



**CONSORCIO PROVINCIAL DE PREVENCIÓN Y
EXTINCIÓN DE INCENDIOS, SALVAMENTOS Y
PROTECCIÓN CIVIL DE ZAMORA**

ANUNCIO

PROCESO SELECTIVO PARA LA COBERTURA MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN POR EL SISTEMA DE TURNO LIBRE DE TRECE PLAZAS DE BOMBERO EN EL CONSORCIO PROVINCIAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS, SALVAMENTOS Y PROTECCIÓN CIVIL DE ZAMORA CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA Nº 2024/0104 DE 7 DE JUNIO DE 2024 (BOP Nº68 DE 12 DE JUNIO DE 2024)

**ANUNCIO CONVOCATORIA QUINTO EJERCICIO FASE DE OPOSICIÓN
(PRUEBA PSICOTÉCNICA)**

El tribunal calificador, en sesión celebrada el día 17 de febrero de 2025, HA RESUELTO:

Primero.- Convocar a los aspirantes que han realizado el cuarto ejercicio de la fase de oposición, prueba de conducción, para la realización de las pruebas psicométricas de evaluación psicológica el día 22 de febrero de 2025, a las 10:00 horas en el Facultad de Ciencias de la Educación (Campus Viriato), calle Príncipe de Asturias s/n.

Segundo.- Designar como asesora especialista para la realización de la prueba psicotécnica a D^a. María Aránzazu Vázquez Malmierca, Psicóloga General Sanitaria y Psicóloga del Trabajo, colegiada nº CL04935.

Tercero.- Hacer públicas las características generales de la prueba de evaluación psicológica a realizar, según el ANEXO I de este anuncio.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Zamora, a 18 de febrero de 2025.

La Secretaria del Tribunal

CRISTINA FIDALGO DEVESA

El Presidente del Tribunal

TOMAS DE LA FUENTE MARTIN

ANEXO I

ANUNCIO PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE LA PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA CORRESPONDIENTE AL PROCESO SELECTIVO, MEDIANTE OPOSICIÓN LIBRE, DE TRECE PLAZAS DE BOMBERO DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE LA DIPUTACIÓN DE ZAMORA.

Mediante el presente anuncio se informa de las características generales de la prueba selectiva y de las pruebas psicométricas a aplicar para la evaluación de la aptitud mental general y de las características de personalidad de los/as aspirantes a esta convocatoria.

Principios de los procesos de evaluación.

La aplicación de la prueba selectiva cumple con los principios de evaluación de personas en contextos de selección, siendo estos que:

1/ Las pruebas selectivas están directamente relacionadas con el perfil del puesto convocado y se aplican las mismas pruebas en las mismas condiciones a todos/as los/as aspirantes, asegurando la consistencia del proceso selectivo.

2/ El proceso selectivo se realiza con las máximas garantías de objetividad e imparcialidad, siendo esto lo previsto por los profesionales especializados en la materia y habilitados para el ejercicio profesional, de acuerdo con las bases del proceso con relación a la referida "colaboración" de expertos.

Todas las actuaciones que se prevén para esta evaluación están basadas en la evidencia científica y en las recomendaciones del Colegio Oficial de la Psicología para el Uso de Test Psicométricos en los Procesos de Selección de Personal de las Administraciones Públicas y el uso de los Test de la International Test Commission, que establecen que quien use test psicométricos debe "mantener la seguridad de las plantillas y resto de materiales" y no debe "hacer fotocopias del material psicotécnico".

Por otro lado, la prueba está sometida a la Ley de Propiedad Intelectual – los derechos de copyright pertenecen a la organización que las comercializa-.

Finalidad de las pruebas psicométricas.

El objetivo de las pruebas psicométricas para la evaluación psicológica es el de identificar el ajuste entre las características cognitivas y de personalidad que presenta el/la aspirante y las características del puesto de trabajo objeto de esta oposición.

Se evalúan aquellas aptitudes cognitivas y las características de personalidad de los/as opositores/as en el momento de realizar la prueba que, de acuerdo con el análisis de las características del puesto de trabajo, se consideran necesarias para el óptimo desempeño de funciones y tareas, así como para la adaptación al contexto de trabajo.

Características generales de las pruebas psicométricas.

Las pruebas psicométricas que se aplican y la aplicación de la entrevista semiestructurada para evaluar el ajuste de la persona al puesto de trabajo reúnen niveles óptimos de fiabilidad y validez estadística lo que permite valorar individualmente dicho ajuste e inferir el desempeño laboral. El uso conjunto de este tipo de instrumentos hace que se incremente la validez de la predicción.

Modelo y criterios selectivos.

El modelo de selección propuesto para esta convocatoria es un modelo no compensatorio, lo que implica que se han de superar todos los criterios establecidos por el tribunal de oposición en todas las pruebas administradas, que es el siguiente:

- La **prueba de aptitud mental general** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación típica transformada S global igual o superior a 50 (nivel promedio) y con

relación al grupo de referencia-baremo España, adultos, opositores situación competitiva.

- **La prueba de personalidad** será superada cuando el/la opositor/a obtenga una puntuación típica "S" fijadas para cada una de las dimensiones a evaluar tal y como se indica en el cuadro de información de la prueba.

Información sobre los instrumentos de evaluación o pruebas psicométricas.

Prueba para la evaluación de la aptitud mental general.

Con esta prueba se evalúan las principales aptitudes del sistema cognitivo y el rendimiento global del evaluado con respecto al grupo normativo. La prueba general contiene cuatro subpruebas aptitudinales específicas: verbal, espacial, razonamiento lógico y numérica.

La prueba se aplicará en el siguiente orden:

	Aptitud	Definición	Tiempo ejecución	N.º ítems
1	Verbal	Evalúa el nivel de vocabulario, aspecto relacionado con la capacidad para comprender ideas o tareas expresadas mediante palabras.	4 minutos	50
2	Espacial	Evalúa la capacidad para imaginar y concebir objetivos en dos o tres dimensiones.	5 minutos	20
3	Razonamiento Lógico	Evalúa la capacidad para resolver problemas lógicos, prever y planear. Explora tanto la capacidad de razonamiento inductivo como deductivo.	6 minutos	30
4	Numérico	Evalúa la capacidad para resolver problemas de cálculo de forma rápida y correcta.	6 minutos	70

Consideraciones para tener en cuenta en la prueba de aptitud mental general:

- Baremo: España, adultos, opositores situación competitiva.
- Esta prueba no es una prueba de conocimiento. Es una prueba psicológica que mide las aptitudes cognitivas de la persona a través de la potencia calidad y velocidad de procesamiento de la información y resolución de problemas sencillos teniendo en cuenta la variable tiempo. Es importante trabajar con la máxima rapidez, pero con precisión.
- Los errores penalizan.
- Para el desarrollo de esta prueba cada opositor/a recibirá una hoja en blanco destinada a que quienes lo deseen puedan hacer operaciones aritméticas o cualquier otro tipo de anotación. La hoja en blanco a la finalización de la prueba se entregará junto con el cuadernillo y la hoja de respuestas.
- Se considerará oportuno la no continuidad en el desarrollo de la prueba, cuando el opositor no siga fielmente las instrucciones recibidas antes del inicio de la realización de la prueba.

Pruebas psicométricas para la evaluación de rasgos y características de personalidad.

Con estas pruebas se evalúan las características de personalidad, tendencias de comportamiento e indicadores de ajuste o desajuste de los aspirantes al perfil profesiográfico, derivado del análisis del puesto de trabajo, del puesto convocado.

Los factores y variables para evaluar mediante prueba psicométrica de personalidad son:

Factores relacionados con la estabilidad emocional, autoconcepto y el autocontrol.	Estabilidad emocional y autoconcepto punt. "S" igual o superior a 50. Ansiedad punt. "S" inferior a 40 Agresividad punt. "S" inferior a 40
Factores relacionados con las relaciones interpersonales; inteligencia social, sociabilidad, trabajo en equipo, empatía.	Puntuaciones iguales o superiores 50
Factores relaciones con la responsabilidad y cumplimiento de normas, e independencia.	Responsabilidad y cumplimiento normas puntuaciones iguales o superiores a 50 Independencia puntuaciones inferiores a 50.

Consideraciones para tener en cuenta en la prueba de personalidad:

- En la prueba psicométrica de personalidad se atenderá a la posible distorsión de las respuestas mediante las puntuaciones obtenidas en los elementos de validez. Se entenderá la distorsión en las mismas, como un factor de posible falseamiento, comprometiendo el resultado de la prueba y pudiendo considerar el perfil no válido para su interpretación.
- Baremo: España, situación competitiva (selección de personal, oposiciones) varones y mujeres.
- No hay tiempo límite para la prueba psicométrica de personalidad, aunque se estima un tiempo promedio para su ejecución de 40/45 minutos.

Calificación.

La calificación será de "apto", cuando el/la aspirante haya obtenido puntuaciones similares a las aquí previstas.

Una vez concluido el proceso selectivo los/las aspirantes que no estando conforme con su calificación, podrán solicitar al Tribunal el contenido de la motivación que ha llevado al resultado final en el que se detallará:

1. Las fuentes de información sobre las que se ha operado el juicio técnico.
2. Los criterios de valoración cuantitativa y cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico.
3. Relación de los criterios de valoración utilizados para el estimar el ajuste al puesto y contexto, con el resultado individual.