**REALIZACIÓN DE LA CUARTA PRUEBA DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE SUBOFICIAL/A DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE TOLOSA**

* **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.
* **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 las plazas convocadas.
* **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: Motivación, Estabilidad Emocional, Responsabilidad, Eticidad y Discreción, Capacidad de Análisis, Planificación y Resolución de problemas y Liderazgo- Dirección y Comunicación. Y se definen como se muestra a continuación:

**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 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.**