

## **INFORME FINAL 03**

JUAN RAMON ARNAL PEIRO  
Calle Mayor nº 63  
46500 SAGUNTO  
TELF.: 670.233.697  
PS COLEGIADO Nº CV 6758  
DNI.: 19085436 J  
CORREO: juraarpe@gmail.com

**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** antes del inicio de las pruebas, se dio a conocer también a los candidatos, el informe previo, donde se informaba del material sobre el que iba a operar el juicio técnico, así como los criterios de valoración y motivación de la calificación, en presencia del ÓTS, dando respuesta a las dudas que se plantearon.

- **Que** no se registraron, en el día de los test, ni durante las explicaciones previas, ni al final de las pruebas, incidencia de reclamación, ni observación alguna, al respecto.

-**Que**, tras la resolución de estas cuestiones previas de asesoramiento al tribunal y estando este conforme con los baremos propuestos, se procedió a realizar los ejercicios que componen las pruebas psicotécnicas, habiendo quedado establecidos los motivos de exclusión:

- a) Puntuar fuera del intervalo de confianza.
- b) No superar dos pruebas.
- c) Se tendrán además en cuenta los datos del autoinforme y la entrevista, en su caso, realizada en presencia del Tribunal Calificador.

- **Que**, tras la corrección de las pruebas de personalidad por el psicólogo, se extendió informe 02, en el que, de acuerdo con lo establecido en el Informe previo, se relacionaron los códigos anónimos que habían superado las pruebas objetivas de personalidad, y se

propuso al Tribunal continuar con el proceso de la entrevista o de revisión, los candidatos que se relacionan en el siguiente cuadro adjunto:

-**Que**, esta calificación provisional, se somete a la debida consideración del OTS, quien en el ejercicio de sus funciones deberá supervisar, acordar su aprobación y publicar el listado provisional.

RESULTADOS PARCIALES DE LAS PRUEBAS DE PERSONALIDAD.  
(QUEDA PENDIENTE LA REVISIÓN Y/O ENTREVISTA PARA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA)

N.º	CÓDIGO	1 Prueba	2 Prueba	PROCESO	OTROS
		Pers Gral/Desaj	Ctas Rel		
1	1685	no superada	--	revisión	a las 12:00 h
2	1686	<b>resuelta</b>	<b>contraste</b>	<b>entrevista</b>	<b>12:30 horas</b>
3	1687	no superada	--	revisión	a las 12:00 h
4	1688	no superada	--	revisión	a las 12:00 h
5	1689	<b>resuelta</b>	No superada	revisión	a las 12:00 h
6	1690	<b>resuelta</b>	<b>contraste</b>	<b>entrevista</b>	<b>12:30 horas</b>
7	1691	no superada	--	revisión	a las 12:00 h
8	1692	<b>resuelta</b>	<b>contraste</b>	<b>entrevista</b>	<b>12:30 horas</b>

-**Que**, tras la publicación del informe en sede electrónica, el OTS fija la fecha, para la apertura de los sobres que contienen los códigos en clave y nombres de los candidatos presentados, con el resultado que constará en acta de la sesión del tribunal. Quedando constancia de a que candidato corresponde cada uno de los códigos.

-**Que**, con la finalidad de atender al deber de motivar debidamente la declaración de no superado, en las pruebas psicotécnicas en la que se han valorado rasgos o factores de personalidad, se procederá en la presente sesión del proceso selectivo, a informar y explicar **de manera comprensible**, a los integrantes del OTS (en primer lugar) y a los propios aspirantes (posteriormente), con ocasión de la revisión del test de personalidad para la cual han sido convocados, tres cuestiones:

**A)** Del material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico, quedó expuesto en el informe previo, y es el descrito 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:

**a)** Uno dirigido a evaluar rasgos de personalidad general, así como indicadores de desajuste o inadaptación, todo ello con el uso de pruebas clínicas validadas para sujetos normales y para descartar conductas desajustadas. El cuestionario de análisis clínico también es un instrumento de evaluación complementaria, para identificar tanto las conductas de carácter depresivo, como las de alteración de la adaptación emocional y social.

**b)** Otro dirigido a la medición de las conductas relacionadas con la actividad laboral, y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y actividades laborales.

**B)** De los criterios de valoración cualitativa que se han utilizado para emitir el juicio técnico, también fueron publicados y explicados a los interesados en el informe previo, antes de iniciar los ejercicios y se reproducen nuevamente.

Se trata de los baremos para ofrecer el perfil idóneo para seguir con el procedimiento. Dichos baremos, aceptados por el tribunal, una vez resueltas por el asesor las cuestiones que por sus integrantes se plantearon. Quedando fijados los siguientes intervalos de confianza:

- Intervalo de confianza para el conjunto de Factores Actitudinales dirigidos a medir las conductas relacionadas con la actividad laboral **10/90**
- Intervalo de confianza para las pruebas de validación de respuestas, tales como Sinceridad, Deseabilidad y Control **30/70**
- Intervalo de confianza para la prueba que evalúa rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación **03/08**
- Intervalo de confianza para la prueba de autoinforme Biodatos, teniendo en cuenta las instrucciones, sinceridad, presentación, ajuste y firma **04 de 05**

**C)** Del empleo correcto del material, es decir de la aplicación de las pruebas por técnico competente, a través de la explicación detallada de todo el proceso y de la asistencia a los candidatos para que cumplieren de forma correcta los autoinformes a partir de las cuestiones planteadas en los manuales correspondientes, y de su corrección según los baremos aprobados por el OTS para estas pruebas, se obtiene la calificación provisional a falta de la entrevista. Todos los candidatos que lo soliciten tendrán acceso a sus hojas de respuesta y a la explicación de las causas individuales de la calificación obtenida, con el objeto de conocer los criterios que conducen al resultado.

**-Que**, del resultado de la revisión, así como de la entrevista con los aspirantes que, finalmente, hayan superado los test de personalidad, se confeccionará por este técnico informe para su constancia en el expediente.

## **INFORME DE CALIFICACIÓN FINAL**

**-Que** para completar el expediente de las pruebas psicotécnicas se informa al OTS, de las revisiones, sus resultados y de las entrevistas finales con propuesta de candidatos aptos.

**-Que** se han presentado a revisión el **martes día 11 octubre** de 2022, los siguientes candidatos con el resultado que se refleja en cuadro adjunto:

	nombre	resultado	código
1	No presentado		1685
2	No presentado		1687
3	No presentado		1688
4	VIENTE MARCOS CORDOBA	Revisa-No apto	1689
5	No presentado		1691

**-Que**, durante las revisiones, se ha informado a todos los candidatos interesados y que han concurrido a la convocatoria efectuada por el OTS, de:

-El material y las fuentes de información sobre las que ha operado el juicio técnico en los test de personalidad.

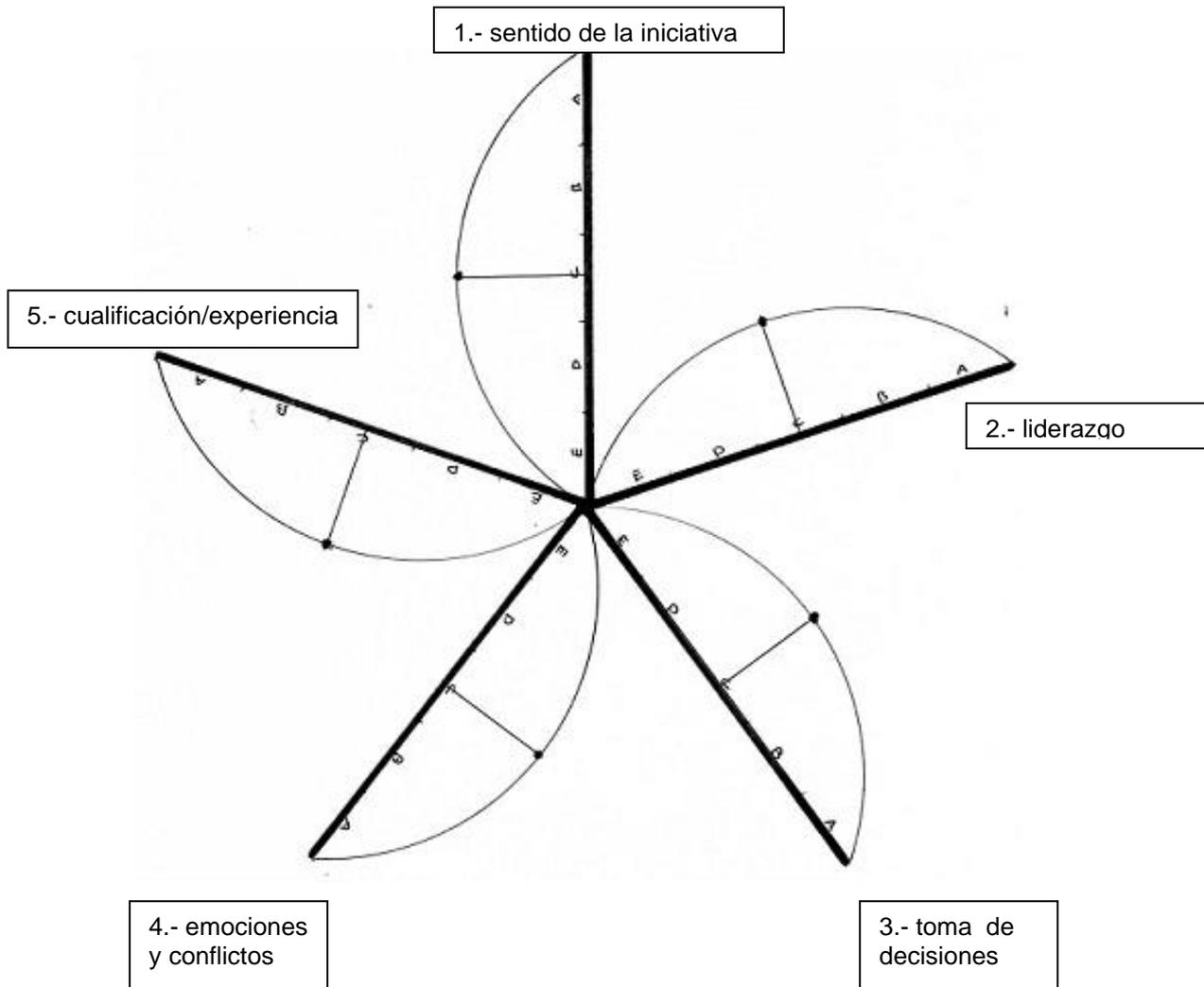
-Los criterios de valoración cualitativa utilizados para emitir el juicio técnico (que ya fueron anunciados en el informe previo).

-Y la motivación de como la aplicación de estos criterios ha llevado a la calificación de no superar la prueba en base a los estándares establecidos.

-Se hace constar que todos los candidatos han tenido acceso a sus pruebas y a asesoramiento e información particular por el técnico psicólogo.

- **Que**, el resultado final de la totalidad de la prueba Psicotécnica, tras la realización de la entrevista de contraste, que se ha desarrollado en presencia del tribunal y cuyos parámetros a explorar se transcriben, es el siguiente:

## EL SISTEMA DE LOS CINCO FACTORES



1.- SENTIDO DE LA INICIATIVA, ILUSIÓN Y ENTUSIASMO. MOTIVACIÓN.

2.- LIDERAZGO Y MANEJO DE GRUPOS. IMPACTO SOBRE LOS DEMAS.

3.- TOMA DE DECISIONES: IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN A CAMBIAR Y ESTRATEGIAS

4.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y ESTABILIDAD EMOCIONAL.

5.-CAPACIDAD DE AUTOMOTIVACIÓN. CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA

### **1.- SENTIDO DE LA INICIATIVA, ILUSIÓN Y ENTUSIASMO. MOTIVACIÓN.**

FACTORES DE PERSONALIDAD COMUNES: **SEGURIDAD EN SI MISMO.** -

Seguro en lo que hace y en como lo hace. Manifiesta capacidad práctica y realista. Confía en si mismo y en su capacidad para intentar nuevos retos. Es maduro y realista.

Persona no inhibida, dispuesta a intentar nuevas cosas, que puede soportar sin fatiga las vicisitudes del trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras. Su decisión de cambiar de situación profesional se basa principalmente en la satisfacción de sus necesidades superiores como persona, buscando el desarrollo máximo de sus capacidades integrado en la organización a la que pertenece o busca pertenecer. Manifiesta capacidad de sentirse satisfecho en lo referente a su ocupación, se preocupa por su actividad y se entrega a ella.

### **2.- LIDERAZGO Y MANEJO DE GRUPOS. IMPACTO SOBRE LOS DEMÁS.**

FAC PER COM. **CAPACIDAD EMPÁTICA. CONDUCTAS COOPERATIVAS.** -

Presentación impecable para el puesto, en lo que se refiere a ropa y aseo, que refleja la importancia que se presupone al puesto ofertado. Socialmente desenvuelto. Capaz de lograr y mantener contactos personales y capaz de ponerse en el lugar de los demás. Integrador amable y cooperativo. Adaptable a.. e interesado por los demás.

Persona que dispone de cualidades personales basadas en la confianza en sí mismo y en una dinámica de relación con los miembros de su grupo, que hace que se motiven y actúen para conseguir los objetivos de la organización, constituyéndose en guía y conductor de los mismos. Manifiesta, además, una disposición positiva a trabajar con grupos de personas, desde una posición de poder, armonizando motivaciones y conductas de sus componentes, en aras del mejor resultado posible para los fines de la organización, así como la mayor satisfacción de los implicados. Conlleva conocer y controlar los procesos, roles y relaciones que constituyen la dinámica grupal

### **3.- TOMA DE DECISIONES: IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN A CAMBIAR Y ESTRATEGIAS**

FACT PERS COM: **SENTIDO DE LA DISCIPLINA.** -

Se conforma a las normas. Digna de confianza y dominada por el sentido del deber. Perseverante, responsable y organizada.

Persona que dispone de estrategias de decisión para identificar la situación a cambiar y desarrollar las etapas para elaborar y seleccionar las alternativas más adecuadas en función del contexto actual y de los efectos futuros

### **4.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y ESTABILIDAD EMOCIONAL.**

FACT PERS COM: **ESTABILIDAD EMOCIONAL.** -

Controla sus emociones y su conducta en general. Estable sereno y difícil de alterar. Cuidadoso y abierto a las relaciones sociales. Se respeta a si mismo y tiene en cuenta la reputación social.

Persona con actitud positiva hacia el afrontamiento de conflictos, humanos y organizacionales, con un enfoque práctico y con expectativas de éxito. El aspirante asume el conflicto, no como un problema lleno de angustia y tensión, sino más bien como un reto a abordar y superar

### **5.-CAPACIDAD DE AUTOMOTIVACIÓN. CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA**

FACT PERS COM: **NEUTRALIDAD PROFESIONAL. HONESTIDAD Y TOLERANCIA.**

Cumple la normativa social. Hace lo correcto. Sigue las normas del sentido común. Trata de mejorar y dar servicio de calidad. Comprensivo con modos de ser y actuar ajenos. Sabe adaptarse a las situaciones.

Persona segura de si misma, en lo que hace y en como lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos. Se manifiesta con capacidad práctica y realista, lo que le da una confianza en si mismo. No se desanima antes nuevos retos y afronta el futuro con objetivos de éxito.

- **Que**, la propuesta final de resultados, presentada ante el OTS, una vez realizadas la totalidad de las pruebas Psicotécnica es la siguiente:  
:

LISTADO FINAL DE CANDIDATOS APTOS PARA ENTREVISTA Y  
QUE HAN SUPERADO LAS PRUEBAS DE PERSONALIDAD

	<b>Código</b>	<b>Resultado pruebas pers</b>	<b>CANDIDATO</b>	<b>Resultado FINAL</b>
	<b>Entrevistas</b>			
1	1686	Bien	MARTI CASTILLO SOLER	APTO
2	1690	Bien	LUIS MARTI ORTI	APTO
3	1692	Bien	AMPARO PEREZ FERRER	APTO

-**Que** el presente informe final de aptitud de los candidatos, da fin al procedimiento de la prueba psicotécnica de personalidad **y se traslada al tribunal**, el cual ha estado presente en todo momento, para su aprobación definitiva, en el día de la fecha.

-**Que**, esta calificación final, se somete a la debida consideración del OTS, quien en el ejercicio de sus funciones acuerda su aprobación y publicación.

En Ribarroja de Turia a 11 de octubre de 2022

Fdo.: Juan Ramón Arnal Peiró

**PRESIDENTE TRIBUNAL**  
**AYUNTAMIENTO RIBARROJA DE TURIA**