



## ANUNCIO

N/REF.: 75/2024/SELE

ASUNTO: CONCURSO-OPOSICIÓN RESTRINGIDO DOS PLAZAS  
SARGENTO SPEIS (OEP 2024)

### **ANUNCIO PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE LA PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA CORRESPONDIENTE AL PROCESO SELECTIVO, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN RESTRINGIDO, DE DOS PLAZAS DE SARGENTO DEL SPEIS EN EL AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA.**

Mediante el presente anuncio se informa de las características generales de la prueba selectiva y de las pruebas psicométricas que se aplican para la evaluación de la aptitud mental general y de las competencias profesionales 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 que 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 para la evaluación psicológica es el de identificar el ajuste entre las características cognitivas y las competencias profesionales que presenta el/la aspirante y las características del puesto de trabajo objeto de esta oposición.



Se evalúan aquellas aptitudes cognitivas y competencias profesionales 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 y la aplicación de la entrevista semiestructurada (opcional) 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 compensatorio, lo que implica que cada prueba es ponderada de acuerdo con su relevancia por su capacidad predictiva. Los criterios establecidos por el tribunal de oposición en todas las pruebas administradas, es el siguiente:

- La **prueba de aptitud mental general** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación típica transformada S global igual o superior a 50 (nivel promedio) y con relación al grupo de referencia-baremo España, adultos, opositores situación competitiva.
  - Ponderación de la prueba 50% s/total.
- **La prueba de competencias en el ámbito laboral** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación típica "S" igual o superior a 50 (nivel promedio) para cada una de las dimensiones a evaluar tal y como se indica en el cuadro de información de la prueba.
  - Ponderación de la prueba 30% s/total.
- **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.
  - Ponderación de la prueba 20% s/total.

### **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 cuatro subpruebas aptitudinales específicas: verbal, espacial, razonamiento lógico y numérica.



La prueba se aplicará en el siguiente orden:

	<b>Aptitud</b>	<b>Definición</b>	<b>Tiempo ejecución</b>	<b>N.º ítems</b>
1	Verbal	Evalúa el nivel de vocabulario, aspecto relacionado con la capacidad para comprender ideas o tareas expresadas mediante palabras.	4 minutos	50
2	Espacial	Evalúa la capacidad para imaginar y concebir objetivos en dos o tres dimensiones.	5 minutos	20
3	Razonamiento Lógico	Evalúa la capacidad para resolver problemas lógicos, prever y planear. Explora tanto la capacidad de razonamiento inductivo como deductivo.	6 minutos	30
4	Numérico	Evalúa la capacidad para resolver problemas de cálculo de forma rápida y correcta.	6 minutos	70

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

- Baremo: España, adultos, opositores situación competitiva.
- 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.
- Los errores penalizan.
- Se considerará oportuno la no continuidad en el desarrollo de la prueba, cuando el opositor 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.**

**Pruebas psicométricas para la evaluación de competencias.**

Con esta prueba se evalúan las competencias, así como la escala de sinceridad e indicadores de ajuste o desajuste de los aspirantes al perfil profesiográfico, derivado del análisis del puesto de trabajo del puesto convocado.

Las competencias para evaluar mediante esta prueba psicométrica son:

Competencias intrapersonales	Estabilidad emocional. Resistencia a la adversidad. Confianza en sí mismo. Flexibilidad	Puntuaciones típicas S superiores a 50
Competencias interpersonales	Comunicación Trabajo en equipo Influencia y negociación.	Puntuación típicas S iguales o superiores a 50



Competencias de desarrollo de tareas	Iniciativa. Toma de decisiones y resolución. Capacidad de análisis. Orientación a resultados.	Puntuación típicas S iguales o superiores a 50
Competencias de gestión	Dirección Planificación y organización. Liderazgo	Puntuación típicas S iguales o superiores a 50
Competencias entorno/sistémicas	Compromiso con la organización. Orientación al ciudadano o usuario de servicio.	Puntuación típicas S iguales o superiores a 50

### **Consideraciones para tener en cuenta en la prueba de competencias.**

- En la prueba psicométrica de competencias se atenderá a la posible distorsión de las respuestas mediante las puntuaciones obtenidas en los elementos de validez (escala de sinceridad). Se entenderá la distorsión en las mismas, como un factor de posible falseamiento, comprometiendo el resultado de la prueba y pudiendo considerar el perfil no válido para su interpretación, y, por lo tanto, suponiendo una calificación de no apto en la prueba.
- Baremo: España, situación competitiva servicios especiales varones y mujeres.
- No hay tiempo límite para la prueba psicométrica de competencias, aunque se estima un tiempo promedio para su ejecución de 40/45 minutos.

En la entrevista conductual (*Salgado y Moscoso, 2005*) se evaluarán mediante el uso de preguntas conductuales, las tendencias de comportamiento y otros indicadores de ajuste relativos, entre otros, a aspectos de estado psicológico como la conducta global, estabilidad funcional, habilidades sociales, motivación, responsabilidad y objetividad para el desempeño del puesto de trabajo.

### **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.



## **Anexo. Análisis de Puesto de Sargento del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y justificación de pruebas aplicadas.**

### **Ámbitos de actuación.**

Interpersonal:

- Prestar servicio en situaciones de riesgo, como extinguir incendios.
- Afrontar funcionalmente eventos altamente estresantes, como rescates o fallecimientos.
- Adaptarse a distintos contextos y personas.

Intrapersonal:

- Atender a la ciudadanía y prestar ayuda.
- Trabajar en equipo para el cumplimiento de los objetivos de cada servicio.
- Gestionar un equipo de trabajo para el cumplimiento eficaz de cada actuación, sin interferencias ni conflictos.

Desarrollo de tareas:

- Responsabilizarse de la ejecución de su puesto de trabajo.
- Actuar de forma disciplina y formal.
- Mostrar comportamientos firmes sin cuestionamientos en el ejercicio de cada servicio.
- Cumplir normas, reglas y obligaciones establecidas por la organización y superiores.

### **Funciones y tareas.**

1. Intervenciones >> ámbito de actuación interpersonal.

- 1.1. Asistir a los siniestros cuando proceda, según protocolo, emitiendo informe sobre los extremos de este tras su finalización.
- 1.2. Dirigir al personal a su cargo en las intervenciones.
- 1.3. Requerir la presencia de sus superiores, en los siniestros que se determinen.
- 1.4. Sustituir al jefe de turno en su ausencia.

2. Relaciones con otros y con el entorno >> ámbito de actuación intrapersonal.

- 2.1. Proponer a sus superiores cuantas mejoras consideren necesarias para el funcionamiento del servicio.
- 2.2. Impartir, y en su caso supervisar, la formación diaria teórico-prácticas a la persona de guardia, dentro de su jornada de trabajo, según la programación del calendario de prácticas que disponga la jefatura.
- 2.3. Atender a las solicitudes de personal que le correspondan, para su posterior tramitación.
- 2.4. Realizar cuantas funciones inherentes a su cargo le sean encomendadas por sus superiores.
- 2.5. Transmitir y hacer transmitir las órdenes del servicio, de manera que sean conocidos por el personal al que corresponden.

3. Desarrollo de tareas >> ámbito de actuación desarrollo de tareas.

3.1. Supervisar la revisión diaria de equipos, vehículos y material.



- 3.2. Tener en su poder un inventario de todos los vehículos y efectos con que esté equipado el parque y verificarlo periódicamente, auxiliado por el personal a sus órdenes.
- 3.3. Controlar las tareas de mantenimiento, conservación y limpieza de equipos y vehículos, así como las instalaciones del parque.
- 3.4. Vigilar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales establecidas.
- 3.5. Emitir cuantos informes le sean requeridos por sus superiores, dentro de su categoría.

**Variables objeto de evaluación por su relación con la actividad y tarea.**

Actividad/Tarea	Tipología tarea/actividad		Variables para la valoración de ajuste al puesto y rendimiento laboral.	
	Operativa	Gestión	Competencias profesionales	Aptitudes cognitivas
1.1.	x		Estabilidad emocional. Resistencia a la adversidad. Planificación y organización.	Aptitud mental general Aptitud verbal Razonamiento Lógico
1.2.		x	Dirección y liderazgo. Estabilidad emocional. Toma de decisiones. Influencia.	Aptitud mental general Aptitud verbal Razonamiento Lógico
1.3.	x	x	Comunicación. Toma de decisiones. Capacidad de análisis. Confianza en uno mismo.	Aptitud mental general. Razonamiento lógico. Aptitud verbal.
1.4.	x		Trabajo en equipo. Comunicación. Flexibilidad.	Aptitud mental general. Razonamiento Lógico. Aptitud verbal.
2.1.	x		Establecimiento relaciones. Comunicación Iniciativa	Aptitud mental general. Razonamiento lógico. Aptitud espacial.
2.2.		x	Comunicación. Orientación al usuario del servicio. Confianza en uno mismo.	Aptitud mental general. Razonamiento lógico. Aptitud numérica.
2.3.		x	Establecimiento de relaciones. Flexibilidad. Negociación.	Aptitud mental general. Razonamiento Lógico. Aptitud verbal.
2.4.	x	x	Compromiso con la organización. Orientación a la ciudadanía.	Aptitud mental general.
2.5.		x	Comunicación. Influencia. Liderazgo.	Aptitud mental general. Aptitud verbal. Razonamiento lógico.
3.1.	x		Dirección Liderazgo. Iniciativa.	Aptitud mental general. Aptitud verbal. Razonamiento lógico.



			Planificación y organización.	Aptitud numérica. Aptitud espacial.
3.2.	x		Dirección. Liderazgo. Iniciativa. Planificación y organización. Resolución.	Aptitud mental general. Aptitud verbal. Razonamiento lógico. Aptitud numérica. Aptitud espacial.
3.3.	x		Dirección. Liderazgo. Planificación y organización. Compromiso con la organización.	Aptitud mental general. Aptitud verbal. Razonamiento lógico. Aptitud numérica. Aptitud espacial.
3.4.		x	Confianza en uno mismo. Resistencia a la adversidad. Dirección.	Aptitud mental general. Aptitud verbal. Razonamiento lógico.
3.5.		x	Dirección. Liderazgo. Comunicación.	Aptitud mental general. Aptitud verbal. Razonamiento lógico.

### Relación de pruebas de evaluación psicológica y variables objeto de evaluación.

Los test psicológicos son una herramienta objetiva, fundamentada científicamente y diseñada con la finalidad de evaluar y apreciar con precisión algunos aspectos del funcionamiento cognitivo y/o de personalidad (o competencias). Estos test ayudan y permiten, en los procesos de selección, detectar a las personas más adecuadas para desempeñar unas funciones determinadas.

La utilización de estos test objetivos permite asegurar que cada candidato es tratado de forma justa mediante el uso de normas o baremos estándares con los que se comparan las puntuaciones obtenidas por cada candidato. Los baremos son construidos a partir de las puntuaciones obtenidas por una muestra poblacional de similares características que la muestra opositora.

Para la evaluación de las competencias profesionales se fija el baremo de comparación y el nivel que a continuación se informa:

- Baremo: España, situación competitiva, servicios especiales varones y mujeres.
- Nivel competencial en comparación con el grupo normativo dentro del nivel promedio (S igual o mayor a 50).

Para la evaluación de la capacidad cognitiva se fija el baremo de comparación y el nivel que a continuación se informa:

- Baremo: España, adultos opositores situación competitiva.
- Nivel competencial en comparación con el grupo normativo dentro del nivel promedio (S igual o mayor a 50).

