

**TERCERA PRUEBA DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA ASCENSO A LA CATEGORÍA DE OFICIAL Y OFICIALA DE LA POLICÍA LOCAL DE TOLOSA**

**Pruebas a realizar el 17 de octubre de 2023, a las 10.30 horas**

➤ **PRUEBAS DE APTITUD:**

Las personas aspirantes deberán responder, por escrito, a un cuestionario de 64 ítems, dirigido a la evaluación de la capacidad de razonamiento verbal, de razonamiento abstracto, a la capacidad de percepción y atención y al nivel de inteligencia general.

Este ejercicio, tal y como se establece en las Bases de Convocatoria, se valorará sobre un máximo de 5 puntos y tendrá una duración total de 53 minutos y medio.

Como se ha señalado, se evalúa lo siguiente:

- **Inteligencia general:**

**Descripción:** Cuestionario de 16 ítems con 4 alternativas de respuesta. Se trata de una prueba donde se intercalan elementos verbales y numéricos, analogías y problemas lógicos. La tarea consiste en comprender, analizar y sintetizar la información dada en varias frases para obtener nueva información y nuevas conclusiones a través de ellas.

**Objetivo:** Evaluar la capacidad para el análisis de una situación, organización de datos y el desarrollo de un proceso intelectual lógico, o lo que es lo mismo, evaluar la capacidad de razonamiento con relaciones lógicas y/o matemáticas que es un componente de la inteligencia que faculta para resolver problemas lógicos y se basa en la deducción (de lo general a lo particular), en la inducción (de lo particular a lo general) y en la analogía (de datos particulares a hechos particulares).

- **Capacidad de percepción y atención:**

**Descripción:** Cuestionario de 16 ítems con 4 alternativas de respuesta. Se definen las aptitudes de percepción y atención 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.

**Objetivo:** Evaluar la atención y la observación a través de patrones. Evaluar la capacidad de atención sostenida y concentración en el detalle. Evaluar la rapidez para identificar elementos semejantes, así como para discriminar elementos diferentes.

- **Capacidad de razonamiento verbal:**

• **Descripción:** Cuestionario de 16 ítems con 4 alternativas de respuesta. Se define como la capacidad para utilizar, comprender, relacionar, analizar y clasificar conceptos presentados por escrito. Su resultado más tangible se materializa en la producción verbal y/o escrita.

• **Objetivo:** Evaluación de destrezas y habilidades para el razonamiento inductivo y deductivo mediante el uso de material escrito. Utilización correcta del lenguaje. Análisis de argumentos y evaluación lógica de la lectura. Asimismo, se identifican las relaciones entre conceptos y la riqueza de vocabulario.

- **Razonamiento abstracto:**

• **Descripción:** Cuestionario de 16 ítems con 4 alternativas de respuesta. Se define como la capacidad para comprender, relacionar, manejar, codificar y decodificar diagramas, esquemas y dibujos, tomando decisiones en función de su significado. Es la habilidad que permite identificar

relaciones abstracto-espaciales y patrones geométricos.

- **Objetivo:** Evaluación de los esquemas cognitivos que permiten a los individuos resolver problemas y situaciones complejas. Análisis de la capacidad deductiva para que, partiendo de ciertas proposiciones previamente conocidas, se obtengan conclusiones previamente no conocidas, de modo explícito.

**En la corrección de este ejercicio se aplicarán los siguientes criterios:**

- Cada una de las preguntas contará con cuatro alternativas de respuesta, de las cuales, sólo una de ellas será correcta.
- El conjunto del ejercicio se valora sobre 5 puntos.
- Cada respuesta no acertada, restará 0,25 puntos. Las preguntas con más de una respuesta, se considerarán no contestadas. Las preguntas no contestadas, no penalizarán.
- La puntuación directa del conjunto del ejercicio (un máximo de 64 puntos menos el número de errores cometidos multiplicados por 0,25) se convertirá, mediante una regla de tres, en una puntuación de 0 a 5 puntos según lo establecido en las bases de la convocatoria, quedando excluidas del proceso selectivo las personas que no alcancen un mínimo de 2,5 puntos de puntuación convertida. Además, la suma de esta prueba y las pruebas de personalidad debe dar como resultado un mínimo de 5 puntos para que la persona aspirante sea apta en esta tercera prueba (las dos condiciones son acumulativas).
- Se realizará la corrección garantizando el anonimato de las personas aspirantes.

➤ **PRUEBAS DE PERSONALIDAD**

Atendiendo a lo recogido en las Bases de Convocatoria y al encargo realizado se propone la realización de un **Test de Personalidad General**, un **Test de Personalidad Laboral** y una **Entrevista de carácter personal**:

❖ **TEST DE PERSONALIDAD GENERAL (1,5 puntos)**

▶ **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 en base a la detección de posibles casos de patología.

▶ **Ítems:** 217.

▶ **Tiempo:** 50 minutos.

▶ **Descripción:** Test de personalidad confeccionado exprofeso para la Academia Vasca de Policía y Emergencias por una reconocida empresa especializada en la confección de tests. 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 los aspirantes. Las dimensiones y escalas analizadas en el Cuestionario son las siguientes:



TOLOSA  
UDALA

- **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 Paranoïdismo.
- 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 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 (generalmente centiles). Seguidamente, se analiza y valora cada factor según su criticidad o relevancia en relación al perfil de exigencia del puesto, lo que define los niveles de adecuación alcanzables en la prueba. En concreto, el diseño distingue 22 factores de medición que, conforme a su relevancia, distribuye un máximo de 22 puntos, 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

► **Valoración:** Se valorará de 0 a 1,5 puntos de los 5 puntos totales otorgados al apartado de pruebas de personalidad. Esta puntuación se adjudicará a los niveles de adecuación siendo 1,5 el nivel 10. La puntuación deberá sumarse a la obtenida en el Test de Personalidad Laboral y en la entrevista personal. La corrección se realizará en anónimo.

❖ **TEST DE PERSONALIDAD LABORAL (1,5 puntos)**

Se propone que las personas aspirantes cumplimenten un test de personalidad que mida siete factores de personalidad laboral. En concreto: dominancia activa, responsabilidad profesional, apertura a la experiencia, sociabilidad, dinámica de trabajo, amabilidad y búsqueda de éxito.

El test que se propone 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 de personalidad valora los siete factores de personalidad laboral a partir de veinte escalas (diez escalas de roles y diez escalas de necesidades). A estas, se añade un indicador de deseabilidad social, que también será medido, con la que se valora hasta qué punto la persona aspirante responde al cuestionario conforme lo que es y no lo que le gustaría ser o cómo le gustaría que le vieran los demás. En concreto, los factores y escalas son los siguientes:

FACTORES	ESCALAS	
	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



TOLOSAKO  
UDALA

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 y críticas, según la importancia que se les atribuye teniendo en cuenta las conductas a medir y que están relacionadas con la actividad laboral de la categoría de Oficial/a. 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 **corrección** del test se realizará garantizando el anonimato de las personas aspirantes. Tras la aplicación del mismo, se obtiene la puntuación directa en cada una de las escalas e indicadores. Cada puntuación directa se enmarca dentro de un decatipo de la distribución de cada escala.

A cada decatipo, atendiendo al grado de adecuación a las conductas relacionadas con la actividad laboral de la categoría de Oficial/a, le corresponde un valor. Este valor oscila entre 0 y 1 punto en las escalas relevantes e indicadores y entre 0 y 1,5 puntos en las escalas críticas. Una respuesta en blanco o doble supondrá un 0 en la escala o indicador correspondiente.

La puntuación de la prueba se obtiene de la suma de los puntos obtenidos en cada una de las escalas e indicadores. La puntuación máxima alcanzable es de 23,5 puntos (16 puntos en las escalas relevantes e indicadores y 7,5 en las críticas).

Los puntos obtenidos en el test de personalidad se transforman, mediante una regla de tres, en la puntuación establecida por el Tribunal Calificador, según lo dispuesto en las Bases de Convocatoria, es decir en 1,5 puntos. La puntuación obtenida deberá sumarse a la obtenida en el Test de Personalidad General y en la entrevista personal.

#### ❖ **ENTREVISTA DE CARÁCTER PERSONAL (2 puntos)**

**Se realizarán en una fecha diferente.** Se valorarán de 0 a 2 puntos. Los puntos obtenidos en éstas deberán sumarse a los obtenidos en las pruebas de personalidad general y personalidad laboral.

Tolosan, 2023ko urriaren 5ean

El Secretario del Tribunal