

## BERGARAKO UDALA

### BERGARAKO UDALTZAINGOAREN OINARRIZKO ESKALAKO UDALTZAIN AGENTE LEHENAREN PLAZA OPOSIZIO-LEHIAKETAREN BIDEZ ETA BARNE PROMOZIOZ HORNITZEKO HAUTAKETA-PROZESUA

Esp. 2022LAAU0013

(GAO 147, 2022ko abuztuaren 3a, asteazkena)

2023ko urriaren 4an honako idatzizko proba hauek egingo dira:

#### LEHENENGO PROBA. EZAGUTZARI BURUZKO ARIKETA TEORIKO- PRAKTIKOAK.

Test motako ariketa bat egingo da; 40 galdera eta erreserbako 5 galdera izango ditu, lanpostuaren eduki funtzionalarekin eta/edo I. eranskinetako gaiekin lotutakoak.

Ariketa hori nahitaezkoa eta baztertzaila da, eta deialdiaren oinarriek ematen dizkioten 30 puntuetatik 15 lortu beharko dira prozesutik kanpo ez geratzeko.

#### BIGAREN PROBA. PROBA PSIKOTEKNIKOAK.

##### ➤ **ARIKETA PSIKOTEKNIKOAK:**

Proba honetan lau gaitasun ezberdin neurtuko dira; gaitasun bakoitzeko 16 galdera eta guztira 64 galdera izango dira. Galdera bakoitzak lau erantzun-aukera izango ditu, eta horietako bat bakarrik izango da zuzena.

##### **Proba psikoteknikoa honela banakatzen da:**

- a) **Hitzeko gaitasunak:** 16 item, 4 erantzun-aukerarekin. Honela definitzen da: Idatziz aurkeztutako kontzeptuak erabili, ulertu, erlazionatu, aztertu eta sailkatzeko gaitasuna da. Emaitzarik nabariena ahozko eta/edo idatzizko produkzioan gauzatzen da.
- b) **Arrazoitze gaitasunak:** 16 galdera, 4 erantzun-aukerarekin. Honela definitzen da: Diagramak, eskemak eta marrazkiak ulertzeko, erlazionatzeko, maneiatzeko, kodetzeko eta deskodetzeko gaitasuna da, horien esanahiaren arabera erabakiak hartuz. Trebetasun honi esker, erlazio abstraktu-espazialak eta eredu geometrikoak identifikatu ditzakegu.
- c) **Arreta- eta pertzepzio-gaitasunak:** 16 galdera, 4 erantzun-aukerarekin. Definizioa: Prozesu aktibo bat da eta horren bidez begiak atzematen dituen estimuluen informazioa burmuinak hartu eta eraldatu egiten du, kanpoko errealitatea birsortuz. Birsortze hori egiteko, behatutako errealitatea hartu eta aldeztu aurretiko ezagutzekin alderatzen da, errealitatearen interpretazio bat lortu ahal izateko.
- d) **Gaitasun espazialak:** 16 item, 4 erantzun-aukerarekin. Honela definitzen da: Espazioa behar bezala hautemateko gaitasuna da eta horren arabera jarduketa eraginkorrek egiteko. Tamaina-, distantzia-, norabide- eta forma-erlazioak ezartzeko trebetasuna da, bai eta espazioan irudiak sinbolikoki maneiatzeko erraztasuna ere.

### **Zuzentzeko orduan, honako irizpide hauek aplikatuko dira:**

- Okerreko erantzun bakoitzak -0,25 puntuko penalizazioa izango du. Erantzun gabeko galderak eta bi aldiz erantzundakoak (bikoitzak) ez dira zigortuko ezta kontuan izango.
- Proba zuzentzerakoan, izangaien nortasuna babestuko da.
- Zuzenketa-gakoak proba amaitutakoan emango zaizkio epaimahai kalifikatzaileari.
- Ariketaren azken puntuazioa honela kalkulatu da: ariketan lortutako zuzeneko puntuazioa hartu (0 puntutik 64 puntura, puntu 1 galdera bakoitzeko, egindako akatsak kenduta –akatsen kopurua bider 0,25–) eta, hiruko erregela baten bidez, 0tik 15era bitarteko puntuazioa bihurtuko da (bigarren probari ematen zaizkion guztizko 30 puntuetatik 15). Ariketa honetan lortutako puntuak nortasun-proban lortutakoei gehituko zaizkie, eta batuketa horrek, oinarrietan ezartzen den bezala, 15 puntu edo gehiago izan beharko ditu izangaia gai izan dadin.

### **➤ NORTASUN-PROBA:**

Izangaiek lan-eremuko nortasun-testa egin beharko dute. Test hori arau-izaerako galdetegi bat da; 126 baieztapen dauzka eta 7 erantzun-aukera. Izangaiek guztiz osatu beharko dute gehienez ere 40 minututan. Lan-nortasunaren zazpi faktore balioesten dira, hoguei eskala oinarri hartuta (rolen hamar eskala eta premien hamar eskala). Horiei gizarte-desiragarritasunaren adierazle bat gehitzen zaie, eta hori ere baloratzen da. Zehazki, honako faktore hauek baloratu behar dira:

#### **1.- Dominantzia aktiboa:**

Faktore honek adierazten du pertsona batek zein mailataraino kontrolatu nahi dituen beste pertsonak. Besteengan eragiteko eta besteak konbentzitu eta kontrolatzeko nahiari buruzkoa da, eta zuzendaritzaren benetako jardunaren pertzepzioari buruzkoa da.

#### **2.- Erantzukizun profesionala:**

Faktore honek adierazten du gizabanako batek zein mailataraino hautematen duen lanari modu preskribatu eta finkoan heltzeko joera duela. Zerikusirik dauka ordenarekin, plangintzarekin, xehetasunekiko arretarekin eta arauen nahiarekin, bai eta lana egiten den bitartean gainbegiratze estua egotearen nahiarekin ere.

#### **3.- Esperientziara irekita egotea:**

Faktore honek adierazten du gizabanako batek nola erantzuten dien aldaketei, aniztasunari eta gauzak egiteko modu desberdinei. Zerikusirik dauka pentsamendu sortzaile eta teorikoarekin, aldaketa-nahiarekin eta atributu horiek bideratzen jakitearekin, horrela emaitza positiboa lortzeko.

#### **4.- Sozialitate**

Faktore honek adierazten du gizabanako batek zein mailataraino uste duen garrantzitsua dela inguruan beste pertsona batzuk edukitzea. Zerikusirik dauka nork bere burua nabarmentzeko premiarekin, talde bateko kide izatekoarekin, lanean giro adeitsua izatekoarekin, bai eta besteekiko harreman hurbilak bilatzearekin ere.

#### **5.- Lan-dinamika**

Faktore honek adierazten du norbanako batek zer nolako pertzepzioa duen lanean bere produkzio-abiadurari buruz. Zerikusirik dauka lan-erritmoarekin eta erabakiak hartzearekin.

## **6.- Adeitasuna**

Faktore honek adierazten du norbanako batek zein mailataraino pentsatzen duen bera lantokian pertsona adeitsua dela. Zerikusirik dauka besteen gaintetik gailentzeko premiarekin eta jokabide emozionalaren adierazpena kontrolatzearekin.

## **7.- Arrakasta lortu nahia**

Faktore honek adierazten du norbanako batek zein mailataraino hautematen duen lanean edo arlo profesionalean era aktiboan bilatzen ari dela arrakasta edo aurrera egitea. Zerikusirik dauka arrakasta lortzeko nahiarekin, lanaren inportazioaren pertzepzioarekin eta bere nagusiak bera modu positiboan ikusteko nahiarekin.

**Testak ebaluatzen dituen gaitasunak neurtzeko eskala guztiek puntuatu ahal izateko, baieztapen guzti-guztiei erantzun behar zaie. Baieztapenen bati erantzuten ez bazaio, galdera horri buruzko eskalaren puntuazioa 0 puntukoa izango da.**

Nortasun-testean lortutako puntuak, hiruko erregela baten bidez, gehieneko 15 puntuko puntuazioa bihurtuko da, oinarriek bigarren probako 2.1 atalari ematen dizkioten gehieneko 30 puntuetatik 15. Proba honetan lortutako puntuak ariketa psikoteknikoan lortutakoei gehituko zaizkie, eta batuketa horrek 15 puntu edo gehiago izan beharko ditu, oinarrietan ezartzen den bezala, izangaia gai izan dadin.

Begara, 2023ko irailaren 29a

Epaimahaiko idazkaria

## BERGARAKO UDALA

### PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN POR CONCURSO-OPOSICIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA DE LA PLAZA DE AGENTE PRIMERO/A DE LA ESCALA BÁSICA DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE BERGARA

Esp. 2022LAAU0013

(BOG 147, Miércoles, 3 de agosto de 2022)

El día 4 de octubre del 2023 se realizarán las siguientes pruebas escritas:

#### **PRIMERA PRUEBA. EJERCICIOS TEÓRICO-PRÁCTICOS SOBRE CONOCIMIENTO**

Se realizará un ejercicio tipo test compuesto por 40 preguntas y 5 de reserva relacionado con el contenido funcional del puesto y/o con los temas del anexo I.

Se trata de un ejercicio de carácter obligatorio y eliminatorio y será necesario obtener 15 puntos de los 30 totales que le otorgan las Bases de Convocatoria a la prueba para no ser excluido/a del proceso.

#### **SEGUNDA PRUEBA. PRUEBAS PSICOTÉCNICAS.**

##### ➤ **EJERCICIO PSICOTÉCNICO:**

En la prueba se medirán cuatro aptitudes diferentes, 16 preguntas de cada aptitud, que hacen un total de 64 preguntas. Cada una de las preguntas contará con cuatro alternativas de respuesta de las que sólo una será correcta.

**La prueba psicotécnica se desglosa del siguiente modo:**

- a) **Aptitudes verbales:** 16 ítems con 4 alternativas de respuesta. Se define como la capacidad para utilizar, comprender, relacionar, analizar y clasificar conceptos presentados por escrito. Su resultado más tangible se materializa en la producción verbal y/o escrita.
- b) **Aptitudes de razonamiento:** 16 preguntas con 4 alternativas de respuesta. Se define como la capacidad para comprender, relacionar, manejar, codificar y decodificar diagramas, esquemas y dibujos, tomando decisiones en función de su significado. Es la habilidad que permite identificar relaciones abstracto-espaciales y patrones geométricos.
- c) **Aptitudes de atención-percepción:** 16 preguntas con 4 alternativas de respuesta. Se define como el proceso activo mediante el cual el cerebro transforma la información de los estímulos que capta el ojo, en una recreación de la realidad externa. Esta recreación se elabora comparando la realidad observada y los conocimientos previos con el fin de proporcionar una interpretación de la realidad.
- d) **Aptitudes espaciales:** 16 ítems con 4 alternativas de respuesta. Se define como la capacidad para percibir correctamente el espacio y llevar a cabo actuaciones eficaces en función del mismo. Es la habilidad para establecer relaciones de

tamaño, distancia, dirección y forma, así como la facilidad para el manejo simbólico de figuras en el espacio.

**En la corrección, se aplicarán los siguientes criterios:**

- Cada respuesta errónea penalizará a razón de -0,25 puntos. Las preguntas no contestadas y las contestadas dos veces (dobles) no penalizarán ni se tendrán en cuenta.
- La corrección de la prueba se realizará salvaguardando la identidad de las personas aspirantes.
- Las claves de corrección se entregarán al Tribunal Calificador una vez finalizada la prueba.
- La puntuación final del ejercicio será el resultado de convertir la puntuación directa alcanzada en la misma (de 0 a 64 puntos, 1 punto por cada pregunta menos los errores cometidos- el número de errores multiplicado por 0,25-) a una puntuación de 0 a 15 puntos (de los 30 puntos totales que se le otorgan a la segunda prueba) mediante una regla de tres. Los puntos obtenidos en este ejercicio se sumarán a los obtenidos en la prueba de personalidad y esa suma, tal y como se establece en las Bases, deberá ser igual o superior a 15 puntos para que la persona aspirante resulte apta.

➤ **PRUEBA DE PERSONALIDAD:**

Las personas aspirantes deberán realizar un test de personalidad en el ámbito laboral. Dicho test es un cuestionario, de carácter normativo, que consta de 126 aseveraciones con 7 alternativas de respuesta y que las personas aspirantes deberán completar en su totalidad en un tiempo máximo de 40 minutos. Se valoran siete factores de personalidad laboral a partir de veinte escalas (diez escalas de roles y diez escalas de necesidades). A estas, se añade un indicador de deseabilidad social, que también se valora. En concreto, los factores a valorar son los siguientes:

**1.- Dominancia activa:**

Este factor hace referencia al grado en que una persona busca controlar a los demás. Se refiere al deseo de influir, persuadir y controlar a los demás y a la percepción del ejercicio efectivo de la dirección.

**2.- Responsabilidad profesional:**

Este factor hace referencia al grado en que un individuo percibe que tiende a abordar su trabajo de una forma prescrita y fija. Tiene que ver con el orden, la planificación, la atención a los detalles y el deseo de normas y de una supervisión estrecha mientras se realiza el trabajo.

**3.- Apertura a la experiencia:**

Este factor hace referencia a la forma en que un individuo responde al cambio, la diversidad y las diferentes formas de hacer las cosas. Tiene que ver con el pensamiento creativo y teórico, con el deseo de cambio y con la canalización de estos atributos para producir un resultado positivo.

**4.- Sociabilidad**

Este factor hace referencia al grado en que un individuo considera que es importante tener a otras personas a su alrededor. Tiene que ver con la necesidad de hacerse notar, de pertenecer a un grupo, de un ambiente cordial en el trabajo, y con la búsqueda de relaciones cercanas con los demás.

#### **5.- Dinámica de trabajo**

Este factor hace referencia a la percepción que un individuo tiene sobre su velocidad de producción en el trabajo. Tiene que ver con el ritmo de trabajo y la toma de decisiones.

#### **6.- Amabilidad**

Este factor hace referencia al grado en que un individuo se percibe como una persona amable en el lugar de trabajo. Tiene que ver con la necesidad de imponerse a los demás y el control de la expresión de la conducta emocional.

#### **7.- Búsqueda de éxito**

Este factor hace referencia al grado en que un individuo percibe que busca activamente el éxito o progresar en el trabajo o profesionalmente. Tiene que ver con el deseo de conseguir el éxito, la percepción de la importancia del trabajo y el deseo de ser visto de manera favorable por su jefe.

**Es necesario responder a todas las afirmaciones para que se puedan puntuar todas las escalas que miden las competencias que evalúa el test. Si no se respondiera a alguna de las afirmaciones, la puntuación en la escala a la que haga referencia dicha pregunta será de 0 puntos.**

Los puntos obtenidos en el test de personalidad se transformarán, mediante una regla de tres, en una puntuación máxima de 15 puntos, de los 30 máximos que otorgan las Bases al apartado 2.1 de la Segunda Prueba. Los puntos obtenidos en esta prueba se sumarán a los obtenidos en el ejercicio psicotécnico y esa suma deberá ser igual o superior a 15 puntos, tal y como se establece en las Bases, para que la persona aspirante resulte apta.

Begara, 29 de septiembre de 2023

La secretaria del tribunal



Egiaztapen Kode Segurua/Código Seguro de Verificación: **ESKUD002a7f3-e4e1-4d0b-acd6-b3d31a235634**

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

<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>