

N.º CONVOCATORIA 4/2024
INTENDENTE CUERPO POLICÍA LOCAL
ESCALA TÉCNICA, SUBGRUPO A2

ANUNCIO

PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE UNA PLAZA DE INTENDENTE

Convocadas las personas aspirantes del proceso selectivo para la provisión en propiedad de una plaza de Intendente de Policía Local del Ayuntamiento de Castellón de la Plana, el próximo día **29 de julio de 2025**, a las **9'00 horas**, en el aula de la Academia de Policía, sita en **Partida Bovalar, Cuadra Tercera, s/n**, de esta ciudad, para la realización de la primera prueba (de aptitud psicotécnica), por el presente anuncio se da traslado de las normas y criterios que regirán la misma, según lo indicado en el informe de 22 de julio de 2025 suscrito por el técnico psicólogo asesor de la prueba :

1.- NORMAS PARA EL DESARROLLO, PRUEBAS ACTITUDINALES

1. El llamamiento será único y se iniciará a las **9 horas** del día citado, debiendo las personas opositoras estar con la suficiente antelación en el lugar indicado. La no comparecencia en el día, lugar y hora indicados supone que la persona opositora decae en su derecho a continuar en el proceso selectivo, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificado y apreciado libremente por el Órgano Técnico de Selección.
2. La identidad se acreditará con DNI, carnet de conducir o pasaporte.
3. Sobre las mesas sólo podrán estar bolígrafos de tinta azul y el documento acreditativo de la identidad, siendo obligación de la persona opositora ir provista de este material y sin que se pueda llevar ningún tipo de documentación (manuales, libros, apuntes...)
4. El teléfono móvil o cualquier otro tipo de dispositivo electrónico deberá permanecer apagado en todo momento desde la entrada al aula siendo causa de expulsión del proceso selectivo en caso contrario.
5. Una vez que las personas aspirantes se encuentren en el interior del aula, no se permitirá hacer uso de los aseos y no se podrá abandonar la sala hasta la conclusión íntegra de las pruebas que integran el ejercicio de la oposición.
6. La corrección de las pruebas se realizará de forma anónima sin conocer la identidad de las personas opositoras por lo que, una vez finalizadas las pruebas, cada persona aspirante, siguiendo las instrucciones que se den por el personal del aula, entregará sus hojas de respuestas y cabeceras, que se guardarán en sobres diferenciados. El sobre que contenga las cabeceras será custodiado por el órgano de selección hasta que se haya emitido el informe de resultados por la persona especialista en psicología



que realiza las pruebas y se procederá, en acto público, a la apertura del citado sobre y a la unión de cabeceras.

7. En ninguno de los documentos que constituyan las pruebas del Ejercicio se podrá realizar ningún tipo de marca, firma o señal, distinta de las admitidas, que permita su identificación e invalide el anonimato en su corrección. En caso contrario, las pruebas quedarán anuladas y, la persona opositora, excluida del presente proceso selectivo.
8. La estancia en el edificio será tan sólo para la realización de la prueba, por lo que una vez concluida, deberá abandonarse inmediatamente.
9. Si alguna de las personas necesitara un justificante de asistencia lo pondrá en conocimiento del responsable del aula entregando su DNI a fin de que le sea confeccionado por el procedimiento que considere el tribunal.

2.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTENIDO DE LAS PRUEBAS

2.1.- Perfil profesional que define los rasgos y factores a valorar.

1.- Descripción de los factores a medir en el proceso de selección:

- Actitudes, Personalidad: (Prueba actitudinal)

- ♣ Sentido de la disciplina y de la autoridad. - Conformidad ante las normas y demandas de sus superiores. Persona que suele ser sobria y digna de confianza, así como dominada por el sentido del deber, perseverante, responsable y organizada.
- ♣ Sentido de la iniciativa. - Persona no inhibida, dispuesta a intentar nuevas cosas, puede soportar sin fatiga las vicisitudes del trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras.
- ♣ Seguridad en sí mismo. Firmeza personal. - Capacidad práctica y realista. La confianza en sí mismo y su capacidad para tratar con cosas es madura y poco ansiosa, es flexible y segura.
- ♣ Desarrollo de conductas cooperativas. - Capacidad de integración en el grupo. Grado en que las personas se ayudan entre si y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable, animosa, interesada por los demás. Buena colaboradora con el trabajo en grupo.
- ♣ Autocontrol de los impulsos y emociones. - Persona con mucho control de sus emociones y de su conducta en general. Cuidadosa y abierta a lo social. Evidencia lo que comúnmente se conoce como "respeto a si mismo", tiene en cuenta la reputación social.
- ♣ Serenidad- Persona sosegada, relajada y tranquila.
- ♣ Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal. - Persona socialmente desenvuelta, no inhibida, con buena capacidad para lograr y mantener contactos personales.





- ♣ Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional. - Persona responsable y organizada, sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas; haciendo lo que es aceptado e idóneo.
- ♣ Capacidad de automotivación- Capacidad de sentirse satisfecho en lo referente a su ocupación. Grado en que una persona se preocupa por su actividad y se entrega a ella.
- ♣ Tolerancia: persona comprensiva con las maneras de pensar y actuar de las otras y dispuesta a adaptarse a las situaciones.
- ♣ Afinidad con la organización: desarrollo de conductas corporativas y capacidad de integración. El rendimiento de los equipos y la consecución de los objetivos de la organización depende de la medida en que sus integrantes compartan las creencias y los valores de su organización, pero a la vez se analiza y pretende que aporten opiniones y experiencias diversas que la hagan avanzar.
- ♣ Colaboración y cooperación: se refiere a la actitud de las personas que saben colaborar con eficacia y trabajar bien en equipo. la colaboración permite que la organización avance a buen ritmo, se adapte a los nuevos retos y se convierta en cualificante, donde sus integrantes aprenden y comparten el conocimiento. Capacidad de integración en el grupo. Grado en que las personas se ayudan entre sí y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable interesada con los demás. Buena colaboradora con el trabajo en grupo.
- ♣ Potencial de crecimiento: aptitud por la que las personas, además de ser capaces de cumplir su tarea actual, tengan potencia para asumir nuevas funciones o puestos de liderazgo en su organización en el futuro. Determina su capacidad de definición de objetivos y su motivación personal.
- ♣ Responsabilidad y organización: Sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas, haciendo lo que es aceptado e idóneo.
- ♣ Priorización: supone saber decidir cuales tareas y objetivos deben ser abordadas de inmediato y cuales pueden esperar. Las personas capaces de gestionar su tiempo y establecer prioridades de manera eficaz ayudan a sus compañeros y a su organización a prosperar, a la vez que consiguen que los proyectos se ejecuten y se cumplan en los plazos requeridos.
- ♣ Capacidad de liderazgo: disposición positiva a trabajar con grupos de personas, desde una posición de poder, armonizando motivaciones y conductas de sus componentes en aras del mejor resultado posible para las finalidades de la organización, teniendo en cuenta la satisfacción de las personas implicadas. Capacidad del candidato para inspirar, motivar y desarrollar el potencial de otras personas.

A la vista de las pruebas, se realizará un análisis global de la estructura de la personalidad, a fin de constatar si el opositor se ajusta al perfil establecido.

2.- Documentación utilizada:

- Cuestionario Actitudinal que tiene como objeto principal delimitar los rasgos más consistentes y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y contextos de la vida. Como en todo test, la validez de los resultados dependerá de que se haya aplicado de forma adecuada. Además, esta prueba, por tratarse de un cuestionario de autoinforme en el que los resultados se obtienen a partir de las respuestas dadas por el propio examinando, la validez de las conclusiones dependerá en gran medida de la sinceridad, la deseabilidad social y el control con los que se haya contestado a la prueba.



- Que, en cuanto a los factores actitudinales que mide el TEST, en relación con la Personalidad, una vez superadas las puntuaciones mínimas en las escalas de control de las respuestas (sinceridad, deseabilidad social o cualquier otra análoga), deberá realizarse un análisis global de la estructura de personalidad.

En este análisis global de la estructura de la personalidad, se estudian estructuras excluyentes del perfil idóneo del tipo:

- 1- dificultades para controlar sus reacciones o sentir nerviosismo y mostrar signos de ansiedad.
- 2- mostrar sentimientos de inferioridad e inseguridad que le hacen cuestionarse sus propias capacidades.
- 3- inseguridades e indecisiones, que merman su eficacia en situaciones sociales o ante retos más complicados.
- 4- falta de toma de decisiones e incapacidad de defender sus puntos de vista y sus iniciativas, sin contemplar que en ocasiones es necesario ceder en pos del interés del colectivo.
- 5- no es consciente de ser una persona independiente, que confía firmemente en su criterio y trata de imponerlo, lo que puede provocar que los demás le perciban como una persona dominante y en cierto modo intolerante.
- 6- presentar un comportamiento que puede ser desafiante e incluso antisocial por lo que no sería raro que protagonizara enfrentamientos con otras personas o con instituciones por sus dificultades para adaptarse a las pautas y usos sociales.
- 7- problemas con el manejo de las pequeñas frustraciones que presenta la vida y reacciona inadecuadamente ante ellos. Y le cuesta tolerar los defectos de los demás.
- 8- escasa desenvoltura en situaciones más complejas o conflictivas, en las que es posible que tenga más dificultades para sentirse cómodo o lograr los objetivos que se había propuesto.
- 9- en ocasiones puede costarle algo adaptarse a las situaciones cambiantes en las que deba reaccionar con rapidez poniendo en marcha todos sus recursos, como en los procesos de negociación.
- 10- baja capacidad para actuar de forma responsable, seria, cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo, no sentir el liderazgo, cuando se trabaja en equipo, no pugnar por organizar el trabajo de los demás y fijar los objetivos.

Dado que la Orden de Conselleria que determina el proceso selectivo, es clara en estos casos, y exige el haber superado las pruebas de control de respuestas. No se permite pasar a analizar el resto de las variables que estudia el cuestionario, si no se han superado las escalas de validez.

En el Anexo IV, punto 4 del Decreto 179 se repite este apunte de la Orden 23 nov:

4. Adicionalmente, se considerará No apto a cualquier candidato al puesto que no supere los criterios mínimos en la escala de sinceridad y distorsión de la imagen, que no ofrezca puntuaciones adecuadas al perfil o que obtengan resultados que indiquen desajuste psicológico, inadaptación u otras dificultades que impidan un funcionamiento profesional.

- Cuestionario Validación de Respuestas que tiene por objeto dar cumplimiento al punto 4 del decreto 179/2021, de 5 de noviembre, que regula las pruebas psicotécnicas.

4. Adicionalmente, se considerará No apto a cualquier candidato al puesto que no supere los criterios mínimos en la **escala de sinceridad y distorsión de la imagen**





- Actitudes, Personalidad: (Prueba actitudinal)

-De los factores actitudinales: Deberá realizarse un análisis global de la personalidad. Y se considerarán NO APTOS, quienes no superen los criterios mínimos en la escala de sinceridad, o validación de respuestas, no ofrezcan el perfil idóneo o que obtengan resultados que indiquen desajuste psicológico, inadaptación u otras dificultades.

Baremo mínimo establecido:

-Intervalo de confianza **general**, para la prueba que evalúa rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación **04/07**

a) En el acceso a la escala básica y ejecutiva se primarán especialmente las dimensiones de la personalidad laboral de **emoción y relación**.

Puntuación **específica** para estos factores:

(copia literal, datos normativos)

-los decatipos 5/6 son valores medios, sin desviación y no se aceptan otros.

EMOCION-Las personas con pocas habilidades sociales, no son capaces de interactuar con otras personas, de manera efectiva y mostrando empatía.

Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

Apatía. Desajuste. Esquizofrenia.

En el factor **SC**, los decatipos **5/6** son valores medios sin desviación.

RELACIÓN-Las personas con poca estabilidad emocional, no son capaces de canalizar sus emociones en la dirección necesaria, manteniéndose serenas incluso en situaciones complicadas.

Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

Hipocondriasis, Depresión, Paranoia, Desajuste, Agitación...

En el factor **PA**, los decatipos **5/6** son valores medios sin desviación

b) En el acceso a la escala técnica y superior, las dimensiones de personalidad laboral que se primarán serán las de innovación y gestión.

Puntuación **específica** para estos factores:

(copia literal, datos normativos)

-los decatipos 5/6 son valores medios, sin desviación y no se aceptan otros.

INNOVACIÓN: Las personas con habilidades de mejora son capaces de interactuar con otras personas, de manera efectiva y mostrando empatía, y creando equipos de trabajo productivos.

Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

Apatía. Desajuste. Esquizofrenia.

En el factor **SC**, los decatipos **5/6** son valores medios sin desviación.

GESTIÓN: Las personas con déficit en funcionamiento cognitivo normal, carecen de habilidades para manejar sus impulsos, que pueden llegar a ser incontrolables y alejados de la realidad.

Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

Esquizofrenia. Psicastenia.

En el factor **D7**, los decatipos **5/6** son valores medios sin desviación

-Intervalo de confianza para las pruebas de validación de respuestas, tales como Sinceridad, Deseabilidad y Control **30/70**

-Validez de la prueba **>10% tipo intermedio**.



PARA OBTENER LA CALIFICACIÓN FINAL EN LA PRUEBA ACTITUDINAL:

- ☐ Se realizará un análisis global de la personalidad.
 - ☐ Se considerarán NO APTOS, quienes no puntúen dentro del intervalo de confianza establecido para cada uno de los rasgos o actitudes.
 - ☐ La validez de la prueba que mide el desajuste o inadaptación está supeditada a que el número de respuestas intermedias (indecisiones) no supere el 10%.
Deberán superarse las escalas de validación: sinceridad y deseabilidad social.
 - ☐ La mecánica del proceso es la siguiente:
 - ☐ Se evalúa la prueba que mide rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación, no siendo apta aquella persona que no obtenga el perfil general indicado en todas las variables, o supere el 10% de respuestas intermedias (indecisiones).
- Se comprueba la validación de las respuestas.

3.- INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LAS PRUEBAS

3.1.- Información a los aspirantes sobre duración (tiempo) de las pruebas.

Duración de la aplicación del test actitudinal:

Con instrucciones y aplicación total, el tiempo empleado para realizar la prueba psicotécnica puede ser de unos 60 minutos.

-Aproximadamente unos 30 minutos para cada uno de los ejercicios, más el tiempo necesario para dar toda la información a los aspirantes y las instrucciones previas.

3.2.- Criterios para obtener la calificación de Apto:

-Superar las pruebas actitudinales. La prueba psicotécnica que exige, (en cumplimiento del punto 4 del decreto 179/2021, de 5 de noviembre, que regula las pruebas psicotécnicas,) superar el desajuste o inadaptación y superar la validación de respuestas, para ser calificado de Apto.

-En base a este punto 4 del decreto 179/2021, de 5 de noviembre, el test psicotécnico, psicotécnica constará de dos ejercicios, uno para medir el desajuste o inadaptación y otro para medir la validación de respuestas.

La calificación final será de Apto o No Apto.

3.3.- Información a los aspirantes antes del inicio de las pruebas.

Publicaciones e información a los aspirantes:

UNA Con la suficiente antelación, unas 24 h antes del inicio del ejercicio, el tribunal **publicará** los criterios que se establezcan para la corrección de las pruebas psicotécnicas, así como la duración de las mismas. Estos criterios son orientativos y serán aprobados de forma definitiva, en sesión de constitución del tribunal y dados a conocer a los opositores antes del inicio de las pruebas.



DOS En el mismo día del examen, Antes del inicio de los ejercicios en la propia sala y por el técnico psicólogo asesor, se dará toda la información de nuevo y se resolverán las dudas que se presenten al objeto de facilitar la resolución de los ejercicios.

4.- VALIDEZ DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

- Tal y como indica el Anexo IV del Decreto 179/2021, de 5 de noviembre: "Para la evaluación de la personalidad, hay que tener en cuenta que, en el desempeño del trabajo realizado por las fuerzas de seguridad, existen fuertes implicaciones emocionales, estrés asociado a la peligrosidad del puesto de trabajo, necesidad de poder realizar muchas tareas, a lo que se suma el hecho de ser un trabajo público sujeto a críticas de los ciudadanos. Son aspectos que hacen necesario que sea importante descartar a candidatos que puedan tener indicios de desajuste psicológico".

- Las Pruebas Psicotécnicas suelen aplicarse en contextos en los que es importante evaluar la condición psicotécnica **reciente** de una persona, como en el ámbito laboral, los permisos de conducir, o el porte de armas. La razón es que los resultados de una prueba psicotécnica pueden cambiar con el tiempo debido a factores como el estrés, la salud mental, o cambios en las habilidades cognitivas y psicomotoras.

- Exigir una prueba reciente ayuda a garantizar que la evaluación refleje el estado actual de la persona y que pueda cumplir con los requisitos necesarios en ese momento. Además, al realizar estas pruebas periódicamente, se asegura que la persona esté en condiciones de cumplir con sus responsabilidades de manera segura y adecuada.

- 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.*

- Añadir en base a lo argumentado, que la exención de la realización de las pruebas psicotécnicas por haberlas superado con anterioridad, **debería estar homologado** en

base a asegurar que en el momento actual la persona que la aporta está en condiciones de soportar las fuertes implicaciones emocionales y estrés asociado a la peligrosidad del puesto de trabajo, lo cual no es posible por dos razones:

- porque la actitud puede cambiar con el tiempo debido a factores como el estrés, la salud mental, o cambios en las habilidades cognitivas y psicomotoras
- porque los criterios exigidos en este tipo de pruebas, han ido cambiando con el tiempo, siendo la última modificación el 19 de noviembre del 2021.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Castellón de la Plana, documento firmado electrónicamente al margen.

