

**PROCESO SELECTIVO PARA INGRESO POR TURNO LIBRE Y CONCURSO-OPOSICIÓN, PARA CUBRIR EN PROPIEDAD TRES PLAZAS DE AGENTE VACANTES EN LA PLANTILLA ORGÁNICA DEL AYUNTAMIENTO DE ASTIGARRAGA**

**ASTIGARRAGAKO UDALAREN LANGILEEN PLANTILLA ORGANIKOAN HUTSIK DAUDEN UDALZAINGOAREN AGENTEAREN 3 PLAZA BEHIN BETIKOZ HORNITZEKO, TXANDA IREKIA ETA LEHIAKETA- OPOSIZIO BIDEZ, HAUTAKETA-PROZESUA**

**PRUEBAS AL REALIZAR EL 11 Y 12 DE NOVIEMBRE- AZAROAREN 11 ETA 12AN EGIN BEHARREKO ARIKETAK**

Las Bases de convocatoria, concretamente la Base Novena, la Fase de Oposición, establece que “consistirá en la realización de una o varias pruebas encaminadas a valorar la adecuación de los aspirantes al perfil del puesto y a las funciones a desempeñar”. El Tribunal Calificador decide que sean dos las pruebas que se realicen, concretamente una Prueba de Personalidad y una Entrevista Personal.

**PRUEBA DE PERSONALIDAD GENERAL**

Se propone la aplicación de un **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:** 45 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 Paranooidismo.
  - 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.

► **Valoración:** Las Bases de Convocatoria establecen que “El ejercicio- la quinta prueba- se valorará sobre un máximo de 10 puntos debiendo obtenerse un mínimo de 5 puntos para superarlo”. **Se propone que el Test de Personalidad tenga una puntuación de 0 a 5 puntos de los 10 totales que establecen las Bases de Convocatoria para la Quinta Prueba.**  
**La corrección del ejercicio se realizará guardando el anonimato de las personas aspirantes.**

### ENTREVISTA PERSONAL

► **Objetivo:** Evaluar la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes para el desempeño de las funciones y tareas del perfil profesional del puesto convocado. En síntesis, comprobar que la persona aspirante reúne los requisitos necesarios para desempeñar satisfactoriamente el puesto de trabajo en relación a las competencias evaluadas.

► **Descripción:** 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 evalúe 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:** 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? ¿Dónde y en qué fechas realizó sus estudios?
- **Preguntas técnicas:** Estas preguntas indican si un candidato 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? ¿Con qué tipos de personas tenía que relacionarse por motivos laborales?
- **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. Es decir, son preguntas tanto sobre qué hizo la persona aspirante en el pasado, pero también preguntas sobre qué haría en determinada situación o cómo resolvería un determinado problema o tarea.

► **Competencias a valorar:**

◆ INICIATIVA-PERSISTENCIA
◆ ESTABILIDAD EMOCIONAL
◆ RESPONSABILIDAD, ETICIDAD Y DISCIPLINA
◆ AFRONTAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS
◆ ASERTIVIDAD Y ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA
◆ TRABAJO EN EQUIPO

► **Desarrollo:** 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 técnico/a (psicólogo/a) bajo la coordinación del Área de Evaluación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Por decisión del Tribunal Calificador habrá un miembro del mismo en cada una de las entrevistas además del técnico/a, como oyente y con el objetivo de garantizar el buen orden y funcionamiento del proceso selectivo.

Se propone que las entrevistas sean grabadas en formato de audio y vídeo, salvo negativa expresa de la persona entrevistada.

► **Valoración:** se valorará de 0 a 5 puntos de los 10 totales que establecen las Bases de Convocatoria para la Quinta Prueba.

Se establecen cinco niveles para la valoración del grado de adecuación de cada aspirante a cada una de las 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	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL
ESCASA	1	0,25	nivel muy bajo en la competencia evaluada
INSUFICIENTE	2	1,25	nivel bajo en la competencia evaluada
SUFICIENTE	3	2,5	nivel suficiente en la competencia evaluada
BUENA	4	3,75	buen nivel de adecuación a la competencia evaluada
EXCELENTE	5	5	excelente nivel de adecuación a la competencia evaluada

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

**LA PUNTUACIÓN TOTAL DE LA QUINTA PRUEBA RESULTARÁ DE LA SUMA DE LAS PUNTUACIONES OBTENIDAS EN LA PRUEBA DE PERSONALIDAD Y EN LA ENTREVISTA PERSONAL.**

**TAL Y COMO ESTABLECEN LAS BASES DE CONVOCATORIA SE DEBE OBTENER UN MÍNIMO DE 5 PUNTOS (DE LOS 10 TOTALES) PARA SUPERAR LA PRUEBA.**