



## ANUNCIO

N/REF.: 72/2024/SELE

ASUNTO: OPOSICIÓN LIBRE 10 PLAZAS BOMBEROS (AMPLIACION A  
11 PLAZAS) (OEP 2025)

### ANUNCIO PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE LA PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA CORRESPONDIENTE AL PROCESO SELECTIVO, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE 11 PLAZAS DE BOMBERO VACANTES EN LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS DE ESTE EXCMO. AYUNTAMIENTO

Mediante el presente anuncio se informa de las características generales del proceso selectivo y de las pruebas psicométricas que se aplicarán para la evaluación de la aptitud mental general y de las características de personalidad de los/as aspirantes a esta convocatoria.

#### Principios de los procesos de evaluación.

La aplicación de la prueba selectiva cumple con los principios de evaluación de personas en contextos de selección, siendo estos que:

1. 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 la consistencia del proceso selectivo.
2. El proceso selectivo se realiza con las máximas garantías de objetividad e imparcialidad, siendo esto lo 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.

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 y el uso de los Test de la International Test Commission, que establecen que quien use test psicométricos debe “mantener la seguridad de las plantillas y resto de materiales” y no debe “hacer fotocopias del material psicotécnico”.

Por otro lado, la prueba está sometida a la Ley de Propiedad Intelectual – los derechos de copyright pertenecen a la organización que las comercializa-



### **Finalidad de las pruebas psicométricas.**

El objetivo de las pruebas psicométricas es el de identificar el ajuste entre las características cognitivas y los rasgos de personalidad que presenta el/la aspirante y las características del puesto de trabajo objeto de esta oposición.

Se evalúan las aptitudes cognitivas y las características de personalidad de los/as opositores/as en el momento de realizar la prueba que, de acuerdo con el análisis de las características del puesto de trabajo se consideran necesarias para el óptimo desempeño de funciones y tareas, así como para la adaptación al contexto de trabajo.

### **Características generales de las pruebas psicométricas.**

Las pruebas psicométricas que se aplican para evaluar el ajuste de la persona al puesto de trabajo reúnen niveles óptimos de fiabilidad y validez estadística lo que permite valorar individualmente dicho ajuste e inferir el desempeño laboral. El uso conjunto de este tipo de instrumentos hace que se incremente la validez de la predicción.

### **Modelo y criterios selectivos.**

El modelo de selección propuesto para esta convocatoria es un modelo no compensatorio, lo que implica que se han de superar todos los criterios establecidos por el tribunal de oposición en todas las pruebas administradas, que son los siguientes;

- La **prueba de aptitud mental general** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación transformada percentil igual o superior a Pc 50 y con relación al grupo de referencia-baremo España, proceso de selección, puestos técnicos. También, se atenderá al estilo atencional requerido normal a preciso.
- **La prueba de personalidad** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación típica "T" fijada para cada una de las dimensiones (factores) a evaluar tal y como se indica en el cuadro de información de la prueba y con relación al grupo de referencia baremo España, adultos, situación competitiva varones y mujeres
- **La entrevista conductual semiestructurada** será superada cuando las tendencias de comportamiento del sujeto se observen por el especialista técnico como adecuadas y ajustadas al desempeño del puesto de trabajo y adaptación al contexto.

### **Información sobre los instrumentos de evaluación o pruebas psicométricas.**

#### **Prueba para la evaluación de la aptitud mental general.**

Con esta prueba se evalúan las principales aptitudes del sistema cognitivo y el rendimiento global del evaluado con respecto al grupo normativo. La prueba general contiene siete subpruebas aptitudinales específicas: verbal, espacial, atención y concentración, razonamiento, numérica, mecánica y ortografía.



Las pruebas están agrupadas de la siguiente manera y se aplicarán en el siguiente orden:

	<b>Aptitud</b>	<b>Definición</b>	<b>Tiempo ejecución</b>	<b>N.º ítems</b>
1	Verbal	Destreza para formular y comprobar hipótesis acerca de conceptos e ideas expresados verbalmente.	16 min.	32
2	Espacial	Capacidad para visualizar, recordar y transformar mentalmente imágenes visuales en dos y tres dimensiones.	19 min.	28
3	Atención	Habilidad para identificar rápida y selectivamente los aspectos relevantes de un estímulo. Mide la velocidad de procesamiento.	8 min.	80
	Concentración	Precisión del procesamiento de la información visual. Mide la calidad del procesamiento.		
<b>PAUSA</b>				
4	Razonamiento	Capacidad para resolver problemas aplicando las leyes lógicas de tipo deductivo.	20 min.	32
5	Numérica	Capacidad para razonar de modo inductivo o deductivo con conceptos matemáticos.	20 min.	32
6	Mecánica	Grado de comprensión de los conceptos relacionados con el movimiento y equilibrio.	12 min.	28
7	Ortografía	Habilidad en la aplicación del conocimiento almacenado de las reglas ortográficas.	10 min.	32

**Consideraciones para tener en cuenta en la prueba de aptitud mental general:**

- Baremo: España, procesos de selección, puestos técnicos.
- Esta prueba no es una prueba de conocimiento. Es una prueba psicológica que mide las aptitudes cognitivas de la persona a través de la potencia calidad y velocidad de procesamiento de la información y resolución de problemas sencillos teniendo en cuenta la variable tiempo. Es importante trabajar con la máxima rapidez, pero con precisión.
- No se penalizan los errores. Si en algún ejercicio no está completamente seguro de cuál puede ser (la correcta), elija la opción que crea que es más correcta de las que aparecen.
- Para el desarrollo de esta prueba cada opositor/a recibirá una hoja en blanco destinada a que quienes lo deseen puedan hacer operaciones aritméticas o cualquier otro tipo de anotación. La hoja en blanco a la finalización de la prueba se entregará junto con el cuadernillo y la hoja de respuestas.
- Se considerará oportuno la no continuidad en el desarrollo de la prueba, cuando el/la aspirante no siga fielmente las instrucciones recibidas antes del inicio de la realización de la prueba.

**Pruebas psicométricas para la evaluación de rasgos y características de personalidad.**

Con estas pruebas se evalúan las características de personalidad, tendencias de comportamiento y otros indicadores de ajuste o desajuste de los aspirantes al perfil profesiográfico derivado del análisis del puesto de trabajo del puesto convocado.



Los factores y variables para evaluar mediante prueba psicométrica de personalidad son:

Factor y escalas de estabilidad emocional (lo contrario, neuroticismo).	Puntuaciones T igual o inferior a 50
Factor y escalas de responsabilidad	Puntuaciones T igual o superior a 56
Factor y escalas de extraversión y amabilidad	Puntuaciones T igual o superior a 50

**Consideraciones para tener en cuenta en la prueba de personalidad:**

- Baremo: España, selección varones y mujeres.
- No hay respuestas correctas o incorrectas.
- No hay tiempo límite para la prueba psicométrica de personalidad, aunque se estima un tiempo promedio para su ejecución de 40/45 minutos.

**Entrevista semiestructurada.**

En la entrevista conductual semiestructurada (*Salgado y Moscoso, 2005*) se evaluará mediante el uso de preguntas conductuales/situacionales las tendencias de comportamiento y otros indicadores de ajuste relativos, entre otros, a aspectos de la conducta y funcionalidad general, trabajo en equipo, adherencia a las normas, motivación o flexibilidad cognitiva.

**Calificación.**

La calificación será de “apto”, cuando el/la aspirante haya obtenido puntuaciones similares a las aquí 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 cuantitativa y cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico.
3. Relación de los criterios de valoración utilizados para el estimar el ajuste al puesto y contexto, con el resultado individual.

