



TOLOSAKO
UDALA

TERCERA PRUEBA DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA ASCENSO A LA CATEGORÍA DE OFICIAL Y OFICIALA DE LA POLICÍA LOCAL DE TOLOSA: ENTREVISTA DE CARÁCTER PERSONAL

- Día: día 13 de noviembre de 2023
- Lugar: Ayuntamiento de Tolosa, Plaza Zaharra 6, A, 4º piso.
- Hora: Asier Moreno Yanci, a las 10,00 horas.
Andoni Otamendi Irastorza, a las 12,00 horas.

► **Objetivo:** La entrevista personal tiene como objetivo evaluar la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes para el ejercicio de las funciones y tareas de la plaza convocada. Se trata de comprobar que la persona aspirante reúne los requisitos necesarios para desempeñar satisfactoriamente el puesto de trabajo en cuanto a competencias.

► **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 Oficial/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



TOLOSAKO
UDALA

predictores de comportamientos futuros en el trabajo. A continuación, se recogen las bondades del instrumento:

ENTREVISTAS CONDUCTUALES: se centran en preguntas sobre experiencias en el trabajo y/o personales y, fundamentalmente, en descripciones de conducta. Los candidatos deben describir su comportamiento en determinadas situaciones pasadas. Otras entrevistas conductuales recurrentes son las entrevistas situacionales, en las que se pregunta a los candidatos sobre su actuación en situaciones hipotéticas.

Sus propiedades psicométricas son 0.83 de fiabilidad y 0.63 de validez. Su validez se generaliza a través de situaciones, organizaciones, criterios a predecir y diferentes puestos de trabajo. Ofrecen confianza en los resultados y similitud de resultados inter-jueces.

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS: En la modalidad de entrevista semiestructurada, la/s persona/s entrevistadora/s tienen preparado un conjunto de temas y preguntas que realizará/n durante la misma. Presenta la ventaja de recoger información de una serie de bloques temáticos (conocimientos, experiencia profesional, competencias, motivaciones, intereses, etc.), para poder valorar el nivel competencial y, en función de las respuestas que vaya dando la persona entrevistada, se podrá ir alterando el orden de las preguntas y el de los bloques tratados, incluso omitiendo alguna de las preguntas que tenga previsto realizar, modificando también la profundidad con que se aborda cada uno de ellos. Ante una pregunta que ya se haya respondido, el entrevistador puede decidir realizarla de nuevo o realizar preguntas de seguimiento o profundización. Permite aclarar términos, identificar ambigüedades, reducir formalismos...etc.

Este tipo de entrevista permite combinar las ventajas de las estructuradas en cuanto a fiabilidad inter-jueces y la validez de la entrevista, minimizando sus inconvenientes. Presentan un alto grado de estructuración, se repite todo el proceso de entrevista con todas las personas entrevistadas y sus contenidos se refieren a la búsqueda de comportamientos asociados a las dimensiones relevantes que identifican el puesto.

Por otra parte, como respuesta a las críticas y objeciones a la subjetividad y escasa fiabilidad de la entrevista clásica surge la entrevista por **COMPETENCIAS**. Este tipo de entrevista puede aplicarse a cualquiera de las modalidades anteriores y la opción a elegir deberá tomar en cuenta el balance de ventajas e inconvenientes de cada una de ellas, en relación con las características requeridas en el puesto y las características de las personas aspirantes.

► **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:



TOLOSAKO
UDALA

- 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?
- 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?
- 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?
- Preguntas de descripción de conducta: Este tipo de preguntas incluyen tanto preguntas sobre conductas pasadas como futuras.

► **Competencias a valorar:** Las competencias de las personas aspirantes a evaluar en el ejercicio de entrevista personal son las cinco siguientes: Motivación, Estabilidad Emocional, Responsabilidad, Eticidad y Discreción, Capacidad de Análisis, Planificación y Resolución de problemas y Liderazgo- Dirección y Comunicación.

1.- MOTIVACIÓN

Disposición para darse a sí mismo/a motivación e intentar nuevas vías, dedicando el esfuerzo necesario hasta conseguir el objetivo perseguido o hasta que no resulte razonable insistir en él. Disposición para moverse “motu proprio” hacia un objetivo que se considera de interés.

2.- ESTABILIDAD EMOCIONAL

Capacidad para mantenerse ecuánime y mesurado/a, con ánimo sereno y juicio imparcial, aun en circunstancias difíciles. Patrones de respuesta proporcionales a las situaciones y continuidad en los estados anímicos. Capacidad para mantenerse tranquilo/a y funcionar con eficacia en situaciones prolongadas de gran presión para el individuo.

3.- RESPONSABILIDAD, ETICIDAD Y DISCRECIÓN:

Fiable en el trabajo. Consciencia de las obligaciones asumidas y disponibilidad para cumplir con los compromisos adquiridos y aceptar sus consecuencias. Sentido del deber. Capacidad para actuar adecuándose a lo que es justo y apropiado, respetando principios éticos y legales básicos. Prudencia, rectitud y juicio para hablar y obrar.

4.- CAPACIDAD DE ANÁLISIS, PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Capacidad para identificar conexiones entre situaciones que no están relacionadas de forma obvia y de identificar aspectos clave en asuntos complejos. Capacidad para



analizar los datos de una situación y de llegar mediante el razonamiento a unas conclusiones o soluciones evaluándolas y seleccionándolas.

Capacidad para establecer y conducir un proyecto de trabajo estableciendo un orden apropiado de actuación con el objetivo de alcanzar una meta. Habilidad para establecer planes indicando objetivos, prioridades tiempos y recursos, así como las diversas etapas que hay que seguir.

5.- LIDERAZGO-DIRECCIÓN Y COMUNICACIÓN

Capacidad de obtener la colaboración y/o implicación de sus colaboradores/as y de crear un equipo de trabajo eficaz.

Capacidad para expresarse claramente y de una manera persuasiva; de comunicar los contenidos de un mensaje a los miembros del grupo sin provocar malos entendidos o confusiones; para transmitir de forma sencilla un alto nivel de conocimiento técnico.

► **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.

► **Valoración:** La entrevista, atendiendo a lo dispuesto en las bases de la convocatoria y a la propuesta aceptada de manera unánime por el Tribunal calificador, se valorará de 0 a 2 puntos de los 5 puntos totales otorgados al apartado de pruebas de personalidad. La puntuación deberá sumarse a la obtenida en la Prueba de Personalidad General y en la Prueba de Personalidad Laboral y en la suma de las tres pruebas deberá obtenerse un mínimo de 2,5 puntos para continuar en el proceso. Además, deberá cumplirse también la condición de obtener un mínimo de 5 puntos al sumar ese valor y lo obtenido en las "Pruebas de Aptitud" para que la persona aspirante resulte apta en esta tercera prueba.

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	0,10
INSUFICIENTE	2	0,50
SUFICIENTE	3	1



BUENA	4	1,5
EXCELENTE	5	2

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.



TOLOSAKO
UDALA

El nivel de adecuación en cada competencia es consecuencia directa de los anclajes obtenidos derivados de las conductas 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.

Tolosa , a 3 de noviembre de 2023

El Secretario del Tribunal calificador