



ÓRGANO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN, PARA LA PARA LA PROVISIÓN DE 13 PLAZAS DE AGENTE DE LA POLICÍA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID. (9 PLAZAS TURNO LIBRE, 3 POR TURNO DE MOVILIDAD Y 1 POR EL TURNO DE TROPA Y MARINERÍA) CUYAS BASES FUERON PUBLICADAS EN EL BOP DE FECHA 1 DE AGOSTO DE 2025.

Reunido el órgano de selección el día 18 de diciembre de 2025, tras recabar informe al personal técnico especializado, justificativo de la adecuación de las concretas pruebas de aptitud psíquica con el perfil profesiográfico requerido, de acuerdo con la base 8.3 de las bases de la convocatoria, se hace público lo siguiente:

Desarrollo y sistema de baremación y corrección de la prueba de aptitud psíquica

Las pruebas que se utilizarán cumplen los criterios de consistencia interna, fiabilidad y validez necesarios para su utilización en contextos de evaluación, habiendo acumulado la suficiente investigación empírica para su uso. Las pruebas evalúan los factores y competencias consideradas relevantes para el cargo a desempeñar, por tanto, están directamente relacionadas con el perfil del puesto convocado. Se aplicarán las mismas pruebas en las mismas condiciones, a todas/os las/os aspirantes, asegurando la consistencia del proceso selectivo.

La prueba de aptitudes: constará de varias sub pruebas de tipo test, por escrito con respuestas correctas en una única opción válida o varias opciones válidas en función del caso, con un tiempo determinado para su realización. Se facilitarán instrucciones claras antes de comenzar cada ejercicio. Es una prueba psicológica que mide las aptitudes cognitivas de la persona a través de la 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 puesto que los errores penalizan. Todas las operaciones cognitivas necesarias para realizar la prueba, han de hacerse mentalmente, no estando permitida la realización de ningún tipo de operación o anotación escrita. La duración total de la prueba de aptitudes se estima entre 45 y 60 minutos, incluyendo la lectura previa de las instrucciones.

La prueba de personalidad: se evalúan las características de personalidad, tendencias de comportamiento e indicadores de ajuste o desajuste de los/as aspirantes al perfil profesiográfico, del puesto convocado. A través de la misma se evaluarán elementos clave de motivación, competencias sociales, aspectos de constitución psicológica y conductas orientadas a la tarea, tal y como se establece en las bases de la convocatoria. No hay tiempo límite para la prueba psicométrica de personalidad, estimándose un tiempo promedio para su ejecución de 45 minutos.

Se deben anotar todas las contestaciones en las hojas de respuesta que se facilitarán al efecto, no estando permitido escribir nada en los cuadernillos. Se considerará oportuno la no continuidad en el desarrollo de la prueba, cuando la persona opositora no siga fielmente las instrucciones recibidas.

El sistema de baremación a utilizar en las pruebas a las que se va a someter a las personas opositoras se realiza a partir de la transformación de las puntuaciones mediante un procedimiento de normalización, en el que se calculan los percentiles de las distribuciones de cada escala y se asumen como porcentajes acumulados bajo la curva normal. Tales baremos permiten la comparación de las personas evaluadas con un grupo normativo que representa a la población de similares características, correspondiendo a muestras españolas, categorizados en función del número de desviaciones típicas por encima y por debajo de la media. Ello determina las características de estudio del perfil con las siguientes valoraciones: perfil bajo (percentil por debajo de 30), medio-bajo (percentil por debajo de 40), medio (entre los percentiles 40-50), medio-alto (entre los percentiles 50-70) y alto (percentil por encima de 70). Los perfiles medio, medio-alto y alto, serán considerados como APTOS; por el contrario, los perfiles medio-bajo y bajo, se considerarán NO APTOS.

Para garantizar que no haya errores en el modo de corrección se hará de forma automatizada. En los tests que lleven incorporada una escala de Sinceridad o de Manipulación de la Imagen, si estas escalas están fuera

Ayuntamiento de Valladolid

Área de Hacienda, Personal y Modernización

Administrativa.

Departamento de Gestión de Recursos Humanos



del rango medio previsible en este tipo de pruebas de personalidad (un decatipo entre 3,5 y 7,5 o un percentil del 30 al 70), serán invalidados, lo que conllevará la invalidación de la prueba considerándolo NO APTO y no habrá lugar a entrevista.

La entrevista se realizará exclusivamente, cuando en un perfil evaluable haya resultados que sean poco claros para el examinador y sea necesario clarificar, con el objeto de contrastar y/o ampliar los resultados de las pruebas psicotécnicas escritas.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica

LA PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Julia González Calleja