

AYUNTAMIENTO DE EJEA DE LOS CABALLEROS
OPOSICIÓN 2 PLAZAS DE POLICÍA LOCAL. TURNO LIBRE.

RESULTADOS PRUEBAS FISICAS (Celebrado el 05 de junio de 2025)

Reunido el Tribunal de las pruebas selectivas para la provisión en propiedad de dos plazas de Policía Local vacantes de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros, a las 12.30 horas del día 5 de junio de 2025 y según establecen las Bases de la convocatoria, ACUERDA:

PRIMERO.- Una vez efectuada la segunda prueba el pasado día 5 de junio de 2025, consistente en superar todas y cada una de las pruebas físicas contenidas en el anexo III de las bases reguladoras, dar publicidad al resultado obtenido por los aspirantes:

Apellido 1	Apellido 2	Nombre	1ª Prueba Salto Altura	2ª Prueba Levantamiento pesas	3ª Prueba Salto longitud	4ª Prueba Carrera 1500	5ª Prueba Trepa de cuerda	6ª Prueba Natación	Calificación Final Pruebas Físicas
Albaiceta	Arana	Rubén	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Artigas	Gil	Estefania	No apta	-----	-----	-----	-----	-----	No apta
Artigas	Gil	José Javier	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Bello	Abejón	Javier	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Biota	Diaz	Marta	No apta	-----	-----	-----	-----	-----	No apta
Bonilla	Boillos	Nerea	Apta	Apta	No Apta	-----	-----	-----	No apta
Burguete	Manzano	Diego	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Carmona	Andres	Cristina							No presentada
Cebollada	Martinez	Sergio	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Chtitif	Ferdan	Mourad	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Gimeno	Romero	Angel	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Hita	Garcia	Cristina							No presentada

Lafuente	Rosa	Javier	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Leciñena	Soro	Pedro Pablo	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Maldonado	Salas	Andres	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Martinez	Gomez	Carlos Jesús	Apto	Apto	No apto	-----	-----	-----	No apto
Martinez	Rodriguez	Carla	Apta	Apta	Apta	Apta	Apta	Apta	Apta
Martinez	Sans	Laura							No presentada
Mendez	Peña	David	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Moreno	Ordoñez	Alberto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Mostajo	Casaus	Victor	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Pascual	Gracia	Angel	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Pina	Colas	Rebeca	Apta	Apta	Apta	Apta	Apta	Apta	Apta
Rollo	Bailly	Carolina	Apta	Apta	No apta	-----	-----	-----	No apta
Viver	Casabona	Roberto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto
Zamora	Chiron	Jorge	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto	Apto

SEGUNDO.- Convocar a los aspirantes que han superado la segunda prueba del proceso selectivo, a la realización de la tercera prueba, el día 12 de junio de 2025, a las 9.30 horas en el Centro Civico Cultural, sito en Paseo del Muro, 22-24 de Ejea de los Caballeros. Los aspirantes deberán ir provistos de DNI y bolígrafo.

TERCERO: Asimismo, se da publicidad a los criterios que van a regir la prueba psicotécnica

El Secretario del Tribunal

**CRITERIOS PARA LA REALIZACIÓN DEL EJERCICIO PSICOTÉCNICO. OPOSICIÓN 2 PLAZAS DE POLICIA LOCAL
AYUNTAMIENTO DE EJEA DE LOS CABALLEROS.**

INSTRUCCIONES DURANTE LA PRUEBA

Los móviles y aparatos electrónicos deberán estar apagados o en modo avión. No se permiten relojes electrónicos. El pelo deberá estar recogido, o en su defecto, pabellones auditivos a la vista.

El ejercicio se calificará como “apto” o “no apto”.

Se van a realizar 3 ejercicios, cuyas instrucciones se indicarán antes de comenzar cada uno de los ejercicios, así como, la duración y cualquier información necesaria para su realización.

En la hoja de respuestas deberá anotar su DNI, su nombre y apellidos, la edad y la fecha.

En caso de ser requerido, también se firmará la hoja de respuestas.

Instrucciones para cumplimentar la hoja de respuestas.

La hoja de respuestas es el documento en el que debe ir contestando las preguntas planteadas en el cuestionario. No debe de responderse en ningún otro lugar que no sea dicha hoja de respuestas.

Las respuestas están numeradas.

La respuesta correcta se marcará tal como se indique en las instrucciones.

Ante un error, se puede anular la respuesta según las instrucciones que se especifiquen.

NO SE PERMITE NINGUNA ANOTACIÓN EN LOS CUADERNILLO DE PREGUNTAS. Cualquier marca que lleve dicho cuadernillo, conllevará a anulación del cuestionario y supondrá la calificación de “no apto”.

No se valorarán las respuestas que no sigan estas instrucciones. Se podrá solicitar otra hoja de plantilla de respuestas si fuese necesario.

Los criterios de valoración utilizados para las pruebas psicotécnicas para puestos de policía local se establecen en baremo español para policías, y el baremo general si no hubiese específico para cuerpos y fuerzas de seguridad o policías. La corrección es mecanizada.

Éstos son criterios estandarizados para este tipo de situaciones y perfil profesional concreto, ya que, es importante confirmar que el aspirante encaja en dicho puesto.

Hay que tener en cuenta que las puntuaciones en esta prueba reflejan el estado actual del sujeto y no deben interpretarse como un estado inalterable o inmodificable a lo largo del tiempo.

Algunas cualidades básicas buscadas para este puesto son la estabilidad emocional, la tolerancia, la sociabilidad, la gestión de la ansiedad y la agresividad, la integridad, el liderazgo, y en general, que se desenvuelva bien en el trabajo bajo presión y estrés.

Para la valoración de los aspirantes se les administrará una prueba de personalidad y una batería de aptitudes, junto con una prueba que valora datos de interés, útiles para el ejercicio profesional. Consiste en un cuestionario que evalúa los aspectos de la tríada oscura de la personalidad relacionados con el trabajo, mediante tres grandes factores y once escalas asociadas. Estos rasgos suelen tener un efecto negativo sobre el trabajo. Esta prueba permite identificar precisamente si las preferencias de una persona por las características de la tríada oscura son superiores a la media, lo que podría implicar la presencia de comportamientos laborales contraproducentes y un peor desempeño laboral.

TEST DE PERSONALIDAD

El test de personalidad que se va a administrar es uno de los instrumentos más prestigiosos para la evaluación de la personalidad. La estructura de los "cinco grandes" factores de la personalidad que se recoge se ha convertido en una de las más sustentadas y utilizadas.

Consta de 240 elementos a los que se responde en una escala Likert de cinco opciones y permite la evaluación de cinco factores principales: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Cada factor se descompone en seis facetas, lo que permite un análisis de la personalidad más fino, obteniendo 35 puntuaciones diferentes.

Incluye baremos actuales, variados y representativos, con más de 12.000 casos, divididos en tres grupos: población general, cuerpos de seguridad y adultos jóvenes.

Proporciona un completo informe gráfico muy útil como guía para la entrevista; además ofrece una visión general, de las 5 dimensiones globales, y una interpretación en profundidad de las facetas, destacando puntos fuertes y puntos de riesgo.

A su vez, está pensado para ser utilizado principalmente en el campo de la gestión de recursos humanos asegurando información de interés para la toma de decisiones correcta en selección y desarrollo, al basarse en una evaluación ampliamente validada, permite llevar a cabo entrevistas con indicaciones más estructuradas, ofrece una imagen en profundidad de la personalidad tanto en el área profesional, como en la personal y posibilita una toma de decisiones con más perspectiva en los puestos clave de la organización.

Por último, aporta información imprescindible para valorar en primera instancia la veracidad de las respuestas del sujeto evaluado a través de las escalas de validez de aquiescencia, negaciones, preguntas en blanco y deseabilidad social, siendo imprescindible situarse en un intervalo aceptable para dar comienzo a la interpretación correcta del test.

CRITERIOS DE CORRECCIÓN

Para la corrección del test se evaluará el ajuste global del mismo, y esta apreciación se obtiene a través de 4 fuentes principales, las cuales se valorarán en orden, teniendo los candidatos que superar los baremos establecidos en dicho orden, y siendo NO APTO en aquellos casos en los que cumpla alguno de los puntos que se especifican a continuación:

1. Escalas de validez:

1.1 Aquiescencia, negaciones, preguntas en blanco y deseabilidad social: **Se excluirán** los candidatos que obtengan **puntuaciones superiores a PD 150 en aquiescencia, puntuaciones inferiores a PD 50 en negaciones, puntuaciones superiores a PD 41 en preguntas en blanco y por último puntuaciones típicas superiores a T 55 en deseabilidad social**; escalas altamente ligadas con el razonamiento lógico y la comprensión del test, la cooperación con este, y la sinceridad, precisión, validez y sesgos en respuesta. **Factor Neuroticismo:**

2.1 Faceta ansiedad: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas superiores a T 55** (persona inestable emocionalmente, preocupadiza, tensa, nerviosa, temerosa, ansiosa).

2.2 Faceta hostilidad: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas superiores a T 55** (persona propensa a experimentar ira y estados relacionados con ella como frustración, rencor y tensión).

2.3 Faceta depresión: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas superiores a T 55** (persona con sentimientos de culpa, melancolía, desesperanza y soledad, se desanima fácilmente, es pesimista y se muestra a menudo abatida).

2.4 Faceta ansiedad social: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas superiores a T 55** (persona que se siente incómoda con los demás, con ansiedad pública, muy sensible al ridículo, defensiva, retraída, ansiosa, inhibida y propensa a sentimientos de inferioridad).

2.5 Faceta Impulsividad: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas superiores a T 55** (persona incapaz de controlar los apetitos y arrebatos, egocéntrica, chillona, excitable, malhumorada, excitable e intolerante a la frustración; es incapaz de resistirse a los deseos, aunque más adelante se lamenta de ese comportamiento).

2.6 Faceta vulnerabilidad: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas superiores a T 55** (persona ansiosa y descuidada que se siente incapaz de luchar contra el estrés, convirtiéndose en dependiente, desesperanzada y aterrorizada cuando se enfrenta a situaciones de emergencia).

3. Factor Responsabilidad:

3.1 Faceta competencia: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas inferiores a T 45** (persona con baja autoestima y locus interno, tiene opinión pobre de sus habilidades y admite que es inepta y carece de preparación; tiene sensación de baja eficacia, es insegura y confusa).

3.2 Faceta Orden: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas inferiores a T 40 y superiores a T 60** (persona distraída y descuidada, incapaz de organizarse y se describe a sí misma como desordenada).

3.3 Faceta sentido del deber: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas inferiores a T 45** (persona poco o nada fiable con inestabilidad en principios éticos y obligaciones morales, irresponsable, defensiva, desatenta, descuidada y remolona).

3.4 Faceta Necesidad de logro: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas inferiores a T 45** (persona negligente y perezosa, poco resolutiva, no busca éxito y carece de objetivos, con bajos niveles de rendimiento).

3.5 Faceta autodisciplina: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas inferiores a T 45** (persona que dilata el inicio de sus quehaceres, se desanima fácilmente y está deseando abandonarlos, tiene escaso autocontrol ya que no es capaz de esforzarse en hacer lo que le gustaría, y carece de motivación).

3.6 Faceta Deliberación: **Se excluirán los candidatos con puntuaciones típicas inferiores a T 45** (persona que actúa sin tener en cuenta las consecuencias, precipitada, impulsiva, descuidada, impaciente y apresurada)

4. Dentro de los factores APERTURA, EXTRAVERSIÓN Y AMABILIDAD, se seleccionan las facetas más importantes y correspondientes con el perfil solicitado para el candidato:

4.1 Factor Apertura:

4.1.1 Faceta Sentimientos: relacionada directamente según extremos con la empatía, la capacidad de comunicación, la perspicacia y la espontaneidad, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40.**

4.2 Factor Amabilidad:

4.2.1 Faceta Confianza: relacionada directamente según extremos con la confianza hacia los demás, la compasión, pesimismo, suspicacia, insensibilidad, indiferencia, escepticismo, creencia de honestidad de los demás o sus intenciones, cinismo, y la creencia de que los demás son peligrosos o poco honrados, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40 y superiores a T60.**

4.2.2 Faceta Franqueza: relacionada directamente según extremos con la persona complicada, autocrática, manipuladora, sincera, franca, ingenua, la astuta o que considera manipular a los demás, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40 y superiores a T60.**

4.2.3 Faceta Actitud conciliadora: relacionada directamente según extremos con la persona paciente, benigna, apacible, intolerante, fría, exigente, terca, testaruda, intolerante, agresiva, prefiere competir a cooperar y no rechaza las expresiones de ira, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40 y superiores a T60.**

4.2.4 Faceta Modestia: relacionada directamente según extremos con la persona humilde, arrogante, narcisista, agresiva, soberbia, conflictiva, autoconfiada, o se cree superior a los demás, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40 y superiores a T60.**

4.2.5 Faceta Sensibilidad a los demás: relacionada directamente según extremos con la persona simpática, preocupada por los demás, amable, afectado por las necesidades ajenas, inestable, insensible, o poco inclinada a la compasión, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40 y superiores a T60.**

4.3 Factor Extraversión:

4.3.1 Faceta Gregarismo: relacionada directamente según extremos con persona solitaria, ensimismada, sociable, comunicativa, rechaza los estímulos sociales, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40 y superiores a T60.**

4.3.2 Faceta Asertividad: relacionada directamente según extremos con persona retraída, agresiva, asertiva, autoconfiada, dominante, animosa, socialmente destacable, líder, habla sin titubeos o prefiere dejar hablar a los demás, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40 y superiores a T60.**

4.3.3 Faceta Emociones positivas: relacionada directamente según extremos con persona tendente a experimentar emociones positivas como alegría, felicidad, amor, entusiasmo u optimismo; es la faceta más importante para predecir la felicidad y relacionada íntimamente con el neuroticismo, por lo tanto, **se excluirán aquellos candidatos cuyas puntuaciones típicas sean inferiores a T40.**

TEST DE APTITUDES E INTELIGENCIA

Se trata de una batería de Aptitudes Mentales que posee una larga trayectoria en el campo de la evaluación de las principales aptitudes intelectuales; permite la evaluación de diversas aptitudes mentales primarias (verbal, espacial, razonamiento lógico y numérico) y proporciona un índice global como medida de inteligencia y rendimiento en la batería.

En relación a los baremos esta nueva versión actualizada incluye baremos elaborados de una muestra de más de 2500 adultos, reemplazando así a los que incorporaban las anteriores ediciones; esta nueva tipificación también permite la realización de nuevos análisis estadísticos más completos que constituyen evidencias actualizadas de la fiabilidad y validez de la prueba en el contexto de la evaluación de las aptitudes intelectuales.

Cabe destacar que se ha elaborado un baremo general de adultos además de dos específicos: uno para operarios y otro para aspirantes a puestos de cuerpos de seguridad (opositores), por lo que los resultados se acotan con más exactitud a la población objetivo.

CRITERIOS DE CORRECCIÓN

Para la corrección del test se evaluarán las distintas escalas anteriormente citadas, teniendo en cuenta los resultados representados en la gráfica obtenida; las respuestas de los candidatos deben superar los baremos establecidos y ***serán NO APTO en aquellos casos en los que obtengan puntuaciones típicas inferiores a Pc inferiores a 35 en alguna de las aptitudes que se especifican a continuación o bien en el Índice Global.***

Aptitud verbal (V): Evalúa el nivel de vocabulario, lo que influye en la capacidad para comprender ideas o tareas expresadas mediante lenguaje (escrito u oral). La obtención de las puntuaciones altas en esta escala sugeriría una buena aptitud para comprender y expresar ideas verbalmente. La aptitud verbal está relacionada con la riqueza de vocabulario, la destreza en la lectura y la escritura, y en general la capacidad para comunicarse mediante el empleo de las palabras. Además, es una aptitud muy relevante para la adquisición y el aprendizaje de conocimientos, por lo que puntuaciones elevadas también podrías sugerir una alta capacidad de aprendizaje.

Aptitud espacial (E): Se refiere a la capacidad para imaginar y concebir objetos en el espacio. También incluye la capacidad para representarlos y reconocerlos a pesar de los cambios de orientación o perspectiva. La obtención de puntuaciones altas en este factor indicaría que la persona tiene una alta capacidad para representar mentalmente objetos en varias dimensiones y manipularlas (girarlas, invertirlas, etc..) de acuerdo con las demandas de la tarea. También podría sugerir que la capacidad de aprendizaje de la persona podría verse beneficiada del uso de estímulos o de apoyos visuales.

Atención y Concentración: evalúan la capacidad de una persona para enfocar, mantener y alternar su atención. Se evalúa la capacidad de mantener la atención durante un período prolongado, la capacidad de enfocarse en un estímulo específico mientras se ignoran distracciones, la capacidad de cambiar la atención entre diferentes tareas o estímulos, la capacidad de enfocar la atención en un estímulo específico y la capacidad de prestar atención a dos estímulos al mismo tiempo.

La combinación de las puntuaciones A y CON da lugar a un estilo atencional, que se refiere a la forma individual en que una persona dirige y mantiene su atención. Se puede describir como una combinación de foco atencional y campo atencional, que juega un papel fundamental en la ejecución de las funciones del puesto al que se opta.

Razonamiento: Es la capacidad para resolver problemas lógicos y para realizar inferencias a partir de información disponible. Esta aptitud ayuda a comprender y responder a situaciones novedosas o complejas y tiene relación también con la capacidad de anticipación y planificación. Las personas con puntuaciones altas en este factor tendrían buena capacidad para identificar y deducir leyes lógicas y resolver problemas abstractos. Tendrían facilidad para identificar y establecer secuencias y para adquirir y elaborar conocimientos.

Aptitud Numérica (N): Se refiere a la capacidad para manejar números y resolver problemas numéricos de forma rápida y correcta; en concreto, se evalúa la capacidad de cálculo matemático. De esta forma, las personas que obtengan puntuaciones altas en este factor serían ágiles en la comprensión y realización de las diversas operaciones matemáticas.

Aptitud Mecánica (M): Se refiere a la capacidad de comprender y aplicar principios mecánicos para resolver problemas. Esto incluye la comprensión de cómo interactúan los objetos, cómo funcionan los mecanismos y cómo las fuerzas afectan a los objetos.

Ortografía (O): Destinada a determinar los niveles generales y las características específicas de la lectura y escritura. Se utiliza para comprender cómo el individuo procesa la información escrita y cómo se relaciona con su capacidad de lectura y escritura.

Índice Global (IG): La puntuación global permite ser un resumen de la capacidad intelectual general de la persona evaluada, teniendo en cuenta su rendimiento en cuatro de las pruebas de la batería (Verbal, Espacial, Razonamiento Lógico y Numérico). En su conjunto, la puntuación en este índice Global (IG) puede servir como medida general de la capacidad de la persona evaluada para resolver con agilidad distintos tipos de problemas que impliquen aspectos verbales, numéricos o conceptos abstractos y simbólicos. Asimismo, también puede representar la aptitud y la agilidad para razonar, establecer juicios, comprender las relaciones entre ideas, hechos o conceptos y emplear eficazmente el conocimiento adquirido en función de las demandas contextuales. Puntuaciones altas en este índice sugerirían, además, que la persona no solo tiene una capacidad alta para adquirir nuevos conocimientos, sino también para hacerlo de forma ágil y efectiva e integrándolos con los previos. **Puntuaciones de CI por debajo de 85 serán considerados NO APTO.**

TRIADA OSCURA DE LA PERSONALIDAD RELACIONADOS CON EL TRABAJO.

El objetivo principal se centra en la evaluación de los aspectos del “lado oscuro” de la personalidad, un conjunto de dimensiones que afectan negativamente al desempeño del individuo e impactan directamente en el desempeño del trabajo.

Requiere un tiempo de aplicación breve y permite obtener un completo perfil de puntuaciones, en el que se representan los siguientes factores y escalas asociadas:

- **Visión egocentrista del trabajo (narcisismo laboral):** La Visión egocentrista del trabajo valora la probabilidad de que las personas muestren una autoestima exagerada, particularmente respecto a su propia importancia, pero también respecto a sus habilidades de liderazgo y la influencia que tienen sobre otros. Del mismo modo, valora la presencia de un sentimiento de satisfacción personal cuando se ejerce la autoridad sobre los demás y cuando se participa en tareas y actividades con un nivel de riesgo alto. Contiene las escalas de Atribución de liderazgo, Confianza en el poder persuasivo, Necesidad de ejercer la autoridad, Búsqueda del riesgo y Sensación de superioridad.

- **Actitud hacia el trabajo centrada en la imposición (maquiavelismo laboral):** Las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor es más probable que tengan una actitud escéptica hacia los demás y muestren menos compasión y comprensión con sus compañeros/as. De hecho, están convencidas de la importancia de mostrarse fuertes y asertivas en el trabajo para poder tener éxito. Contiene las escalas de Frialdad, Escepticismo y Dureza.

- **Estilo de trabajo no comprometido-impulsivo (psicopatía subclínica laboral):** Las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor es más probable que actúen de forma impulsiva y aborden de forma vaga o imprecisa las tareas laborales, lo cual podría ser interpretado por los demás como una conducta irresponsable. También es más probable que ignoren o se salten a propósito las normas establecidas y que sean calculadoras y poco honestas cuando se las presiona para lograr el éxito en el trabajo. Contiene las escalas de Irreflexión, Impulsividad y Ocultación de la verdad.

Se trata por tanto de un instrumento especialmente adecuado para las actividades propias del ámbito de la selección de personal.

Puntuaciones T por encima de 60 en los factores de narcisismo laboral, maquiavelismo laboral y psicopatía subclínica laboral, serán considerados NO APTOS. También se valorarán las escalas de cada uno de los factores, siendo excluidos los aspirantes que tengan valores T por encima de 60 en tres o más de estas escalas.