

DOCUMENTO PREVIO AL PROCESO SELECTIVO DE PLAZAS MEDIANTE INGRESO POR EL TURNO DE MOVILIDAD VOLUNTARIA ENTRE PERSONAL FUNCIONARIO DE CUERPOS DE POLICÍA LOCAL DE ARAGÓN

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 profesigráfico, el sistema de baremación y los criterios de corrección, dando así cumplimiento a lo dispuesto en las bases de la convocatoria previstas en BOP n.º 151 de 4 de julio de 2025 y a la sentencia del Tribunal Supremo n.º 74/2022. Se convocan 7 plazas de Policía Local, mediante ingreso por el turno de movilidad voluntaria entre personal funcionario de Cuerpos de Policía Local de Aragón.

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 profesigráfico 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 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 del 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 $Pc \geq 2$ 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 mas 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 3 de diciembre de 2025

Psicóloga

Fdo: Noelia Polo Bosque

