

D. Juan Ramón ARNAL PEIRÓ, Psicólogo Colegiado en el Colegio Oficial de Psicólogos de la Comunidad Valenciana, con número profesional CV-06758, en relación con el servicio de asesoramiento al Órgano Técnico de Selección en las pruebas selectivas psicotécnicas administradas en el proceso de selección convocado por el Ayuntamiento de RIBARROJA DE TURIA, para proveer 01 plazas de INSPECTOR de la Policía Local, con inicio de las pruebas psicotécnicas en fecha 27 de septiembre de 2022, de conformidad con la Oferta de Empleo Público y con arreglo a las Bases de la convocatoria, por medio del presente

INFORMA:

- **Que**, tras la preceptiva constitución del Órgano Técnico de Selección (OTS), y antes del comienzo de las pruebas psicotécnicas, el colegiado seleccionado para realizar dichas pruebas, hace constar, en base a los principios de publicidad y transparencia, que el presente informe constará de:

PRIMERO.- Normativa aplicable según bases de la convocatoria.

SEGUNDO.- Perfil profesional que define los rasgos y factores a valorar.

TERCERO.- Criterios de valoración y corrección.

CUARTO.- Información a los aspirantes antes del inicio de las pruebas.

QUINTO.- Otras cuestiones del procedimiento.

— —

PRIMERO. - Normativa aplicable según bases de la convocatoria.

La normativa aplicable dependerá de la fecha de publicación de las Bases y de la normativa que se recoge en estas, a saber:

A). – Bases anteriores al 19 nov 2021.

B). – Bases posteriores al 19 nov 2021.

A). – Bases anteriores al 19 nov 2021

A) CRITERIOS, se establecen en la Orden de 23 de noviembre de 2005, de la Conselleria de Justicia e Interior y Administraciones Públicas, por la que se dictan los criterios mínimos para la selección de los Policías Locales de la Comunidad Valenciana en las pruebas psicotécnicas

Y en lo establecido en el Artículo 7, del Decreto 153/2019, de 12 de julio del Consell, donde se indica que la prueba psicotécnica constará de **dos** ejercicios de test de personalidad, por ello se realiza un Test factorial de personalidad que analiza las escalas de validez y 16 factores de personalidad, y como segunda prueba otro test de personalidad de carácter clínico para descartar conductas psicopatológicas. El cuestionario de análisis clínico es un instrumento de evaluación complementaria, para identificar tanto las conductas de carácter depresivo, como las de alteración de la adaptación emocional y social.

Artículo 7 Pruebas psicotécnicas

*1. La prueba psicotécnica constará de **dos** ejercicios de test de personalidad, **uno** dirigido a evaluar rasgos de la personalidad general, así como indicadores de desajuste o inadaptación de la persona aspirante, y **otro** dirigido a la medición de las conductas relacionadas con la actividad laboral.*

2. Ambos ejercicios deberán estar relacionados directamente con el perfil del puesto convocado y podrán ser utilizados instrumentalmente en pruebas posteriores del proceso selectivo

A) PRUEBAS PROPUESTAS:

-**una de personalidad** adaptada a la medición de las conductas relacionadas con la función policial, con medición de las características de personalidad exigidas en las bases y con estudios de sinceridad y deseabilidad social en su prueba de validez.

-y **otra de evaluación de rasgos de la personalidad general, así como indicadores de desajuste o inadaptación de la persona aspirante.**

Tiempo: 30 minutos por prueba. Total, una hora para las dos pruebas.

B). – Bases posteriores al 19 nov 2021

B) CRITERIOS, se disponen en el Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad en los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana, en las pruebas psicotécnicas.

Publicado en el DOCV núm. 9218 de 18 de noviembre de 2021

Vigencia desde el 19 de noviembre de 2021

PRUEBAS, recogidas en el Anexo IV el Decreto 179/2021, de 5 de noviembre:

ANEXO IV : Pruebas psicotécnicas

1.º Prueba de aptitud psicotécnica, que constará de un test que evaluará las áreas y dominios de personalidad general y laboral, directamente relacionada con el perfil del puesto convocado y podrá ser utilizada instrumentalmente en pruebas posteriores del proceso selectivo y que será realizada por un profesional de la psicología.

Este ejercicio será de carácter obligatorio y eliminatorio.

2. La calificación global de las pruebas psicotécnicas será Apto/No apto.

3. Las áreas y dominios de personalidad general y laboral a evaluar se describen a continuación.

- a) En el acceso a la escala básica y ejecutiva se primarán especialmente las dimensiones de la personalidad laboral de emoción y relación.
- b) En el acceso a la escala técnica y superior, las dimensiones de personalidad laboral que se primarán serán las de innovación y gestión.

4. Adicionalmente, se considerará No apto a cualquier candidato al puesto que no supere los criterios mínimos en la **escala de sinceridad y distorsión de la imagen**, que no ofrezca puntuaciones adecuadas al perfil o **que obtengan resultados que indiquen desajuste psicológico, inadaptación u otras dificultades** que impidan un funcionamiento profesional.

5. Los datos obtenidos en estas pruebas podrán ser utilizados instrumentalmente en la entrevista personal que se realice personalmente en las pruebas selectivas de oposición.

6. En concreto, **se evaluarán las siguientes áreas** de personalidad:

I. Personalidad general

Para la evaluación de la personalidad, hay que tener en cuenta que, en el desempeño del trabajo realizado por las fuerzas de seguridad, existen fuertes implicaciones emocionales, estrés asociado a la peligrosidad del puesto de trabajo, necesidad de poder realizar muchas tareas, a lo que se suma el hecho de ser un trabajo público sujeto a críticas de los ciudadanos. Son aspectos que hacen necesario que sea importante **descartar a candidatos que puedan tener indicios de desajuste psicológico**.

Se propone pues aplicar pruebas psicométricas que evalúen la estabilidad emocional y la personalidad general. Dichas pruebas constarán de medidas de las siguientes dimensiones de la personalidad:

- 1. Estabilidad emocional. Podemos decir que las personas con estabilidad emocional son capaces de canalizar sus emociones en la dirección necesaria, manteniéndose serenas incluso en situaciones complicadas. Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:
 - - Ansiedad (hipocondriasis)
 - - Depresión (ídem)
 - - Paranoia (ídem)
 - - Hostilidad (Agitación)
 - - Estrés (Depresión baja energía)
 - - Tolerancia al fracaso (Culpa resentimiento)
 - - Autocontrol (desajuste)
 - - Atención y concentración (d2)
- 2. Ajuste social. Las personas con niveles aceptables de ajuste social se caracterizan por ser capaces de trabajar en colaboración con otras con el fin de lograr una meta común, colaborando y apoyando al grupo, siendo capaz, si es necesario, de ser firmes y enérgicas a la hora de justificar las acciones, aunque siempre manteniendo las formas. Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:
 - - Liderazgo (21)
 - - Trabajo en equipo (23)
 - - Sociabilidad (Apatía, Esquizofrenia)
 - - Asertividad (20)
- 3. Ajuste organizacional. El sentido de pertenencia a una organización se traduce en que las personas manifiestan una implicación con la misma, de forma que, atendiendo a las normas, pero sin rigidez, son capaces de realizar sus funciones de forma organizada y

tomando decisiones acordes con el procedimiento. Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

- - Compromiso con el trabajo (23)
- - Atención a las normas (23)
- - Flexibilidad (20)
- - Planificación (13) (14)
- - Iniciativa (15) (21)

Se incluirá adicionalmente una escala de sinceridad, de forma que pueda detectarse tanto la posible distorsión de la imagen debida a problemas psicológicos como la debida al intento de dar un perfil específico.

II. Personalidad laboral

Es conveniente disponer de medidas que permitan evaluar tendencias de comportamiento relacionadas con el desempeño en el puesto de trabajo, lo que podríamos denominar personalidad laboral. Para ello, se considera relevante la medición de factores relacionados con el ajuste organizacional, es decir, varias dimensiones que informen acerca de la capacidad de Estos factores pueden ser agrupados en cuatro dominios:

- **1. Dominio de la **relación**** con los y las demás, que tiene que ver con la capacidad de interactuar con las personas, dirigir las y motivarlas, siendo sensibles a las necesidades de los demás y capaces de enfrentarse a situaciones conflictivas que puedan requerir soluciones rápidas. Se incluyen pues los factores:
 - **a)** Trabajo en equipo (15)
 - **b)** Liderazgo (7) (21)
 - **c)** Empatía (9) (10)
 - **d)** Resolución de conflictos (6) (23)
- **2. Dominio de la **emoción****, que tiene que ver con la capacidad de mantenerse en actitud tranquila y resolutiva en situaciones de presión, sobreponiéndose con rapidez a estímulos externos impactantes. Se trata pues de cómo afrontar el estrés, atendiendo a los factores:
 - **a)** Tolerancia al estrés (1) (2) (12)
 - **b)** Autocontrol (3) (5) (8) (11)
- **3. Dominio de la **innovación****, que tiene que ver con la capacidad de asumir retos, intentando nuevos métodos. Se incluyen los factores:
 - **a)** Iniciativa (21)
 - **b)** Creatividad (4) (5)
- **4. Dominio de la **gestión****, que tiene que ver con la capacidad de identificar situaciones, organizar personas, así como con las estrategias de decisión. Se evalúa el sentido del trabajo de las personas, que si es alto, se traduce en individuos fiables en su puesto. Se incluyen los factores:
 - **a)** Organización y planificación (4) (15)
 - **b)** Toma de decisiones (13) (14)
 - **c)** Trabajo en equipo (7) (9) (21)
 - **d)** Responsabilidad (23)
 - **e)** Implicación con la organización. (24)

B) PRUEBAS PROPUESTAS:

-**una de personalidad general.** Teniendo en cuenta que en el desempeño del trabajo realizado por las fuerzas de seguridad, existen fuertes implicaciones emocionales, estrés asociado a la peligrosidad del puesto de trabajo, necesidad de poder realizar muchas tareas, a lo que se suma el hecho de ser un trabajo público sujeto a situaciones de conflicto, críticas de los ciudadanos, así como al manejo de armas de fuego. Son aspectos que hacen necesario que sea importante **descartar a candidatos que puedan tener indicios de desajuste o inadaptación psicológica.**

-**otra de personalidad laboral.** que permita evaluar tendencias de comportamiento relacionadas con el desempeño en el puesto de trabajo, para ello, se considera relevante la medición de factores relacionados con el ajuste organizacional, es decir, varias dimensiones que informen acerca del Dominio de la **relación** que tiene que ver con la capacidad de interactuar con las personas, Dominio de las relaciones **emocionales** que tiene que ver con la capacidad de mantenerse en actitud tranquila y resolutiva en situaciones de presión, Dominio de la **innovación**, que tiene que ver con la capacidad de asumir nuevos retos y Dominio de la **gestión**, que tiene que ver con la capacidad de identificar situaciones, organizar personas, así como con las estrategias de decisión

Tiempo: 30 minutos por prueba. Total, una hora para las dos pruebas.

— —

SEGUNDO. - Perfil profesional que define los rasgos y factores a valorar.

-**Que** la descripción de los factores a medir en el proceso de selección, en cuanto a **Actitudes, Personalidad**, será:

♣ Sentido de la disciplina y de la autoridad. - Conformidad ante las normas y demandas de sus superiores. Persona que suele ser sobria y digna de confianza, así como dominada por el sentido del deber, perseverante, responsable y organizada.

♣ Sentido de la iniciativa. - Persona no inhibida, dispuesta a intentar nuevas cosas, puede soportar sin fatiga las vicisitudes del trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras.

♣ Seguridad en sí mismo. Firmeza personal. - Capacidad práctica y realista. La confianza en sí mismo y su capacidad para tratar con cosas es madura y poco ansiosa, es flexible y segura.

♣ Desarrollo de conductas cooperativas. - Capacidad de integración en el grupo. Grado en que las personas se ayudan entre sí y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable, animosa, interesada por los demás. Buena colaboradora con el trabajo en grupo.

♣ Autocontrol de los impulsos y emociones. - Persona con mucho control de sus emociones y de su conducta en general. Cuidadosa y abierta a lo social. Evidencia lo que comúnmente se conoce como “respeto a sí mismo”, tiene en cuenta la reputación social.

- ♣ Serenidad- Persona sosegada, relajada y tranquila.
- ♣ Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal. - Persona socialmente desenvuelta, no inhibida, con buena capacidad para lograr y mantener contactos personales.
- ♣ Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional. - Persona responsable y organizada, sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas; haciendo lo que es aceptado e idóneo.
- ♣ Capacidad de automotivación- Capacidad de sentirse satisfecho en lo referente a su ocupación. Grado en que una persona se preocupa por su actividad y se entrega a ella.

A la vista de las pruebas, se realizará un análisis global de la estructura de la personalidad, y pudiéndose realizar una entrevista a fin de constatar si el opositor se ajusta al perfil establecido.

- **Que** la documentación utilizada para la realización de las citadas pruebas es de uso frecuente para profesionales de la policía, de hecho, contiene tabla centil específica para este colectivo. Y que los percentiles y puntuaciones correspondientes están establecidos y gozan de fiabilidad y validez. No obstante, todo el material empleado es autenticado, como puede comprobar el Tribunal calificador, material testado con sus correspondientes estudios de fiabilidad y validez.

-**Que**, el **Cuestionario de Personalidad** tiene como objeto principal delimitar los rasgos más consistentes y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y contextos de la vida. Como en todo test, la validez de los resultados dependerá de que se haya aplicado de forma adecuada. Además, esta prueba, por tratarse de un cuestionario de autoinforme en el que los resultados se obtienen a partir de las respuestas dadas por el propio examinando, la validez de las conclusiones dependerá en gran medida de la sinceridad, la deseabilidad social y el control con los que se haya contestado a la prueba. En cualquier caso, la interpretación de los resultados debe hacerse siempre con mucha prudencia y por profesionales debidamente capacitados que puedan valorar el significado de las dimensiones evaluadas y de las puntuaciones obtenidas. Es por ello que, tanto el resultado del “**autoinforme**” como los “**biodatos**” y la posterior entrevista en su caso, están destinados al uso de profesionales debidamente preparados y experimentados y debe ser interpretado y utilizado de acuerdo a las normas deontológicas.

-**Que**, en cuanto a los factores actitudinales que mide el TEST, en relación con la Personalidad, una vez superadas las puntuaciones mínimas en las escalas de control de las respuestas (sinceridad, deseabilidad social o cualquier otra análoga), deberá realizarse un análisis global de la estructura de personalidad.

En este análisis global de la estructura de la personalidad, se estudian estructuras excluyentes del perfil idóneo del tipo:

(siempre que se supere el intervalo de confianza establecido en el informe previo entregado antes del inicio de la prueba psicotécnica)

- 1- dificultades para controlar sus reacciones o sentir nerviosismo y mostrar signos de ansiedad.

- 2- mostrar sentimientos de inferioridad e inseguridad que le hacen cuestionarse sus propias capacidades.
- 3- inseguridades e indecisiones, que merman su eficacia en situaciones sociales o ante retos más complicados.
- 4- falta de toma de decisiones e incapacidad de defender sus puntos de vista y sus iniciativas, sin contemplar que en ocasiones es necesario ceder en pos del interés del colectivo.
- 5- no es consciente de ser una persona independiente, que confía firmemente en su criterio y trata de imponerlo, lo que puede provocar que los demás le perciban como una persona dominante y en cierto modo intolerante.
- 6- presentar un comportamiento que puede ser desafiante e incluso antisocial por lo que no sería raro que protagonizara enfrentamientos con otras personas o con instituciones por sus dificultades para adaptarse a las pautas y usos sociales.
- 7- problemas con el manejo de las pequeñas frustraciones que presenta la vida y reacciona inadecuadamente ante ellos. Y le cuesta tolerar los defectos de los demás.
- 8- escasa desenvoltura en situaciones más complejas o conflictivas, en las que es posible que tenga más dificultades para sentirse cómodo o lograr los objetivos que se había propuesto.
- 9- en ocasiones puede costarle algo adaptarse a las situaciones cambiantes en las que deba reaccionar con rapidez poniendo en marcha todos sus recursos, como en los , procesos de negociación.
- 10- baja capacidad para actuar de forma responsable, seria, cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo, no sentir el liderazgo, cuando se trabaja en equipo, no pugnar por organizar el trabajo de los demás y fijar los objetivos.

Dado que la Orden de Conselleria que determina el proceso selectivo, es clara en estos casos, y exige el haber superado las pruebas de control de respuestas. No se permite pasar a analizar el resto de las variables que estudia el cuestionario, si no se han superado las escalas de validez.

*Orden citada: **ORDEN de 23 de noviembre de 2005, de la Conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas, por la que se establecen los criterios mínimos para la selección de los policías locales de la Comunidad Valenciana en las pruebas físicas, psicotécnicas y reconocimiento médico. [2005/13285]***
(DOGV núm. 5148 de 02.12.2005)

— —

ANEXO ESCALAS Y FACTORES

ESCALAS

1. Estabilidad emocional (Est), aprecia aspecto de ajuste general de las emociones y afectos: el control y la estabilidad emocionales.
2. Ansiedad (Ans), evalúa las reacciones ansiosas frente a distintas situaciones.
3. Autoconcepto (Auc), analiza la valoración personal que uno hace de sí mismo a partir de su valía personal.
4. Eficacia (Efi), mide la competencia y la eficacia en la realización de distintas conductas.
5. Autoconfianza y seguridad en sí mismo (Csg), evalúa la confianza en las posibilidades y recursos propios y al mismo tiempo la seguridad para enfrentarse a los acontecimientos de la vida.
6. Independencia (Ind), evalúa la tendencia a actuar sin tener en cuenta los intereses de los demás y del grupo.
7. Dominancia (Dom), mide la tendencia a dirigir a los demás y a organizar actividades.
8. Control cognitivo (Ccg), evalúa el manejo de los procesos y habilidades de autocontrol cognitivo ante distintas situaciones.
9. Sociabilidad (Soc), analiza la facilidad para las relaciones sociales.
10. Ajuste social (Ajs), evalúa la conducta social y el grado de adaptación al medio familiar, escolar o laboral.
11. Agresividad (Agr), evalúa la tendencia agresiva y el tipo de respuestas ante las dificultades y frustraciones que presenta la vida.
12. Tolerancia (Tol), evalúa el grado de independencia de pensamiento y acción respecto a la forma de ser y actuar y a la procedencia de los demás.
13. Inteligencia social (Ins), aprecia la capacidad para la adaptación inteligente a los distintos ambientes y situaciones sociales, así como la facilidad de actuación en los mismos.
14. Integridad-honestidad (Inh), analiza la capacidad para actuar como una persona responsable, seria y cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo.
15. Liderazgo (Lid), aprecia la capacidad para dirigir grupos, asociaciones y equipos, organizar las actividades y el trabajo y conseguir objetivos y metas.

VALIDEZ

16. Sinceridad (Sin), mide la libertad para expresarse sin fingimiento, reconociendo esas pequeñas debilidades humanas referidas al yo para quedar bien consigo mismo.

17. Deseabilidad social (Des), estudia la distorsión que puede introducir el sujeto en sus respuestas al cuestionario, debido a la sobrevaloración que hace de sí mismo y de su conducta.

18. Control o validez de las respuestas (Cnt), valida la coherencia o discrepancia de las respuestas al cuestionario o, al menos, permite tomar precauciones a la hora de hacer la interpretación o diagnóstico. La escala está formada por 13 pares de ítems, y cada vez que el sujeto da la misma combinatoria de verdadero-falso o falso-verdadero, indicada en la plantilla, recibe un punto.

FACTORES DE SEGUNDO ORDEN

20. AJUSTE

Esta dimensión es una de las más consistentes en el CPS e indica una buena estabilidad en la estructura de la personalidad, es decir, es un buen índice de ajuste personal. Ofrece información sobre la estabilidad emocional, el equilibrio personal y la seguridad y confianza en sí mismo y en sus capacidades.

21. LIDERAZGO

Esta dimensión de personalidad del CPS ofrece información sobre la tendencia de la persona a mostrar conductas de liderazgo y dominancia en contextos laborales y personales.

22. INDEPENDENCIA

Esta dimensión ofrece información sobre el grado de independencia y tolerancia que muestra la persona en sus relaciones con los demás.

23. CONSENSO

Esta dimensión tiene que ver con la aceptación de la normativa social y con el auto control cognitivo necesario para saber adaptarse a ella y cumplir con las obligaciones, compromisos, etc.; por tanto, expresa el grado de socialización, de adaptación a las normas y de adecuación a los demás.

24. EXTRAVERSIÓN

Por último, esta dimensión ofrece información sobre la habilidad de la persona para relacionarse eficazmente con los demás y el gusto por hacerlo.

CONSIDERACIONES ADICIONALES

Siempre que sea posible, es recomendable que el profesional responsable de la evaluación interprete el perfil de resultados del CPS poniéndolo en relación con el resto de las informaciones disponibles durante el proceso de evaluación (entrevista, resultados en otras pruebas, etc.). De este modo podrá obtener una imagen más completa y amplia de las características del sujeto evaluado.

TERCERO. - Criterios de valoración y corrección.

Que, una vez tratados los aspectos normativos que regulan el procedimiento, se presentan ante el **Tribunal Calificador**, en su condición de órgano colegiado, los baremos necesarios para considerar que se ofrece el perfil idóneo para seguir con el procedimiento y tras la resolución de las cuestiones de asesoramiento necesarias, estos baremos si finalmente resultan aprobados por el tribunal, quedarán fijados los siguientes intervalos de confianza:

-Intervalo de confianza para la prueba que evalúa rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación **04/07**

-Intervalo de confianza para el conjunto de Factores Actitudinales dirigidos a medir las conductas relacionadas con la actividad laboral **10/90**

- **a)** En el acceso a la escala básica y ejecutiva se primarán especialmente las dimensiones de la personalidad laboral de emoción y relación. Puntuación 60/90.

- **b)** En el acceso a la escala técnica y superior, las dimensiones de personalidad laboral que se primarán serán las de innovación y gestión. Puntuación 65/90.

-Intervalo de confianza para las pruebas de validación de respuestas, tales como Sinceridad, Deseabilidad y Control **30/70**

-Intervalo de confianza para la prueba de autoinforme Biodatos, teniendo en cuenta las instrucciones, sinceridad, presentación, ajuste y firma **04 de 05**

-Que, la validez de la prueba que mide el desajuste o inadaptación está supeditada a que el número de respuestas intermedias (indecisiones) no supere 14 respuestas tipo B.

(Un número superior al 10%, que son 15 respuestas B o más, es contemplado como NO apto) (se incluyen las respuestas en blanco en este computo)

Todo ello en base a las normas de corrección del manual de la prueba CAQ, que dice: "Comprobar que se han seguido las instrucciones. Una sola respuesta por ítem y un pequeño número de contestaciones B, tipo término medio"

-Que la Plantilla **decatipos** a emplear será: **DECATIPOS CAQ**

P.D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	Pa	Pp	Sc	As	Ps
0	4	4	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2
1	5	5	1	2	3	2	4	3	1	4	1	3
2	6	6	1	3	4	2	4	4	1	4	1	4
3	7	7	1	3	5	3	5	4	1	5	1	5
4	7	7	2	4	6	4	6	5	1	6	1	6
5	8	8	2	4	6	4	7	6	1	7	2	6
6	8	8	3	4	6	4	8	6	1	7	2	7
7	8	8	3	5	7	5	8	7	2	8	3	7
8	8	9	4	6	7	6	9	7	2	8	3	7
9	9	9	4	6	7	6	9	8	3	9	4	8
10	9	9	5	7	8	6	9	8	4	9	4	8
11	10	9	6	8	8	7	9	8	4	9	5	9
12		10	7	8	8	7	9	9	4	9	6	9
13			7	8	8	8	9	9	5	10	7	9
14			8	9	8	8	10	9	6		7	9
15			8	9	9	8		10	6		8	9
16			9	9	9	9			7		9	10
17			9	10	9	9			7		9	
18			9		10	9			8		10	
19			10			10			8			
20									9			
21									10			
22												
23												
24												

CONDUCTAS PSICOPATOLOGICAS

A) De contenido Depresivo (d1, d2, d3, d4, d5, d6, d7)

B) De rasgos psicopatológicos (pa, pp, sc, as, ps)

D1 Hipocondriasis Preocupado por la salud y desarreglos funcionales. Atención exagerada a los síntomas que padece. Nervioso y alterado.

D2 Depresión suicida Pensamientos autodestructivos e insatisfecho de la vida. también fobias o temores ilógicos a situaciones o cosas sin importancia.

D3 Agitación Busca aceptación y acepta riesgos. Gusto por el peligro. Intenta buscar nuevos retos, aunque sean imprudentes.

D4 Depresión ansiosa Tensión, desmaño manejando situaciones, desconfiado y no se fía del entorno y sueños molestos.

D5 Depresión baja energía Preocupado, sin energía para actuar. Sentimientos de intranquilidad. No muestra entusiasmo por el trabajo

D6 Culpa resentimiento Autocrítico, se acusa de los errores y tiene sentimientos de culpabilidad. Se perturba si deja algo por hacer.

D7 Apatía retirada Evita contactos interpersonales no se encuentra comfortable con los demás. Introverso y tiende a aislarse. Timidez e inseguridad.

Pa Paranoia Cree que se le persigue, controla y maltrata. Susceptible y celoso. Puede tornarse litigante y vengativo.

Pp Desviación psicopática No le ofenden las críticas y acepta lo antisocial en sí mismo y en los otros. Exceso de actividad y sensaciones fuertes. Crítico son las normas.

Sc Esquizofrenia Con impulsos repentinos e incontrolados. Se aleja de la realidad. Se aprecian síntomas de desconexión.

As Psicastenia Le molestan ideas repetitivas, insistentes o hábitos compulsivos de carácter maniático. Obsesivo y comportamientos fóbicos.

Ps Desajuste psicológico Tímido, pierde su aplomo y con sentimientos de inferioridad. Falta de confianza

-Que, establecer que, siguiendo los intervalos de confianza fijados en este Informe Previo, será motivo de exclusión:

a) Puntuar fuera del intervalo de confianza en alguna de estas estructuras.

b) No superar las dos pruebas propuestas.

-Se evalúa en primer lugar la prueba que mide rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación, quedando eliminado todo sujeto que no obtenga el perfil general indicado, o supere las 14 respuestas tipo B.

-Superada esta prueba, se comprueban los indicadores de validez de la prueba de medición de las conductas relacionadas con la actividad laboral, y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y actividades laborales, superada la validez de las respuestas, los rasgos de personalidad podrán contrastarse con una entrevista.

c) Se tendrán además en cuenta los datos de su autoinforme y la entrevista de contraste, en su caso, realizada **en presencia** del Tribunal Calificador.

En bases **posteriores al 19 nov 2021**, no será necesaria la entrevista.

(Se recomienda entrevista de revisión para los no aptos y de contraste para los aptos)

— —

CUARTO. - Información a los aspirantes antes del inicio de las pruebas.

-**Que**, tras la resolución de las cuestiones previas de asesoramiento al tribunal y estando este conforme con la mecánica de la prueba y con los baremos propuestos, se procederá a realizar los ejercicios que componen las pruebas psicotécnicas, tras la explicación del procedimiento a todos los opositores, para constancia de los actos

- **Que** sobre la cuestión de aceptar informes de haber pasado pruebas psicotécnicas en otros Ayuntamientos u oposiciones anteriores, se informa del contenido de la Orden 23 de noviembre de 2005, citada, a saber:

Anexo III, apartado B. Normas y requisitos generales: Al considerarse diferentes puntuaciones en los baremos aptitudinales y existir una diferente ponderación de los factores de personalidad para cada escala y categoría, la obtención de la calificación de Apto en una selección destinada a cubrir un puesto concreto de la escala no será homologable para ningún otro puesto.

- **Que** **antes del inicio de la prueba** y para salvaguardar la confidencialidad y asegurar el anonimato se asignan de forma aleatoria, unos números claves a los candidatos, de tal forma que se protege la identidad del autor de cada dossier de cuestionarios. Quedando los códigos con sus correspondientes nombres y apellidos dentro de un sobre cerrado y éste en poder del secretario del Tribunal, debiendo los aspirantes anotar sus códigos en los ejercicios que realicen e introducirlos en el sobre, que entregarán cerrado al Psicólogo, todo ello con el fin de garantizar el anonimato en la corrección de los ejercicios.

- **Que** el Tribunal estará presente en todo momento durante el proceso y observará el desarrollo anónimo del examen y la rigurosa aplicación objetiva del procedimiento

-**Que**, las escalas de validez **son eliminatorias** y antes de proceder a la interpretación de los resultados en las escalas y dimensiones globales es necesario prestar atención a los indicadores de validez que incorpora el cuestionario. La prueba seleccionada contiene escalas de validez o de control que permiten apreciar si se ha respondido con sinceridad, coherencia y sin tratar de ofrecer una imagen distorsionada sobre sí mismo. Los resultados en estas escalas (Sinceridad, Deseabilidad social y Control de las respuestas) ayudarán a poner de manifiesto la relevancia y la fiabilidad de los datos del cuestionario y nos alertarán de posibles estilos de respuesta que podrían afectar a los resultados.

-**Que**, la validez de la prueba que mide el desajuste o inadaptación está supeditada a que el número de respuestas intermedias (indecisiones) no supere 14 respuestas tipo B.

(Un número superior al 10%, que son 15 respuestas B o más, es contemplado como NO apto) (se incluyen las respuestas en blanco en este cómputo)

Todo ello en base a las normas de corrección del manual de la prueba CAQ, que dice: “Comprobar que se han seguido las instrucciones. Una sola respuesta por ítem y un pequeño número de contestaciones B, tipo término medio”

Que los intervalos de confianza de la **primera** prueba propuesta, de rasgos de personalidad general e indicadores de **desajuste o inadaptación** se toman en base a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario. Es en el propio manual donde se señala que el motivo de la obtención del No Apto, se debe a las puntuaciones obtenidas, pues los candidatos cuyas

puntuaciones **no** se encuentran dentro del intervalo de confianza establecido en el manual de la prueba en el apartado Normas de Interpretación de los resultados resultarán no aptos.

(copia literal, datos normativos)

- los decatipos 5/6 son valores medios
- los decatipos 4/7 muestran una pequeña desviación
- los decatipos 2/3 y 8/9 muestran una gran desviación
- los decatipos 1/10 son valores extremos

En este sentido queda establecido por el Tribunal de selección, que serán declarados no aptos todos los sujetos que muestren una gran desviación, según el manual, en cualquiera de las estructuras de la prueba. (puntuaciones de 3 y menor, o de 8 y superior)

Que los intervalos de confianza de la **segunda** prueba propuesta, de conductas relacionadas con la **actividad laboral**, y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y actividades laborales, se acuerda por el tribunal que, en el proceso de corrección, la finalidad y el baremo sean:

País: España

Finalidad:

Proceso de oposición (cuerpos de seguridad)

Baremo:

Situación no competitiva (respuesta sincera)

Situación competitiva (selección de personal)

Que, siguiendo con la segunda prueba propuesta, cuyos intervalos de confianza para las escalas de validación de respuestas quedan fijados en 30/70 y para las escalas generales los mínimos quedan establecidos entre 10/90, para determinadas escalas el OTS acuerda fijar los valores mínimos mayores o menores de 50/60 en función de la escala.

Escalas 1, 4, 9, 12, 14 intervalo 60/90

Escalas 2, 7, 11 intervalo 10/60

ESCALAS CITADAS (CPS)

1. Estabilidad emocional (Est), aprecia aspecto de ajuste general de las emociones y afectos: el control y la estabilidad emocionales.
2. Ansiedad (Ans), evalúa las reacciones ansiosas frente a distintas situaciones.
3. Autoconcepto (Auc), analiza la valoración personal que uno hace de sí mismo a partir de su valía personal.
4. Eficacia (Efi), mide la competencia y la eficacia en la realización de distintas conductas.
5. Autoconfianza y seguridad en sí mismo (Csg), evalúa la confianza en las posibilidades y recursos propios y al mismo tiempo la seguridad para enfrentarse a los acontecimientos de la vida.
6. Independencia (Ind), evalúa la tendencia a actuar sin tener en cuenta los intereses de los demás y del grupo.
7. Dominancia (Dom), mide la tendencia a dirigir a los demás y a organizar actividades.
8. Control cognitivo (Ccg), evalúa el manejo de los procesos y habilidades de autocontrol cognitivo ante distintas situaciones.
9. Sociabilidad (Soc), analiza la facilidad para las relaciones sociales.
10. Ajuste social (Ajs), evalúa la conducta social y el grado de adaptación al medio familiar, escolar o laboral.
11. Agresividad (Agr), evalúa la tendencia agresiva y el tipo de respuestas ante las dificultades y frustraciones que presenta la vida.

12. Tolerancia (Tol), evalúa el grado de independencia de pensamiento y acción respecto a la forma de ser y actuar y a la procedencia de los demás.
13. Inteligencia social (Ins), aprecia la capacidad para la adaptación inteligente a los distintos ambientes y situaciones sociales, así como la facilidad de actuación en los mismos.
14. Integridad-honestidad (Inh), analiza la capacidad para actuar como una persona responsable, seria y cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo.
15. Liderazgo (Lid), aprecia la capacidad para dirigir grupos, asociaciones y equipos, organizar las actividades y el trabajo y conseguir objetivos y metas.

-Que, Finalmente establecer que, siguiendo los intervalos de confianza fijados en este Informe Previo, será motivo de exclusión:

a) Puntuar fuera del intervalo de confianza en alguna de estas estructuras.

b) No superar las dos pruebas propuestas.

-Se evalúa en primer lugar la prueba que mide rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación, quedando eliminado todo sujeto que no obtenga el perfil general indicado, o supere las 14 respuestas tipo B.

-Superada esta prueba, se comprueban los indicadores de validez de la prueba de medición de las conductas relacionadas con la actividad laboral, y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y actividades laborales, superada la validez de las respuestas, los rasgos de personalidad podrán contrastarse con una entrevista.

c) Se tendrán además en cuenta los datos de su autoinforme y la entrevista de contraste, en su caso, realizada **en presencia** del Tribunal Calificador.

En bases **posteriores al 19 nov 2021**, no será necesaria la entrevista.

(Se recomienda entrevista de revisión para los no aptos y de contraste para los aptos)

— ---

QUINTO. - Otras cuestiones del procedimiento.

- **Que** para la correcta realización de las pruebas y puesto que son pruebas de potencia en las que se mide el tiempo y la concentración, se ha informado al tribunal que se requiere del máximo silencio durante la realización de los ejercicios, pudiendo permanecer en la sala o salir de ella, o entrar y salir las veces que consideren, pero todo ello con el máximo sigilo para no perjudicar la buena marcha de la evaluación psicológica.

- **Que** el contenido del presente informe se explica a todos los candidatos antes del inicio de las pruebas, para información y conocimiento de toda la mecánica del proceso. Todo ello en presencia del Tribunal Calificador quien, en caso de haber alguna incidencia o reclamación, dejará constancia de la misma en el acta del OTS.

- **Que**, tras la indicación de estas cuestiones previas, de asesoramiento al Tribunal y a los opositores, los cuales han quedado enterado y se muestran conformes...

Y siendo que, en base a los principios de publicidad y transparencia, el perfil profesional que define los rasgos y factores a valorar, así como los criterios de baremación y de corrección, se han dado a conocer al OTS y a los aspirantes antes del inicio de las pruebas.

Y siendo que, el contenido de la motivación de las pruebas cumple con las exigencias de publicidad del material e información, así como de los criterios de valoración utilizados y de cómo estos criterios conducen al resultado final, se procede a realizar los ejercicios que componen las pruebas psicotécnicas de personalidad.

- **Que**, tras la indicación de estas cuestiones previas de asesoramiento al Tribunal, el cual ha quedado enterado y se muestra conforme, se procederá a informar a los opositores y posteriormente a realizar los ejercicios que componen las pruebas psicotécnicas de personalidad.

- **Que** se convocará al Tribunal calificador, tan pronto como este realizado el trabajo de estudio y corrección a los efectos de valorar el resultado de las pruebas realizadas, de la marcha de la corrección, y de la continuación del procedimiento selectivo.

Ayuntamiento de Ribarroja de Turia a 27 de septiembre de 2022

PRESIDENTE TRIBUNAL
AYUNTAMIENTO RIBARROJA DE TURIA.