

**NOTA PARA PUBLICAR ACERCA DEL EJERCICIO QUE SE REALIZARÁ EL 10 DE
MAYO DE 2022 EN EL PROCESO DE SUBOFICIALES DE LA POLICÍA MUNICIPAL
DE BERGARA**

ENTREVISTA

► **Objetivo:** La entrevista personal 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.

► **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 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.

► **Metodología:** Este tipo de entrevista está basada en la metodología de la entrevista conductual. 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?
- Preguntas técnicas: Estas preguntas indican si un/a candidato/a posee conocimientos técnicos para desempeñar un trabajo.
- Preguntas sobre la experiencia: Sondean información sobre su experiencia laboral y profesional. Ejemplos: ¿Cuáles eran sus funciones en su último empleo?
- 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?
- Preguntas de descripción de conducta: Este tipo de preguntas incluyen tanto preguntas sobre conductas pasadas como futuras.

► **Competencias a valorar:**

1.- AFRONTAMIENTO Y RESOLUTIVIDAD

Capacidad de identificar y analizar tareas, situaciones y problemas. Habilidad para tomar decisiones idóneas. Capacidad de abordar y resolver tareas, situaciones y problemas.

2.- CONTROL PERSONAL

Tener capacidad de mantenerse ecuánime y mesurado/a, con ánimo sereno y juicio imparcial, aún

en circunstancias difíciles. Manifiestar reacciones proporcionales a la situación y presentar una continuidad en sus estados de ánimo. Tener capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada. Capacidad para mantenerse tranquilo/a y funcionar con eficacia en situaciones prolongadas de gran presión para la persona. Capacidad para dirigir las propias actuaciones sin dejarse condicionar.

3.- RESPONSABILIDAD Y DISCIPLINA

Fiable en el trabajo. Disponibilidad para cumplir con los compromisos solicitados o adquiridos y aceptar sus consecuencias. Sentido del deber, disciplina, obediencia y colaboración con a la jerarquía. Compromiso con la Organización: Tener capacidad para alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de tal forma que promuevan las metas y se cumpla con la misión de la organización. Tener interiorizadas las normas y principios de actuación, poseer una intachable reputación, siendo correcto en sus actuaciones y teniendo claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares. Actuar adecuándose a lo que es justo y apropiado. Actuar como modelo de comportamiento para los demás buscando y transmitiendo credibilidad, cumpliendo y haciendo cumplir las normas y procedimientos definidos. Proactividad.

4.- LIDERAZGO

Dirección:

Ser capaz de provocar con su trabajo la consecución de los objetivos deseados. Confiere calidad al trabajo. Comunica a los demás lo que es necesario hacer y logra que se ejecuten sus directrices. Elige en función de las circunstancias y de los objetivos. Obtiene la cooperación de sus colaboradores y crea un equipo eficaz teniendo en mente el bien de la organización en tareas diversas.

Impacto personal:

Proyectar una buena impresión, para imponer atención y respeto, para mostrar un aire de confianza. Personas carismáticas, que son valoradas como poseedoras de numerosas cualidades y que provocan sentimientos positivos en la mayor parte de las personas con las que se relacionan.

5.- COOPERATIVIDAD Y COMUNICACION

Espíritu de equipo y cooperación:

Trabaja y hace que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Transmite espontáneamente su experiencia y conocimientos. Cuida las relaciones interpersonales favoreciendo un adecuado clima laboral. Escucha y comprende las preocupaciones, intereses y sentimientos de los/as otros/as. Equilibra la identidad, pertenencia y cohesión grupal. Habilidad para motivar. Disposición para realizar el trabajo atendiendo al conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos y la capacidad para crear y mantener contactos.

Comunicación y asertividad:

Habilidad para tratar por la vía diplomática un asunto para conseguir determinados resultados.

Expresa ideas o hechos claramente. Ser diestro/a en aportar la información necesaria en cada momento; también de trasladar a sus colaboradores los aspectos (positivos y negativos) de sus desempeños. Argumentación racional de las propias ideas o posturas frente a los demás.

► **Forma de implementar la entrevista personal:** Las entrevistas 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/a técnico/a (psicólogo/a) del Área de Evaluación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Las entrevistas serán grabadas en formato de audio y vídeo, salvo negativa expresa de la persona entrevistada.

► **Valoración:** La entrevista personal se valorará con un máximo de 20 puntos y será necesario obtener un total de 15 puntos para superarla y continuar en el proceso.

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	2
INSUFICIENTE	2	5
SUFICIENTE	3	10
BUENA	4	15
EXCELENTE	5	20

En estos cinco niveles se recogen unos anclajes conductuales definidos con antelación. 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 de la prueba de la entrevista personal se obtiene del promedio de las puntuaciones obtenidas en cada una de las competencias.

