

ANUNCIO PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA PARA EL PROCESO DE BOMBEROS.

Características de las pruebas selectivas específicas para la evaluación de las aptitudes y características de personalidad referente a la convocatoria de Bomberos.

Finalidad de las pruebas selectivas.

El objetivo de las pruebas de aptitud psicológica y de personalidad es el de identificar el ajuste entre las características cognitivas y personales del aspirante y las características del puesto de trabajo, integrado por las funciones técnicas y operativas, así como por los aspectos relacionales que conllevan la adaptación funcional al puesto de trabajo, al equipo y a la organización. Se evalúan, por tanto, las aptitudes cognitivas y los rasgos de personalidad, en el momento de realizar la prueba, en el perfil de los/as opositores/as y que son necesarias para la correcta ejecución del puesto de trabajo, de acuerdo con el análisis previo de los requisitos del puesto de trabajo.

Principios de Procesos Evaluativos.

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 las 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 este previsto por 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 selectivas.

El modelo de selección propuesto para esta convocatoria es un modelo no compensatorio, es decir, se han de superar los criterios establecidos en todas las pruebas.

Las pruebas selectivas que se aplican para evaluar el ajuste de la persona al puesto reúnen niveles óptimos de fiabilidad y validez estadística que permiten valorar dicho ajuste.

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.

Instrumentos o Pruebas Selectivas.

1. **Prueba para la evaluación de la aptitud mental.** Se evalúan con esta prueba las siguientes aptitudes:
 - a. Capacidad general.
 - b. Aptitud verbal, espacial, numérica y mecánica.

- c. Atención y concentración.
- d. Razonamiento.
- e. Ortografía.

La prueba será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación igual o superior al promedio de 50 y un estilo atencional normal con relación al grupo de referencia (baremo, adultos puestos técnicos).

2. **Prueba para la evaluación de rasgos de personalidad.** Con esta prueba se evalúan las características de personalidad y otros indicadores de desajuste o inadaptación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto convocado. Dimensiones de personalidad a evaluar:

- a. Estabilidad emocional.
- b. Ansiedad.
- c. Responsabilidad.
- d. Impulsividad/agresividad.
- e. Extraversión/introversión.

La prueba será superada cuando el/la opositor/a obtengan una puntuación “T” como las que se indican en el cuadro siguiente, según el análisis del puesto y profesiograma, con relación al baremo de “España, *población cuerpos de seguridad*” y cuando la relación entre factores evaluados permita inferir el ajuste al puesto de trabajo.

Estabilidad Emocional	Rango puntuaciones entre 46 y 55 (o superiores a 55)
Ansiedad	Rango puntuaciones entre 36 y 45
Responsabilidad	Rango puntuaciones entre 56 y 65
Impulsividad / Agresividad	Rango puntuaciones entre 36 y 45
Extraversión	Rango puntuaciones entre 46 y 55

Nota: En la prueba de personalidad se atenderá a la posible distorsión de las respuestas mediante las puntuaciones obtenidas en los elementos de validez. 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.

3. **Entrevista conductual estructurada.** Entrevista que tiene como objetivo observar y analizar mediante la información aportada por el/la participante las actitudes, capacidades y habilidades (incluidas las relacionales) por la persona con relación al puesto de trabajo, así como validar la información arrojada por las pruebas psicométricas.

La calificación de la entrevista será emitida mediante juicio técnico como “adecuado” o “no adecuado”. Este juicio técnico estará basado en el análisis de la conducta del aspirante, selección de la información relevante relacionada con las funciones del puesto y en la evidencia científica.

Calificación.

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

Una vez concluido el proceso selectivo los 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. El material o 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.