de cada cuestionario tipo test contará con cuatro alternativas de respuesta, entre las cuales solo una será correcta. En esta prueba, cada respuesta no acertada se penalizará con 1/3 del valor. Las preguntas no contestadas y las respuestas dobles no penalizarán. Para superar esta prueba será necesario obtener una puntuación mínima de 10 puntos (umbral de puntuación mínima necesaria) en cada uno de los cuatro ejercicios, y una puntuación mínima de 60 puntos en el sumatorio de los cuatro ejercicios.

Atendiendo a lo expuesto, se realiza la siguiente propuesta técnica para cada uno de los ejercicios:

a) Ejercicio de razonamiento:

Descripción: La aptitud de razonamiento se define como la capacidad para comprender, relacionar y manejar información que sigue una ley interna, que se manifiesta en el orden observado y la capacidad de generalizar las leyes necesarias, para la correcta continuación de la serie.

b) Ejercicio de aptitudes de percepción (identificación, diferenciación...):

Descripción: Se definen las aptitudes de percepción 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.

c) Ejercicio de aptitudes espaciales:

Descripción: Se definen las aptitudes espaciales 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.

d) Ejercicio de aptitudes verbales:

Descripción: Se definen las aptitudes verbales como la capacidad para utilizar, comprender, relacionar, analizar y clasificar conceptos presentados de forma verbal o por escrito. Su resultado más tangible se materializa en la producción verbal y/o escrita.

Como se ha señalado, para la realización de la primera prueba se utilizará un cuestionario tipo test en el que, atendiendo a lo recogido en la Base décima de la Convocatoria cada una de las preguntas con cuatro



alternativas de respuesta, entre las cuales solo una será correcta. En esta prueba, cada respuesta no acertada se penalizará con 1/3 del valor. Las preguntas no contestadas y las respuestas dobles no penalizarán. Para superar esta prueba será necesario obtener una puntuación mínima de 10 puntos (umbral de puntuación mínima necesaria) en cada uno de los cuatro ejercicios, y una puntuación mínima de 60 puntos en el sumatorio de los cuatro ejercicios. La duración aproximada de la prueba será de unos 35 minutos.

El conjunto de la prueba se valorará de 0 a 120 puntos. La prueba estará compuesta de cuatro ejercicios, todos ellos de carácter obligatorio y eliminatorio, y con un valor de 0 a 30 puntos para cada uno de ellos.

La corrección de la prueba se realizará guardando el anonimato de las personas aspirantes.

2) SEGUNDA PRUEBA: PRUEBA PSICOTÉCNICA (EJERCICIOS DE TEST DE PERSONALIDAD: PERSONALIDAD GENERAL Y PERSONALIDAD LABORAL)

En la Base décima de la convocatoria recoge que la segunda prueba de la oposición, prueba psicotécnica, de carácter obligatorio y eliminatorio, se valorará de 0 a 120 puntos. Esta segunda prueba estará compuesta de dos ejercicios, ambos de carácter obligatorio y eliminatorio:

- a) Ejercicio de test de personalidad dirigido a evaluar rasgos de personalidad general así como indicadores de desajuste o inadaptación de las personas participantes en el procedimiento selectivo. Esta prueba se valorará de 0 a 60 puntos, quedando excluidas las personas que no obtengan un mínimo de 30 puntos.
- b) Ejercicio de test de personalidad dirigido a la medición de conductas relacionadas con la actividad laboral. Esta prueba se valorará de 0 a 60 puntos, quedando excluidas las personas que no obtengan un mínimo de 30 puntos.

Los datos obtenidos en los dos ejercicios de esta segunda prueba podrán ser utilizados instrumentalmente en pruebas posteriores.

Para que ambos ejercicios de test puedan ser valorados deberá responderse a todos los ítems: la existencia de una o más respuestas en blanco y/o la existencia de una o más respuestas dobles equivaldrá a 0 puntos en el ejercicio.

Se propone la aplicación de dos tipos de test; a saber:

- a) Test de personalidad general.
- b) Test de personalidad laboral.

- EJERCICIO DE TEST DE PERSONALIDAD GENERAL

► **Objetivo:** Evaluar el nivel de adecuación 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:** 40 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 tests. Esa 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 de personalidad general, así como indicadores de desajuste o inadaptación de las personas aspirantes. La persona aspirante habrá de responder a cada ítem con una única alternativa de respuesta.

El test cuenta con 21 escalas para evaluar los citados rasgos de personalidad general, así como indicadores de desajuste o inadaptación. Cuenta también con indicador de distorsión de imagen en la que se valora la deseabilidad social al cumplimentar el cuestionario.

Las dimensiones y escalas 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 Paranooidismo.
- 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.

► **Corrección:** La corrección del test se inicia con la obtención de las puntuaciones directas de las escalas que componen el test. A continuación, las puntuaciones directas se bareman de acuerdo a una escala de puntuación comparable (centiles). Seguidamente, el centil de cada escala (y del indicador de distorsión de imagen) se valora con una puntuación entre 0 y 1 punto, atendiendo al grado de ajuste al puesto convocado. Según lo descrito, la puntuación máxima que se puede obtener en el test es de 22 puntos.

El sumatorio de los puntos obtenidos en las 21 escalas de medición y en el indicador de distorsión de imagen distribuye una puntuación, definiendo a su vez, los diez niveles de adecuación que se detallan a continuación:



FACTORES O ESCALAS (puntos)	NIVELES DE ADECUACIÓN
>= 21	10
>= 19	9
>= 17	8
>= 15	7
>= 13	6
>= 11	5
>= 09	4
>= 07	3
>= 05	2
< 05	1

Finalmente, se adjudican a los niveles de adecuación la puntuación otorgada en las bases de convocatoria para el ejercicio de referencia, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

NIVELES DE ADECUACIÓN	PUNTUACIÓN FINAL
10	60
9	54
8	48
7	42
6	36
5	30
4	24
3	18
2	12
1	6

► **Valoración:** Se valorará de 0 a 60 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 30 puntos para su superación.

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

- EJERCICIO DE TEST DE PERSONALIDAD LABORAL

► **Objetivo:** Evaluar tendencias de comportamiento relacionadas con el desempeño de la persona en el trabajo, atendiendo al grado de ajuste o desviación al perfil de la categoría. Se evalúan 17 aspectos, agrupados en cuatro áreas competenciales.

► **Ítems:** 119.

► **Tiempo:** 30 minutos.

► **Descripción:** Cuestionario compuesto por 119 ítems con 7 alternativas de respuesta, que utiliza la escala tipo Likert. Cuestionario en el que se presentan enunciados relativos al funcionamiento de la persona en el trabajo, en concreto, diecisiete aspectos, divididos en cuatro áreas: el área de gestión, el área de emoción, el área de relación y el área de innovación.

Además, el test incluye un indicador de deseabilidad social.

Las áreas y sus aspectos en el cuestionario, son las siguientes:

- **ÁREA DE GESTIÓN**

Confianza en sí mismo

Organización y planificación

Resolución de problemas

Responsabilidad

Sensibilidad organizacional

Toma de decisiones



- **ÁREA DE EMOCIÓN**

Autocontrol

Tolerancia a la presión

- **ÁREA DE RELACIÓN**

Asertividad

Comunicación

Desarrollo de personas

Empatía

Liderazgo

Resolución de conflictos

Trabajo en equipo

- **ÁREA DE INNOVACIÓN**

Iniciativa

Pensamiento conceptual

Los factores que valora el test se combinan y se ponderan entre sí dando lugar a quince factores (además de la deseabilidad social) que son cuantificados directamente por el test, según el siguiente cuadro de correspondencias:

FACTORES E INDICADOR		COMPETENCIAS
ASE	ASERTIVIDAD	ASERTIVIDAD
COM	COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN
CON	CONOCIMIENTO Y SEGURIDAD EN SÍ MISMO	AUTOCONTROL
		CONFIANZA EN SÍ MISMO
		EMPATÍA
FRA	CONTROL SOBRE EL FRACASO Y LA FRUSTRACIÓN	AUTOCONTROL
		TOLERANCIA A LA PRESIÓN
DIS	DISCRECIÓN	AUTOCONTROL
		RESPONSABILIDAD
EMP	EMPATÍA	EMPATÍA
ENF	ENFRENTAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
		RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS
ESP	ESPÍRITU DE EQUIPO Y COOPERACIÓN	TRABAJO EN EQUIPO
		LIDERAZGO
EST	ESTABILIDAD EMOCIONAL	AUTOCONTROL
ICD	INICIATIVA, CAPACIDAD DE DECISIÓN	INICIATIVA
		TOMA DE DECISIONES
INT	INTEGRIDAD PERSONAL / ETICIDAD	SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL
		RESPONSABILIDAD
PEN	PENSAMIENTO CONCEPTUAL	PENSAMIENTO CONCEPTUAL
ORI	ORIENTACIÓN AL CIUDADANO	EMPATÍA
		DESARROLLO DE PERSONAS
RES	RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD
		PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN
TOL	TOLERANCIA A LA PRESIÓN	TOLERANCIA A LA PRESIÓN
DSO	DESEABILIDAD SOCIAL	DESEABILIDAD SOCIAL

Los factores a valorar se dividen entre críticos y relevantes. A saber:



Factores críticos:

- .- Comunicación
- .- Discreción.
- .- Estabilidad emocional.
- .- Iniciativa, capacidad de decisión.
- Pensamiento conceptual.
- .- Tolerancia a la presión

Factores relevantes:

- .- Asertividad.
- .- Conocimiento y seguridad en sí mismo.
- .- Control sobre el fracaso y la frustración.
- .- Empatía.
- .- Enfrentamiento y resolución de problemas
- .- Espíritu de equipo y cooperación
- .- Integridad personal / eticidad
- .- Orientación al ciudadano
- .- Responsabilidad

► **Corrección:** La corrección del ejercicio se inicia con la obtención de las puntuaciones directas de los factores e indicador de deseabilidad social que conforman los aspectos que componen el test. A continuación, las puntuaciones directas se bareman para obtener una distribución de los factores (y del indicador de deseabilidad social) mediante decatipos (de 0 a 10). Posteriormente, se procede a valorar los decatipos resultantes según su grado de ajuste al perfil establecido del puesto de trabajo. Cada uno de los factores críticos es valorado entre 0 y 1,83333333 puntos. Cada uno de los factores relevantes es valorado entre 0 y 1,22222222 puntos. El indicador de deseabilidad social puede restar hasta 1,32 puntos.

La puntuación global en el test se obtiene del sumatorio de puntuaciones obtenidas en cada uno de los factores. En concreto, el valor máximo de esa puntuación global será, según lo expuesto, de 22 puntos.

► **Valoración:** El ejercicio se valora de 0 a 60 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 30 puntos para su superación. La puntuación global obtenida en el test por cada aspirante (un máximo de 22 puntos) se transformará en la recogida en las bases (de 0 a 60 puntos) mediante una regla de tres.

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