

#### **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 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** 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 2 y menor, o de 9 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 generales 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.