

BERGARAKO UDALA

UDALTZAINGOAREN OINARRIZKO ESKALAKO UDALTZAIN AGENTE LEHENA

**PROBA PSIKOTEKNIKOAREN BIGARREN ZATIAREN INGURUKO
JAKINARAZPENA**

Esp.2022LAAU0013

(BAO 147. zenbakia, asteazkena, 2022ko abuztuaren 3a)

Deialdi honetan parte hartzen ari diren izangaiei jakinarazten zaie epaimahaiak honako erabakiak hartu dituela: Oposizioaldiko azterketa psikoteknikoaren bigarren zatia **2023ko urriaren 20an** egitea, Bergarako udal liburutegian, ondorengo ordutegian (hurrenkera “U” letraz hasten den abizenetik kontatzen hasita emango da):

NAN	Ordua
72XXXX50Q	9:30
44XXXX62Q	11:00
15XXXX59Z	12:30

Esandako lekuan eta ordurako bertaratu ez diren izangaiek prozesutik kanpo geldituko dira.

PROBAREN INGURUKO INFORMAZIOA:

BIGARREN ARIKETA: Elkarrizketa pertsonala edota talde-dinamika.

Elkarrizketa pertsonal bat egitea proposatzen da, izangaiek postuaren funtzioak eta zereginak betetzeko dituzten gaitasunak ebaluatzeko.

Lanpostuaren eskariak eta elkarrizketa-modalitateen bidez lor daitekeen informazio mota eta maila aztertu ondoren, gomendatzen den aukera **JOKABIDE-ELKARRIZKETA ERDIEGITURATUA bat da, eta KONPETENTZIAK edo eskumenak neurtzen ditu.** Hainbat gairen ondoriozko informazio orokorra lortarazten duen elkarrizketa gisa definitzen da eta elkarrizketatuak izango diren pertsonen jokabide-adibideak lortzen ditu.

Begarako Udaltzaingoaren agente lehenaren kategoriako eginkizunak eta zereginak kontuan hartuta, bai eta uztailaren 22ko 1/2020 Legegintza Dekretuaren 36.1 artikuluan jasotakoa ere hauek dira neurtuko diren Konpetentziak:

- 1. Motibazioa.**
- 2. Egonkortasun emozionala.**
- 3. Erantzunkizuna, etikotasuna eta diziplina.**
- 4. Arazoei aurre egin eta ebastea.**
- 5. Lidergoa eta Komunikazioa.**

Konpetentzia horiek jarraian deskribatzen dira:

1.- MOTIBAZIOA

Bere burua motibatzen eta bide berriak saiatzeko prestasuna izatea, lortu nahi den helburua lortu arte edo helburu horrekin tematzea zentzuzkoa izan arte behar den ahalegina eginez. Interesgarritzat jotzen den helburu baterantz mugitzeko jarrera izatea.

2.- EGONKORTASUN EMOZIONALA

Ekuanimo eta neurritsu mantentzeko gaitasuna, asmo lasai eta judizio inpartzialarekin, egoera zailetan ere. Egoera animikoen egonkortasuna eta erantzun-patroiak. Gizabanakoarentzako presio handiko egoera luzeetan lasai egoteko eta eraginkortasunez funtzionatzeko gaitasuna.

3.- ERANTZUKIZUNA, ETIKOTASUNA ETA DIZIPLINA

Fidagarria lanean. Eskatutako edo hartutako konpromisoak betetzeko eta horien ondorioak onartzeko prestasuna. Betebeharraren zentzua, diziplina eta hierarkiarekiko obedientzia. Bidezkoa eta egokia dena egokituz jarduteko gaitasuna, oinarriko printzipio etikoak eta legezkoak errespetatuz. Zuhurtasuna, zuzentasuna eta hitz egiteko eta jarduteko judizioa.

4.- ARAZOEI AURRE EGITEA ETA HORIEK KONPONTZEA

Arazoei behar bezala aurre egiteko gaitasuna, gehiegizko dramatismoa eta gehiegizko axolagabekeriarik gabe. Erabakiak hartzeko gaitasuna, aukera zehatz bat aukeratzeko gaitasuna, haren zalantza eta arriskua ezagutzeko eta onartuz. Konponbide egokiak behar dituzten gatazka- edo ziurgabetasun-egoerak konpontzeko trebetasuna.

5.- LIDERGOA ETA KOMUNIKAZIOA

Pertsonak eta giza taldeak zuzentzeko gaitasuna, taldeko kide guztiak inplikatzeko helburuak lortzeko eta lan-giro onari eusteko. Inpresio on bat proiektatzeko, arreta eta errespetua inposatzeko eta konfiantza-giroa sortzeko trebetasuna. Besteen erabakietan eta ekintzetan eragiteko gaitasuna, horien bidez lortu den ospe pertsonalean, konfiantzan eta elkarrekiko errespetuan oinarrituta. Enpatiarako eta komunikazio eraginkorrerako gaitasuna lan-harremanetan, pertsonen arteko harremanetan eta harreman sozialetan.

Bost maila ezarri dira izangai bakoitzaren egokitasun-maila ebaluatzeko. Dagokion gaitasunarekiko egokitzapen-maila bakoitza jarraian ikus daitekeen moduan baloratuko da:

EGOKITASUNA	EGOKITASUN MAILA	PUNTUAK
GUTXI	1	1
EZNAHIKO	2	5
NAHIKO	3	10
ONA	4	15
OSO ONA	5	20

- 1. maila:** egokitzapen eskasa: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila oso baxua islatu du ebaluatutako gaitasunean. Egokitzapen-maila txikia denez, deialdiko lanpostuaren zereginak eta funtzioak eraginkortasunik gabe beteko direla esan nahi du, eskumen hori eginkizun eta zeregin horiek betetzeko beharrezkoa denean.
- 2. maila:** egokitzapen eskasa: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila baxua islatu du ebaluatutako gaitasunean. Lanpostura behar bezala ez egokitzeak ez du bermatzen deitutako lanpostuaren zereginak eta funtzioak behar bezala beteko direnik, baldin eta eskumen hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.
- 3. maila:** egokitzapen nahikoa: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila egokia islatu du ebaluatutako gaitasunean. Egokitzapen-maila nahikoa izateak esan nahi du izangaia gai izan daitekeela deitutako lanpostuaren zereginak eta

funtzioak behar bezala betetzeko, gaitasun hori beharrezkoa denean eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.

- 4. maila:** egokitasun ona: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak ebaluatutako gaitasunarekiko egokitzapen-maila ona islatu du. Egokitzapen-maila handia denez, izangaia gai izan daiteke deitutako lanpostuaren zereginak eta funtzioak modu fidagarrian eta efizientean betetzeko, baldin eta eskumen hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.
- 5. maila:** oso egokitasun ona: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak ebaluatutako gaitasunarekiko oso egokitzapen-maila ona islatu du. Lanpostura ohiz kanpo egokitzeak esan nahi du izangaia gai izan daitekeela deitutako lanpostuaren zereginak eta funtzioak oso ondo betetzeko, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada eginkizun eta zeregin horiek betetzeko.

Gaitasun guztiak bost mailatan daude eskalatuta, eta maila bakoitzerako portaera-ainguraketak dituzte. Portaera-ainguraketak mailetan zehar garatzen dira, izangaien jokabidearen eta gaitasunen egokitasunera egokitze urria, eskasa, nahikoa, ona edo oso ona den kontuan hartuta. Jokabide-ainguraketa horiek aztertutako lanpostuarekin lotutako jokabide behagarrien multzoak biltzen dituzte. Jokabide multzo horiek gaitasun jakin batean izandako jardunaren adierazle izango dira.

Elkarrizketa pertsonalaren ariketaren puntuazioa gaitasun bakoitzean lortutako puntuazioen batez bestekotik lortzen da.

Elkarrizketak jendaurrean jarritako eta Epaimahai Kalifikatzaileak onartutako deialdiaren arabera egingo dira. **Elkarrizketak gutxienez 30 minutukoak izango dira**, eta Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiko Ebaluazio Arloko teknikari batek (psikologoa) egingo ditu.

Elkarrizketak audio- eta bideo-formatuan grabatuko dira, elkarrizketatuak berariaz ezezkoa eman ezean; horretarako, grabazioa ukatzeko manifestu bat sinatu beharko du.

Begara, 2023ko urriaren 16a

Epaimahaiko idazkaria

AYUNTAMIENTO DE BERGARA

AGENTE PRIMERO/A DE LA ESCALA BÁSICA DE LA POLICÍA MUNICIPAL

**COMUNICACIÓN SOBRE LA SEGUNDA PARTE DE LA PRUEBA
PSICOTÉCNICA**

Esp. 2022LAAU0013

(BOB Número 147, miércoles, 03 de agosto de 2022)

Se comunica a las personas aspirantes que están participando en esta convocatoria que el tribunal ha acordado las siguientes determinaciones: Que la segunda parte de la prueba psicotécnica de la fase de oposición, tenga lugar el **20 de octubre de 2023**, en la biblioteca municipal de Bergara, en el siguiente horario (el orden se dará a partir del apellido que comienza con la letra "U"):

DNI	Horario
72XXXX50Q	9:30
44XXXX62Q	11:00
15XXXX59Z	12:30

Las personas aspirantes que no se presenten en el lugar y hora indicados quedarán excluidas del proceso

INFORMACIÓN SOBRE LA PRUEBA:

SEGUNDO EJERCICIO. Entrevista de carácter personal y/o dinámica de grupo.

Se propone la realización de una entrevista personal que tiene como objetivo evaluar la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes para el ejercicio de las funciones y tareas de la plaza convocada.

Una vez analizadas las demandas del puesto y el tipo y grado de información obtenible mediante las distintas modalidades de entrevista, **la opción recomendada que se plantea es una ENTREVISTA CONDUCTUAL SEMIESTRUCTURADA, que mida COMPETENCIAS**, definida como una entrevista que combina la información general derivada de diferentes temas y la focalización en la obtención de ejemplos

conductuales de la vida académica, laboral y/o personal de la persona entrevistada, susceptibles de ser utilizados como predictores de comportamientos futuros en el trabajo.

Atendiendo a las funciones y tareas de la categoría de Agente Primero y Agente Primera de la Policía Municipal de Bergara así como a lo recogido en el artículo 36.1 del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, donde se establece que “*corresponden al personal perteneciente a la Escala Básica las tareas ejecutivas que demanden las funciones policiales, así como las de mando de uno o más funcionarios y funcionarias de la escala en servicio operativo*”, **las competencias de las personas aspirantes a evaluar en el ejercicio de entrevista personal son las cinco siguientes:**

- 1.- Motivación;**
- 2.- Estabilidad emocional;**
- 3.- Responsabilidad, eticidad y disciplina;**
- 4.- Afrontamiento y resolución de problemas;**
- 5.- Liderazgo y comunicación.**

Estas competencias se describen a continuación:

1.- MOTIVACIÓN

Disposición para darse a sí mismo/a motivación e intentar nuevas vías, dedicando el esfuerzo necesario hasta conseguir el objetivo perseguido o hasta que no resulte razonable insistir en él. Disposición para moverse “*motu proprio*” hacia un objetivo que se considera de interés.

2.- ESTABILIDAD EMOCIONAL

Capacidad para mantenerse ecuánime y mesurado/a, con ánimo sereno y juicio imparcial, aun en circunstancias difíciles. Patrones de respuesta proporcionales a las situaciones y continuidad en los estados anímicos. Capacidad para mantenerse tranquilo/a y funcionar con eficacia en situaciones prolongadas de gran presión para el individuo.

3.- RESPONSABILIDAD, ETICIDAD Y DISCIPLINA

Fiable en el trabajo. Disponibilidad para cumplir con los compromisos solicitados o adquiridos y aceptar sus consecuencias. Sentido del deber, disciplina y obediencia a la jerarquía. Capacidad para actuar adecuándose a lo que es justo y apropiado, respetando principios éticos y legales básicos. Prudencia, rectitud y juicio para hablar y obrar.

4.- AFRONTAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Capacidad de enfrentarse a los problemas en su justa dimensión, sin dramatismo excesivo, ni exagerada despreocupación. Capacidad para tomar decisiones, para optar por una opción concreta, conociendo y aceptando la duda y riesgo de la misma. Habilidad para resolver situaciones conflictivas o de incertidumbre que requieren soluciones adecuadas.

5.- LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

Capacidad para la dirección de personas, grupos humanos, involucrando a todos los componentes del grupo en la consecución de los objetivos y en el mantenimiento de un buen clima laboral. Habilidad para proyectar una buena impresión, para imponer atención y respeto y generar un clima de confianza. Capacidad de influir en las decisiones y acciones de los demás, en base al prestigio personal, la confianza y el respeto mutuo que se ha conseguido con los mismos. Capacidad de empatía y comunicación eficiente en las relaciones laborales, interpersonales y sociales.

Se establecen cinco niveles para la valoración del grado de adecuación de cada aspirante a cada una de las cinco competencias evaluadas. Cada grado de adecuación a la competencia correspondiente se valora como se muestra a continuación:

GRADO DE ADECUACIÓN	NIVEL EN CADA COMPETENCIA	PUNTOS
ESCASA	1	1
INSUFICIENTE	2	5
SUFICIENTE	3	10
BUENA	4	15
EXCELENTE	5	20

Nivel 1: Adecuación escasa: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel muy bajo en la competencia evaluada. Su escaso grado de adecuación a la misma lleva a presuponer un desempeño ineficaz de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 2: Adecuación insuficiente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel bajo en la competencia evaluada. Su insuficiente grado de adecuación a la misma no garantiza el desempeño solvente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 3: Adecuación suficiente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel adecuado en la competencia evaluada. Su suficiente grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño correcto de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 4: Adecuación buena: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un buen nivel de adecuación a la competencia evaluada. Su notable grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño solvente y eficiente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 5: Adecuación excelente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un excelente nivel de adecuación a la competencia evaluada. Su excepcional grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño sobresaliente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Todas las competencias están escaladas en cinco niveles con anclajes conductuales para cada nivel. Los anclajes conductuales están desarrollados a lo largo de los niveles dependiendo de si su adecuación a la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes es escasa, insuficiente, suficiente, buena o excelente. Estos anclajes conductuales recogen conjuntos de conductas observables relacionados con

el puesto examinado. Tales conjuntos de conductas serán indicadores del desempeño en una competencia determinada.

La puntuación final del ejercicio de la entrevista personal se obtiene del promedio de las puntuaciones obtenidas en cada una de las competencias.

Las entrevistas se llevarán a cabo según convocatoria hecha pública y aprobada por el Tribunal Calificador. Las entrevistas, que tendrán una **duración mínima de 30 minutos**, serán realizadas por un técnico/a (psicólogo/a) del Área de Evaluación de la Academia de Policía del País Vasco.

Las entrevistas serán grabadas en formato de audio y vídeo, salvo negativa expresa de la persona entrevistada que, a estos efectos, deberá firmar un manifiesto de denegación de grabación.

Bergara, 16 de octubre de 2023

La secretaria del tribunal



Egiaztapen Kode Segurua/Código Seguro de Verificación: **ESKU488fb6e2-630d-450c-be90-a20ebeb3377**

Dokumentu elektroniko honen paperezko kopiaren osotasuna eta sinadura egiaztatzeko, sar ezazu egiaztapen kode segurua egoitza elektronikoan:

<https://uzt.gipuzkoa.eus?De=07410>

Compruebe la integridad y firma de la copia en papel de este documento electrónico, introduciendo el código seguro de verificación en la sede electrónica: <https://uzt.gipuzkoa.eus?De=07410>