



ANUNCIO

N/REF.: 32/2024/SELE

ASUNTO: OPOSICIÓN LIBRE 28 PLAZAS AUXILIAR ADMINISTRACIÓN
GENERAL (AMPLIACIÓN A 41 PLAZAS) (OEP
2022+2023+2024)

ANUNCIO PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE LA PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA LA EVALUACIÓN APTITUDINAL CORRESPONDIENTE AL PROCESO SELECTIVO, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE, DE TREINTA Y CINCO PLAZAS Y SEIS DE TURNO DE DISCAPACIDAD, DE AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA.

Se convoca a todos/as los/as aspirantes que han superado el segundo ejercicio práctico del proceso de referencia a la realización del **TERCER EJERCICIO: TEST PSICOTÉCNICOS** establecido en las bases de la convocatoria, el día:

Sábado 14 de diciembre de 2024 a las 11:00 horas

**En el edificio FES Campus Miguel de Unamuno, P.º Francisco Tomás y Valiente, s/n,
37007 Salamanca**

Previamente al inicio de la prueba se facilitará a cada una de las personas aspirantes:

- Copia de este anuncio. Se dará un tiempo previo antes del inicio de la misma de 3 minutos para su lectura.
- Un folio en blanco que se podrá usar como borrador durante la realización de la misma.

Mediante la presente, se informa de las características generales de la prueba selectiva y de la prueba psicométrica aplicada para la evaluación de las aptitudes cognitivas de los/as aspirantes a esta convocatoria.

Finalidad de las pruebas selectivas.

El objetivo de las pruebas de aptitud psicológica es el de identificar el ajuste entre las características cognitivas que presenta el/la aspirante y las características del puesto de trabajo.

Se evalúan, las aptitudes cognitivas de los/as opositores/as, en el momento de realizar la prueba, y que se consideran necesarias para la correcta ejecución de las tareas, de acuerdo con el análisis previo de los requisitos del puesto de trabajo.

Principios de procesos de evaluación.

La aplicación de las pruebas selectivas, cumplen con los principios de evaluación de personas en contextos de selección, estos son:

1/ Justicia procedimental: Las pruebas selectivas están directamente relacionadas con el perfil del puesto convocado y se aplican las mismas pruebas en las mismas condiciones a todos/as los/as aspirantes, asegurando, además, la consistencia del proceso selectivo.



2/ Justicia interpersonal: El proceso selectivo se realiza con las máximas garantías de objetividad e imparcialidad, siendo esto previsto por los profesionales especializados en la materia y habilitados para el ejercicio profesional, de acuerdo con las bases del proceso con relación a la referida “colaboración” de expertos.

Características generales de las pruebas psicométricas.

La prueba psicométrica que se aplica para evaluar el ajuste de la persona al puesto de trabajo reúne niveles óptimos de fiabilidad y validez estadística que permiten valorar dicho ajuste e inferir el desempeño laboral.

Todas las actuaciones que se prevén para esta evaluación están basadas en la evidencia científica y en las recomendaciones del Colegio Oficial de la Psicología para el Uso de Test Psicométricos en los Procesos de Selección de Personal de las Administraciones Públicas.

Modelo selectivo.

El modelo de selección propuesto para esta convocatoria implica que se ha de superar los criterios selectivos fijados por el tribunal de oposición:

- La prueba será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación total S igual o superior a 50 *-aptitud media-*, y con relación al grupo de referencia (*baremos administrativos España*).

Información sobre instrumento o prueba psicométrica.

Prueba para la evaluación de la aptitud administrativa y burocrática.

Con esta prueba se evalúan siete aptitudes para el trabajo administrativo y burocrático, especialmente en contextos de selección y orientación, agrupadas de la siguiente manera:

Aptitudes administrativas.

1. Comprobación: consiste en detectar posibles errores de transcripción existentes entre dos listas de datos alfanuméricos, con la dificultad añadida de admitir que pueda no existir error alguno. Es una tarea de velocidad y precisión.

Tiempo de la prueba: 3 minutos.

N.º ítems: 20

2. Clasificación: consiste en clasificar información y datos que pueden aparecer en los documentos.

Tiempo de la prueba: 5 minutos.

N.º ítems: 32

Aptitudes numéricas.

3. Cálculo: consiste en calcular el valor mínimo o máxima de las sumas de filas o columnas.

Tiempo de la prueba: 5 minutos.

N.º ítems: 20



4. Razonamiento numérico: consiste en realizar ciertas operaciones aritméticas simples y comprender, comparar, seleccionar e interpretar información presentada en forma numérica.

Tiempo de la prueba: 10 minutos.

N.º ítems: 20

Aptitudes verbales.

5. Razonamiento verbal: consiste en elegir las palabras adecuadas para completar ciertos textos que tienen huecos en blanco.

Tiempo de la prueba: 5 minutos.

N.º ítems: 20

6. Sinónimos y antónimos: consiste en indicar qué palabras de la que se presentan tienen un significado más parecido a la palabra de referencia.

Tiempo de la prueba: 3 minutos.

N.º ítems: 30

7. Ortografía: consiste en detectar el número de faltas de ortografía existentes en cada frase.

Tiempo de la prueba: 4 minutos.

N.º ítems: 25

Consideraciones a tener en cuenta:

- Esta prueba no es una prueba de conocimiento. Es una prueba psicológica que mide la aptitud cognitiva de la persona a través de la potencia y velocidad de procesamiento de la información y resolución de problemas sencillos teniendo en cuenta la variable tiempo.
- Baremo: Muestra administrativos, España.
- Los errores se penalizan con el fin de neutralizar el efecto indeseable de las respuestas dadas al azar. Se aplica la siguiente fórmula: $P = A - (E/3)$. El acierto suma 1, el error resta 0.33.

P = puntuación directa en la prueba.

A = número de aciertos (ítems bien resueltos).

E = número de errores (ítems en los que se ha dado una respuesta incorrecta).

- La puntuación total de la prueba es el resultado de la media aritmética de las siete puntuaciones típicas (S) de las subpruebas realizadas. Las puntuaciones típicas (S) son puntuaciones estadísticas que permiten transformar la PD en esta puntuación para expresar la posición del sujeto con respecto a un grupo, en este caso con respecto al baremo que se aplica.



Calificación.

La calificación será de “apto”, cuando el/la aspirante haya obtenido puntuaciones similares a las previstas.

Una vez concluido el proceso selectivo los/las aspirantes que no estando conforme con su calificación, podrán solicitar al Tribunal el contenido de la motivación que ha llevado al resultado final, en el que se detallará:

1. Las fuentes de información sobre las que se ha operado el juicio técnico.
2. Los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico.
3. Relación de los criterios de valoración con el resultado individualizado.

