



## **ANUNCIO PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE LA PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA CORRESPONDIENTE AL PROCESO SELECTIVO, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE, DE DIEZ PLAZAS DE BOMBERO 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 (aptitud cognitiva) y de variables de personalidad de los 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 los 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, entre otras cuestiones, 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 de personalidad que presenta el aspirante y las características del puesto de trabajo objeto de esta oposición.

Se evalúan aquellas aptitudes cognitivas y factores de personalidad de los opositores 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 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 opositor obtenga una puntuación típica percentil igual o superior a Pc 50 (nivel promedio) y con relación al grupo de referencia-baremo España, adultos selección puestos técnicos. Se atenderá al estilo atencional requerido normal a preciso.
- **La prueba de personalidad** será superada cuando el opositor obtenga una puntuación típica "T" como se indica en el cuadro de información de la prueba y en el anexo de análisis de puesto de trabajo y con relación al grupo de referencia baremo España adultos selección varones y mujeres.

### **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-concentración, razonamiento, numérica, mecánica y ortografía.

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	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, adultos, 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.

- Los errores no 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 la personalidad.**

Con esta prueba se evalúan las dimensiones de personalidad relativas al perfil profesiográfico derivado del análisis del puesto de trabajo convocado, y se atenderá a la coherencia de las escalas de validez de la prueba.

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

Factores 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.

### **Calificación.**

La calificación será de “apto” cuando el opositor haya obtenido puntuaciones similares a las aquí 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. 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.

Nota: Este anuncio previo se redacta en masculino genérico para facilitar la lectura del mismo.

## Anexo.

### Análisis de Puesto Bomberos del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y justificación de pruebas aplicadas.

#### Ámbitos de actuación.

##### Interpersonal:

- Prestar servicios de alta riesgo como extinguir incendios, rescates u otras intervenciones, y afrontamiento de estos eventos estresantes con resultado en ocasiones de fallecimientos.
- Actuar en contextos de emergencia con personas en situación de alta vulnerabilidad minimizando los daños personales y materiales.

##### Intrapersonal:

- Crear relaciones funcionales con superiores y compañeros con el fin de dotar a las intervenciones de eficiencia y eficacia.
- Adecuarse a los distintos contextos y personas ajustando su comportamiento y conducta.
- Atender a la ciudadanía que lo necesite y prestar ayuda en situaciones de vulnerabilidad.
- Trabajar en equipo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos en cada actuación.

##### Desarrollo de tareas:

- Actuar de manera responsable, formal y disciplinada en el ámbito de su puesto de trabajo, dirigiendo sus actuaciones hacia la ciudadanía y hacia el equipo de trabajo.
- Cumplir con las normas, reglas y obligaciones establecidas por la organización y por los superiores.

#### Funciones y tareas.

1. Intervenciones >> ámbito de actuación interpersonal.
  - 1.1.1 Actuar con solvencia cognitiva y emocional en situaciones de emergencia tomando en cuenta el contexto y minimizando los daños personales propios y ajenos y los daños materiales.
  - 1.1.2 Requerir la presencia de sus superiores en los siniestros que se determinen.
2. Relaciones con otros y con el entorno >> ámbito de actuación intrapersonal.
  - 2.2.1 Proponer a sus superiores mejoras que se consideren necesarias para el mejor funcionamiento del servicio.
  - 2.2.2 Participar en actividades de información y divulgación hacia la ciudadanía sobre emergencias, seguridad u otras para incrementar la seguridad y autoprotección.
  - 2.2.3 Asumir las directrices de los superiores y realizar las funciones que le sean encomendadas.
  - 2.2.4 Promover un clima saludable en los periodos de convivencia por guardias.
  - 2.2.5 Informar a sus superiores y compañeros sobre las causas y consecuencias del siniestros y daños producidos.
3. Desarrollo de tareas >> ámbito de actuación desarrollo de tareas.
  - 3.3.1. Revisar diariamente los equipos, vehículos y material.
  - 3.3.2. Verificar periódicamente el inventario de todos los vehículos y efectos con que está equipado el parque.
  - 3.3.3. Realizar tareas de mantenimiento, conservación y limpieza de equipos, vehículos e instalaciones del parque.
  - 3.3.4. Cumplir y vigilar las normas de prevención de riesgos laborales establecidas.
  - 3.3.5. Actualizar su formación en relación a la normativa específica de instalaciones y sistemas de protección contra incendios.

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

Variables para la valoración de ajuste al puesto y rendimiento laboral.		
Ámbito/ Función / Tarea	Factor de personalidad	Aptitudes cognitivas
1.1.1.	Estabilidad emocional = bajo neuroticismo: baja ansiedad, baja impulsividad, baja hostilidad, entre otras).	Aptitud mental general Atención y concentración Razonamiento Aptitud verbal Aptitud espacial Aptitud mecánica Aptitud numérica
1.1.2.	Estabilidad emocional Amabilidad	Aptitud mental general Aptitud verbal Atención y concentración
2.2.1. a 2.2.5	Amabilidad Extraversión	Aptitud mental general Aptitud verbal y ortografía Aptitud numérica Atención y concentración Razonamiento
3.3.1 a 3.3.5	Amabilidad Responsabilidad	Aptitud mental general. Atención y concentración Aptitud verbal y ortografía Aptitud espacial Aptitud numérica Razonamiento Aptitud mecánica

**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 contruidos a partir de las puntuaciones obtenidas por una muestra poblacional de similares características que la muestra opositora.

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

- Baremo: España, adultos situación competitiva.
- Puntuaciones T según lo que se indica:
  - Estabilidad emocional (lo contrario, neuroticismo): = < 50
  - Extraversión: => 50
  - Amabilidad: => 50
  - Responsabilidad: => 56

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

- Baremo: España, adultos selección puestos técnicos.
- Puntuaciones S según lo que se indica.
  - Aptitud mental general: = > 50

- Estilo atencional de normal a preciso.