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

* **ENTREVISTA DE CARÁCTER PERSONAL**

►**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.

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 predictores de comportamientos futuros en el trabajo.

►**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:

• 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: Gestión, Control Personal, Responsabilidad y Disciplina, Liderazgo y Cooperatividad y Competencia Relacional.

**1.- GESTIÓN**

**Planificación – Organización:**

Capacidad para estructurar eficazmente las metas y prioridades del trabajo definiendo e implementando los objetivos de la acción, sus fases-etapas, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos. Habilidad para prever y anticipar las situaciones y las necesidades. Capacidad de analizar y valorar los resultados. Capacidad para revertir las situaciones atendiendo a este análisis.

**Afrontamiento y Resolutividad:**

Capacidad de analizar los datos de una situación o de un problema, de llegar mediante el razonamiento a unas conclusiones o soluciones, evaluando y seleccionando dichas soluciones. Habilidad especial para tratar y resolver situaciones conflictivas o de incertidumbre que requieren soluciones adecuadas. Optar por una opción concreta dentro del tiempo de posibilidad de ésta, conociendo y aceptando la duda y riesgo de la misma.

**2.- CONTROL PERSONAL**

Tener capacidad de mantenerse ecuánime y mesurado/a, con ánimo sereno y juicio imparcial, aún en circunstancias difíciles. Manifestar reacciones proporcionales a la situación y presentar una continuidad en sus estados de ánimo. Tener capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada. Capacidad para mantenerse tranquilo/a y funcionar con eficacia en situaciones prolongadas de gran presión para la persona. Capacidad para dirigir las propias actuaciones sin dejarse condicionar.

**3.- RESPONSABILIDAD Y DISCIPLINA**

Fiable en el trabajo. Disponibilidad para cumplir con los compromisos solicitados o adquiridos y aceptar sus consecuencias. Sentido del deber, disciplina, obediencia y colaboración con a la jerarquía. Compromiso con la Organización: Tener capacidad para alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de tal forma que promuevan las metas y se cumpla con la misión de la organización. Tener interiorizadas las normas y principios de actuación, poseer una intachable reputación, siendo correcto en sus actuaciones y teniendo claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares. Actuar adecuándose a lo que es justo y apropiado. Actuar como modelo de comportamiento para los demás buscando y transmitiendo credibilidad, cumpliendo y haciendo cumplir las normas y procedimientos definidos. Proactividad.

**4.- LIDERAZGO**

**Dirección:**

Ser capaz de provocar con su trabajo la consecución de los objetivos deseados. Confiere calidad al trabajo. Comunica a los demás lo que es necesario hacer y logra que se ejecuten sus directrices. Elige en función de las circunstancias y de los objetivos. Obtiene la cooperación de sus colaboradores y crea un equipo eficaz teniendo en mente el bien de la organización en tareas diversas.

**Impacto personal:**

Proyectar una buena impresión, para imponer atención y respeto, para mostrar un aire de confianza. Personas carismáticas, que son valoradas como poseedoras de numerosas cualidades y que provocan sentimientos positivos en la mayor parte de las personas con las que se relacionan.

**5.- COOPERATIVIDAD Y COMPETENCIA RELACIONAL**

**Espíritu de equipo y cooperación:**

Trabaja y hace que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Transmite espontáneamente su experiencia y conocimientos. Cuida las relaciones interpersonales favoreciendo un adecuado clima laboral. Escucha y comprende las preocupaciones, intereses y sentimientos de los/as otros/as. Equilibra la identidad, pertenencia y cohesión grupal. Habilidad para motivar. Disposición para realizar el trabajo atendiendo al conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos y la capacidad para crear y mantener contactos.

**Negociación, comunicación y asertividad**:

Capacidad para influir, convencer y hacer cambiar de opinión a otros/as a fin de encontrar soluciones satisfactorias que resuelvan un problema. Habilidad para tratar por la vía diplomática un asunto para conseguir determinados resultados.

Expresa ideas o hechos claramente. Ser diestro/a en aportar la información necesaria en cada momento; también de trasladar a sus colaboradores los aspectos (positivos y negativos) de sus desempeños. Argumentación racional de las propias ideas o posturas frente a los demás.

* **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 decisión del Tribunal Calificador, se valorará de 0 a 4 puntos (de los 10 que otorgan las Bases al apartado de Pruebas de Personalidad de la cuarta prueba).

Se establecen cinco niveles para la valoración del grado de adecuación de cada aspirante a cada una de las cinco competencias evaluadas:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GRADO DE ADECUACIÓN** | **NIVEL EN CADA COMPETENCIA** | **PUNTOS** |
| ESCASA | 1 | 0,4 |
| INSUFICIENTE | 2 | 1 |
| SUFICIENTE | 3 | 2 |
| BUENA | 4 | 3 |
| EXCELENTE | 5 | 4 |

La puntuación final de la prueba de la entrevista personal se obtiene del promedio de las puntuaciones obtenidas en cada una de las competencias.

**Tal y como establecen las Bases de Convocatoria, la suma de las pruebas de aptitud, de las dos pruebas de personalidad realizadas y de la calificación obtenida en la entrevista personal, será necesario que sea como mínimo de 10 puntos - de los 20 totales que vale la Cuarta Prueba. La otra condición, acumulativa, marca la necesidad de alcanzar la mitad de la puntuación en cada prueba (Pruebas de aptitud valoradas en 10 puntos como máximo y Pruebas de personalidad valoradas en 10 puntos como máximo), para que la persona aspirante supere la cuarta prueba.**