

**PRIMERA Y CUARTA PRUEBAS DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO PARA ASCENSO A LA  
CATEGORÍA DE SUBOFICIAL Y SUBOFICIALA DE LA POLICÍA LOCAL DE TOLOSA**

**Pruebas a realizar el 18 de mayo de 2022**

**1.- PRIMERA PRUEBA: PRUEBA TEÓRICA**

Se propone la aplicación de un cuestionario compuesto por cuarenta preguntas, mas tres de reserva, donde cada pregunta estará compuesta por un enunciado y cuatro alternativas de respuesta entre las que solo una será correcta.

El tiempo estimado para la realización de esta prueba es de 43 minutos.

Se propone que cada respuesta errónea reste 0,25 puntos. Las respuestas en blanco y dobles no penalizarán.

Según queda establecido en las Bases de Convocatoria, esta prueba *se calificará de 0 a 20 puntos, debiendo obtener un mínimo de 10 para no ser excluido/a del proceso*. La calificación de las personas aspirantes será el resultado de realizar una regla de tres con la puntuación directa obtenida en el test después de haber restado los errores (máximo 40 puntos).

**2.- CUARTA PRUEBA: RUEBAS PSICOTÉCNICAS Y ENTREVISTA PERSONAL.**

➤ **PRUEBAS DE APTITUD:**

Las personas aspirantes deberán responder, por escrito, a un cuestionario de 64 ítems.

Tal y como se refleja en las Bases de Convocatoria, se evalúan las siguientes aptitudes:

➤ **Inteligencia general:**

- **Descripción:** Cuestionario de 16 ítems con 4 alternativas de respuesta. Se trata de una prueba de inteligencia general y razonamiento de nivel medio donde se intercalan elementos verbales y numéricos, analogías y problemas lógicos. La tarea consiste en comprender, analizar y sintetizar la información dada 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 lógico 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 define 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 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.
- **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 evalúa la capacidad de identificar 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 esta prueba se aplicarán los siguientes criterios:

- 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.
- Se realizará la corrección garantizando el anonimato de las personas aspirantes.
- La puntuación final de la prueba será el resultado de convertir la puntuación directa alcanzada en la misma (de 0 a 64 puntos, 1 punto por cada pregunta acertada) a una puntuación de 0 a 10 puntos (según lo establecido en las Bases). Atendiendo a lo dispuesto en las Bases, deberá obtenerse un mínimo de 5 puntos para superar el ejercicio.

➤ **PRUEBAS DE PERSONALIDAD**

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:**

▶ **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:** 50 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 Paranoidismo.
- 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 con el 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 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

► **Valoración:** Se valorará de 0 a 3 puntos, de los 10 máximos sobre los que se califica el apartado de pruebas de personalidad de la cuarta prueba. La corrección del ejercicio se realizará guardando el anonimato de las personas aspirantes.

➤ **Test de personalidad laboral.**

Se trata de un test de personalidad que mide siete factores de personalidad laboral. En concreto: dominancia activa, responsabilidad profesional, apertura a la experiencia, sociabilidad, dinámica de trabajo, amabilidad y búsqueda de éxito.

Dicho test es un cuestionario, de carácter normativo, que consta de 126 aseveraciones 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 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 se valora.

En concreto, 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 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 de la categoría de Suboficial/a de la Policía Local. 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 en una puntuación máxima de 3 puntos, de los 10 máximos sobre los que se califica el apartado de pruebas de personalidad de la cuarta prueba. La corrección del ejercicio se realizará guardando el anonimato de las personas aspirantes.

- ❖ **Entrevista Personal:** Se valorará sobre 4 puntos de los 10 máximos sobre los que se califica el apartado de pruebas de personalidad de la cuarta prueba. La propuesta se realizará con anterioridad a la realización de las entrevistas.