

DOCUMENTO PREVIO AL PROCESO SELECTIVO DE 40 PLAZAS PARA EL CUERPO DE POLICÍA LOCAL

La prueba de aptitud psicotécnica se realizará conforme el protocolo de evaluación psicotécnica previsto en el Informe Técnico que consta en el expediente del proceso selectivo.

Este documento tiene por objeto establecer el perfil profesiográfico, el sistema de baremación y los criterios de corrección, dando así cumplimiento a lo dispuesto en las bases de la convocatoria n.º 151 de 4 de julio de 2025, se convocan 40 plazas de Policía local (23 plazas turno libre ordinario, 6 plazas el turno libre de reserva para militares profesionales de tropa y marinería 7 turno libre ordinario de plazas desiertas de procesos anteriores, y 4 de ampliación que acrecentarán al turno libre ordinario).

Tanto desde un punto de vista técnico-científico como desde el punto de vista normativo la base en la que se debe sustentar un procedimiento de selección es una relación entre los instrumentos y pruebas utilizados y las tareas realizadas en el desempeño del puesto de trabajo. Para ello, es fundamental realizar un análisis del puesto de trabajo para obtener un perfil profesiográfico del que se deriven los factores que deben ser evaluados en el proceso selectivo.

Para determinar el perfil profesional del puesto de Policía local se ha realizado el siguiente proceso. En primer lugar, se ha partido de las funciones que realizan los/las Policías locales, que vienen definidas en la normativa que rige la profesión de Policía local. Una vez establecidas esas funciones, se han identificado una serie de competencias profesionales que son necesarias para desempeñar adecuadamente dichas funciones. Concretamente, se han identificado 5 factores de personalidad que son los siguientes: estabilidad emocional, iniciativa personal, responsabilidad, sociabilidad y colaboración. Estos factores corresponden a las escalas: Autocontrol y estabilidad emocional, Iniciativa, Orientación a resultados, Resistencia a la adversidad, Establecimiento de relaciones, Comunicación, y Trabajo en equipo.

Una vez establecido el perfil profesional de Policía local, esas competencias se miden a través de la evaluación de un conjunto de factores: capacidad intelectual general (razonamiento abstracto y aptitud verbal), estabilidad emocional, iniciativa personal, responsabilidad, sociabilidad, colaboración y tendencias disfuncionales de personalidad.

Para evaluar estos factores se van a utilizar instrumentos de evaluación psicológica, tanto de capacidad intelectual como de personalidad. El baremo que se va a emplear en la corrección de estas pruebas será el de cuerpos de seguridad en España siempre que esté disponible y, en caso de que no lo esté, el de población general.

En cuanto al sistema de corrección, se valorarán las puntuaciones tanto en escalas de control como en escalas clínicas. Siendo las puntuaciones de punto de corte para el No apto en las escalas de control las siguientes:

- Inconsistencia y Deseabilidad social: $T \geq 70$ en al menos una de las dos escalas.
- Sinceridad: $S \leq 10$

La puntuación mínima para obtener la calificación de Apto en los factores de personalidad será de $S \geq 10$ en las escalas clínicas correspondientes a los factores de estabilidad emocional, iniciativa personal, responsabilidad, sociabilidad y colaboración. En la capacidad intelectual, la puntuación mínima para obtener la calificación de Apto será de $P_c \geq 10$ en cada una de las aptitudes evaluadas.

En relación con las tendencias disfuncionales de personalidad, se considerará No apto a quien obtenga una puntuación de $T \geq 70$ en cualquiera de las escalas clínicas o una puntuación $T \geq 60$ en 4 ó más escalas clínicas. Será necesario aprobar todos los factores evaluados.

La no superación del punto de corte en cualquiera de los factores conducirá a la calificación de No apto en el ejercicio.

Zaragoza 14 de mayo de 2026

Psicóloga: Noelia Polo Bosque

