

## BERGARAKO UDALA

### UDALTZAIN KIDEGOKO OINARRIZKO ESKALAKO AGENTE-PLAZAK AURREZ AURREKO ELKARRIZKETAREN INGURUKO INFORMAZIOA ETA EBALUAZIO IRIZPIDEAK

Esp. 2022LAAU0014

2024ko URTARRILAREN 23, 24 eta 25ean egingo den probaren informazioa eta ebaluazio irizpideak ondoren jasotakoak dira:

#### **1.- Helburua, deskribapena eta metodologia**

- **Helburua:** Izangaien jokabide- eta konpetentzia-egokitasuna ebaluatzea, deitutako lanpostuaren lanbide-profileko eginkizunak eta zereginak betetzeko. Laburbilduz, izangaiak ebaluatutako konpetentziei dagokienez lanpostua behar bezala betetzeko beharrezkoak diren baldintzak betetzen dituela egiaztatzea.
- **Deskribapena:** Hautaketa-elkarrizketa mota desberdinak bereizten dira, horien egitura motaren arabera: elkarrizketa egituratuak, erdiegituratuak eta libreak edo egituratu gabeak. Baita edukiaren arabera ere: elkarrizketa konbentzionalak (curriculumekoak) eta jokabide-elkarrizketak.  
Lanpostuaren eskaerak eta elkarrizketa-modalitateen bidez lor daitekeen informazio mota eta maila aztertu ondoren, **proposatzen den aukera JOKABIDE-ELKARRIZKETA ERDIEGITURATUA da, KONPETENTZIAK ebaluatzen dituena**. Elkarrizketa horrek hainbat gaitatik eratorritako informazio orokorra eta hautagaiaren bizitza akademikoaren, lan-bizitzaren edo/eta bizitza pertsonalaren jokabide-adibideak lortzeko fokalizazioa konbinatzen ditu, etorkizunean, lanean izango dituen portaeren iragarle gisa erabil daitezkeenak.
- **Metodologia:** Elkarrizketa mota honen esparru teorikoak hainbat galdera mota modu orekatuan banatzea onartzen du. Hona hemen galdera motak:
  - Kredentzialak: izangaiaren ikasketei, enpleguaren historialari, arrakastei eta porrotei buruzko galderak dira. Adibideak: Zeintzuk dira zure ikasketak? Non eta noiz egin zenituen ikasketak?
  - Esperientziari buruzko galderak: beren ikasketa- eta lanbide-esperientziari buruzko informazioa jasotzen dute. Adibideak: zer funtzio zenituen zure azken enpleguan? Zein izan da esleitu duzun erantzukizun handiena?
  - Galdera hipotetikoak: hainbat arlotakoak dira; enpleguei, lankideei eta nagusiei, helburuei, etorkizunari, beren buruari buruzkoak. Adibideak: Zeintzuk dira, datozen urteetarako, planteatu dituzun helburuak? Zeintzuk dira zure lanbertute nagusienak?
  - Jokabidea deskribatzeko galderak: galdera mota hauetan iraganeko zein etorkizuneko jokabideei buruzko galderak sartzen dira. Hau da, galderak dira,

bai izangaiak iraganean zer egin zuen jakiteko, bai egoera jakin batean zer egingo lukeen edo arazo edo zeregin jakin bat nola ebatziko lukeen jakiteko.

Iraganeko egoera errealetarako erabilitako teknika "Egoera-Zeregina-Ekintza-Emaizta" metodo sekuentziatuari dagokio, erantzunaren etapa bakoitza nabarmentzeko. Kontakizun bat eraikitzea da. Eraginkorra da, batez ere, hautagaiaren memoria aktibatzeraz bultzatzen duelako.

## **2.- Baloratu beharreko gaitasunak**

### **1.- EKIMENA/IRAUNKORTASUNA**

- Bere burua motibatzen eta bide berriak bilatzeko prest egotea, lortu nahi den helburua lortu arte- edo helburu hori bilatzea arrazoizkoa ez den arte- egin beharreko ahalegina eginez.
- Interesgarritzat jotzen den helburu baterantz (polizia-lanbidea) "motu propio" mugitzeko prestasuna. Horri buruzko informazioa aktiboki bilatzea eta itxaropen errealistak garatzea.

### **2.- EGONKORTASUN EMOZIONALA**

- Bere horretan mantentzeko gaitasuna, egonkortasun emozionalarekin eta egoera zailei aurre egitea irizpide objektiboekin, egoerekiko proportzionalak diren erantzun-ereduekin eta gogo-aldartearen jarraitutasunarekin.
- Lasai egoteko eta eraginkortasunez funtzionatzeko gaitasuna, gizabanakoarentzat presio handia eragiten duten egoera luzeetan.

### **3.- ERANTZUKIZUNA, ETIKOTASUNA ETA DIZIPLINA**

- Lanean fidagarria. Eskatutako edo hartutako konpromisoak betetzeko eta horien ondorioak onartzeko prestasuna. Eginbeharraren zentzua, diziplina eta hierarkiarekiko obediencia.
- Bidezkoa eta egokia dena egokituz jarduteko gaitasuna, oinarrizko printzipio etikoak eta legalak errespetatuz. Hitz egiteko eta jarduteko zuhurtzia, zuzentasuna eta iritzia. Diskrezioa.

### **4.- ARAZOEI AURRE EGITEA ETA KONPONTZEA**

- Arazoei beren dimentsioan aurre egiteko gaitasuna, gehiegizko dramatismoarekin eta gehiegizko axolagaberiarik gabe.
- Erabakiak hartzeko eta aukera jakin bat hautatzeko gaitasuna, aukera horren zalantza eta arriskua ezagututa eta onartuta.
- Konponbide egokiak behar dituzten gatazka- edo ziurgabetasun-egoerak konpontzeko trebetasuna, beharrezko baliabideak mugiaraziz.
- Ekintzak abian jartzeko eta eskatutako emaitzak lortzeko gaitasuna, beharrezko baliabideak mobilizatuz.

### **5.- ASERTIBITATEA ETA HERRITARREKIKO ORIENTAZIOA**

- Adiskidetasunezko harremanak sortzeko eta mantentzeko gaitasuna; empatia- eta komunikazio-gaitasuna lan-, pertsonen arteko eta gizarte-harremanetan.

- Besteekin harreman eraginkorrak izateko trebetasuna. Bere irizpide eta jarreretan besteen aurrean irmo jokatzeko gaitasuna, bere jarrera arrazoiz justifikatuz.

### **3.- Garapena eta balorazioa**

- **Garapena:** Epaimahai Kalifikatzaileak argitara eman eta onartutako deialdiaren arabera egingo dira. Elkarrizketa bakoitzak 30 minutuko iraupena izango du gutxienez, eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren Ebaluazio Arloko teknikari batek (psikologoa) egingo du.

**Elkarrizketak egiten laguntzeko, “curriculum vitae” sinplifikatu bat erabiliko da. Izangaiek beteko dute, eta ez da puntuagarria izango. Elkarrizketak egin aurretik, Epaimahai Kalifikatzaileari bidali beharko zaio zehazten den moduan.**

Elkarrizketak audio- eta bideo-formatuan grabatzea proposatzen da, elkarrizketatutako pertsonak ezezkoa ematen ez badu.

Elkarrizketak egiteko, aurrez definitutako elkarrizketa-gidoi bat eta ebaluatu beharreko kompetentzien arabera diseinatutako galdera osagarrien eta euskarri-galderen gidoi bat hartuko dira kontuan. Elkarrizketak antzekoak izango dira elkarrizketatutako pertsona guztientzat, nahiz eta probaren izaera erdiegituratu errespetatu.

- **Balorazioa:** Oti 80rako puntuazioa dauka. 45 puntu baino gutxiago lortuz gero, ez da kontuan hartuko, hau da, izangaiek zero (0) puntu gehituko ditu.

Elkarrizketan baloratu beharreko gaitasunak deialdiaren oinarrietan jasotakoak dira, dokumentu honetan definituta daudenak:

- Ekimena/iraunkortasuna.
- Egonkortasun emozionala.
- Erantzukizuna, etikotasuna eta diziplina.
- Arazoei aurre egitea eta ebaztea.
- Atertibitatea eta herritarrenganako orientazioa.

Bost maila ezartzen dira izangai bakoitza ebaluatutako gaitasun bakoitzera zenbateraino egokitzen den baloratzeko. Dagokion kompetentziarekiko egokitzapen-maila bakoitza honela baloratzen da:

<b>EGOKITASUN GRADUA</b>	<b>KONPETENTZIA BAKOITZEKO MAILA</b>	<b>PUNTUAK</b>
ESKAS	1	5
GUTXIEGI	2	20
NAHIKOA	3	40
ONGI	4	60
BIKAIN	5	80

Bost maila horietan alde zehaztutako balorazio-eskalak (jokabide-ainguraketak) jasotzen dira. Gaitasun guztiak bost mailatan eskalatuta daude, eta

jokabide-ainguraketak dituzte maila bakoitzerako. Jokabide-ainguratze horiek aztertutako lanpostuarekin zerikusia duten jokabide behagarrien multzoak biltzen dituzte. Jokabide-multzo horiek konpetentzia jakin batean jardutearen adierazleak izango dira. Jokabide-ainguraketak mailetan zehar garatzen dira, bilatzen den profilerako egokitzapena , eskasa, gutxiegiakoa, nahikoa, ona edo bikaina den kontuan hartuta:

1.maila Egokitzapen eskasa: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak oso maila baxua erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Deialdiko lanposturako egokitzapen-maila txikia denez, deialdiko lanpostuaren zereginak eta funtzioak eraginkortasunik gabe beteko direla aurreikusten da, aipatutako eginkizun eta zereginak betetzeko gaitasun hori beharrezkoa denean.

2.maila Gutxiegiakoa egokitzapena: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila baxua erakutsi du ebaluatutako gaitasunean. Deialdiko lanposturako egokitzapen-maila nahikoa ez izateak ez du bermatzen deitutako lanpostuaren zereginak eta funtzioak behar bezala beteko direnik, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada aipatutako eginkizunak eta zereginak betetzeko.

3.maila Egokitasun nahikoa: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak maila egokia adierazi du ebaluatutako gaitasunean. Deialdiko lanpostuko zereginak eta eginkizunak behar bezala betetzeko gai izan daiteke izangaia, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada aipatutako eginkizunak eta zereginak betetzeko.

4.maila Egokitasun ona: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak ebaluatutako gaitasunean maila ona adierazi du. Lanpostura ondo egokituko dela pentsa dezakegu eta deitutako plazaren zereginak eta funtzioak modu fidagarrian eta efizientean betetzeko gai izango dela, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada aipatutako eginkizunak eta zereginak betetzeko.

5.maila Egokitasun bikaina: elkarrizketa pertsonalean, izangaiak ebaluatutako gaitasunarekiko egokitzapen-maila bikaina erakutsi du. Deialdiko lanposturako aparteko egokitzapen-maila izango duela pentsa daiteke eta deitutako plazaren zereginak eta funtzioak bikain betetzeko gai izango dela, baldin eta gaitasun hori beharrezkoa bada aipatutako eginkizunak eta zereginak betetzeko.

Gaitasun bakoitzaren egokitze-maila izangaiek adierazitako jokabide espezifiko esanguratsuen ondorioz lortutako ainguratzeen ondorio zuzena da.

**Elkarrizketa pertsonaleko ariketaren puntuazioa gaitasun bakoitzean lortutako puntuazioen batez bestekoa izango da.**

Begara, 2024ko urtarrilaren 22a

Epaimahaiko idazkaria

## AYUNTAMIENTO DE BERGARA

### PLAZAS DE AGENTE DE LA ESCALA BÁSICA DEL CUERPO DE AGENTES DE LA POLICÍA MUNICIPAL

#### INFORMACIÓN SOBRE LA ENTREVISTA PERSONAL Y CRITERIOS DE VALORACIÓN

Esp. 2022LAAU0014

La información y los criterios de valoración sobre la prueba a realizar el 23, 24 y 25 DE ENERO de 2024 son los recogidos a continuación:

#### 1.- Objetivo, descripción y metodología

- **Objetivo:** Evaluar *la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes para el desempeño de las funciones y tareas del perfil profesional del puesto convocado*. En síntesis, comprobar que la persona aspirante reúne los requisitos necesarios para desempeñar satisfactoriamente el puesto de trabajo en relación a las competencias evaluadas.

- **Descripción:** Se diferencian distintos tipos de entrevistas de selección atendiendo al tipo de estructura de las mismas: entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres o no estructuradas. También en función de su contenido: entrevistas convencionales (curriculares) y entrevistas conductuales.

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 evalúe 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.

- **Metodología:** El marco teórico de este tipo de entrevista admite distribuir equilibradamente diferentes tipos de preguntas como las que se indican a continuación:

- Sobre credenciales: son preguntas sobre los estudios de la persona aspirante, su historial de empleo, éxitos y fracasos que ha tenido. Ejemplos: ¿Qué estudios ha realizado? ¿Dónde y en qué fechas realizó sus estudios?
- Preguntas sobre la experiencia: Sondean información sobre su experiencia laboral y profesional. Ejemplos: ¿Cuáles eran sus funciones en su último empleo? ¿Cuál ha sido la mayor responsabilidad que le han asignado?
- Preguntas hipotéticas: Cubren varias áreas: sobre sus empleos, compañeros/as y superiores, metas, futuro, sobre sí mismo. Ejemplos: ¿Cuáles son sus metas para los próximos años? ¿Cuáles son sus principales virtudes laborales?

- Preguntas de descripción de conducta: Este tipo de preguntas incluyen tanto preguntas sobre conductas pasadas como futuras. Es decir, son preguntas tanto sobre qué hizo la persona aspirante en el pasado, pero también preguntas sobre qué haría en determinada situación o cómo resolvería un determinado problema o tarea.

La técnica utilizada para situaciones pasadas reales viene referida al método secuenciado “Situación- Tarea- Acción- Resultado” para destacar cada una de las etapas de la respuesta. Se trata de la construcción de un relato. Es efectivo especialmente porque induce a la activación de la memoria del candidato para exponer su experiencia.

## **2.- Competencias a valorar**

### **1.-INICIATIVA-PERSISTENCIA**

- 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 –profesión policial- lo que entraña la búsqueda activa de información acerca del mismo y el desarrollo de expectativas realistas.

### **2.- ESTABILIDAD EMOCIONAL**

- Capacidad para mantenerse ecuánime, con estabilidad emocional y criterios objetivos para afrontar situaciones difíciles, con patrones de respuesta proporcionales a las situaciones y continuidad en los estados anímicos.
- Capacidad para mantenerse tranquilo 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. Discreción.

### **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 en el tiempo y oportunas, movilizand los recursos necesarios.
- Capacidad para la puesta en práctica de acciones y logro de resultados exigidos, movilizand los recursos necesarios.

## 5.- ASERTIVIDAD Y ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

- Capacidad para crear y mantener contactos amistosos; capacidad de empatía y comunicación en las relaciones laborales, interpersonales y sociales.
- Habilidad para relacionarse eficazmente con los demás. Capacidad para afirmarse en sus propios criterios y posturas frente a los demás, de ser firme al justificar razonablemente su posición.

## 3.- Desarrollo y valoración

- **Desarrollo:** se llevarán a cabo según convocatoria hecha pública y aprobada por el Tribunal Calificador. Cada una de las entrevistas, que tendrá una duración mínima de 30 minutos, será realizada por un técnico/a (psicólogo/a) del Área de Evaluación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

**Como elemento de apoyo para la realización de las entrevistas se utilizará el curriculum vitae simplificado, cumplimentado por las personas aspirantes el cual no tendrá carácter puntuable. Deberá ser remitido al Tribunal Calificador previamente a la realización de las entrevistas en la forma que éste lo determine.**

Se propone que las entrevistas sean grabadas en formato de audio y vídeo, salvo negativa expresa de la persona entrevistada.

Las entrevistas se realizarán atendiendo a un guion de entrevista predefinido y a un guion de preguntas complementarias y de soporte diseñados atendiendo las competencias a evaluar. Las entrevistas serán similares para todas las personas entrevistadas, aun respetando el carácter semiestructurado de la prueba.

- **Valoración:** se valorará de 0 a 80 puntos y en caso de obtener una puntuación inferior a 45 puntos no se tomará en cuenta, es decir, la persona aspirante obtendrá una puntuación de cero (0).

Las competencias a valorar en la entrevista son las cinco recogidas en las Bases de la Convocatoria, ya definidas en este documento:

- Iniciativa-persistencia.
- Estabilidad emocional.
- Responsabilidad, eticidad y disciplina.
- Afrontamiento y resolución de problemas.
- Asertividad y orientación a la ciudadanía.

Se establecen cinco niveles para la valoración del grado de adecuación de cada aspirante a cada una de las 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	5
INSUFICIENTE	2	20
SUFICIENTE	3	40
BUENA	4	60
EXCELENTE	5	80



En estos cinco niveles se recogen las escalas de valoración (anclajes conductuales) definidas con antelación. Todas las competencias están escaladas en cinco niveles con anclajes conductuales para cada nivel. Dichos anclajes conductuales recogen conjuntos de conductas observables relacionados con el puesto examinado. Tales conjuntos de conductas serán indicadores del desempeño en una competencia determinada. Los anclajes conductuales están desarrollados a lo largo de los niveles dependiendo de si su adecuación al perfil buscado es escasa, insuficiente, suficiente, buena o excelente:

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.

El nivel de adecuación en cada competencia es consecuencia directa de los anclajes obtenidos derivados de las conductas específicas significativas expresadas por las personas aspirantes.



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

Bergara, 22 de enero de 2024  
La secretaria del tribunal



Egiaztapen Kode Segurua/Código Seguro de Verificación: **ESK0bc4b30bd-01e2-4209-99d4-d549f83220bd**

*Dokumentu elektronikoen honen paperezko kopiaren osotasuna eta sinadura egiaztatzeke, 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>