



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS EN EL ÁMBITO DE LOS CUERPOS DE LA POLICÍA LOCAL DE ANDALUCÍA

Los profesionales que administren y evalúen las pruebas psicotécnicas para el acceso a los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía deberán ser **Psicólogos Especialistas en Psicología Clínica, Psicólogos Generales Sanitarios o Psicólogos Habilitados para el ejercicio de actividades sanitarias**. Así mismo deben estar ampliamente capacitados en **técnicas de evaluación psicológica** y seguir unas **normas de uso común recomendadas** por el **COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL** para conseguir los siguientes **OBJETIVOS**:

1. Unificar la práctica profesional de administración y evaluación de pruebas psicotécnicas para el acceso a la Policía Local en Andalucía.
2. Unificar los criterios de actuación como asesores de los Tribunales Calificadores en los procedimientos de selección para la Policía Local.
3. Remitirse a las normas dictadas por el Colegio ante cualquier injerencia contraria a la ética y deontología profesional de la Psicología por parte de personas ajenas a la misma.

Para ello las **RECOMENDACIONES** a seguir serán:

1. Establecer el **perfil profesional** que se considera adecuado y con respecto al cual se va a llevar a cabo la selección de los aspirantes. Debe hacerse público antes de la celebración de las pruebas, ya sea en las bases de la convocatoria, o en anuncio posterior a estas bases, o de alguna forma similar, pero en todo caso siempre anterior a las pruebas.
2. Elegir las **pruebas** que se van a utilizar motivando el porqué de esa elección. Solo debe conocerlo el Psicólogo, pero debe dejarlo documentado antes de la celebración de las pruebas.
3. Utilizar **pruebas Psicotécnicas oficiales** (basadas en evidencias científicas) siguiendo las normas de uso de las mismas tanto en su aspecto material como científico.
4. Facilitar la **referencia de las pruebas utilizadas** al Ayuntamiento o Tribunal Calificador solo una vez administradas las mismas.
5. Comprobar que **cada prueba contiene por escrito la información necesaria** sobre la cumplimentación de las mismas. Si no es así, debe de hacerse una ampliación también por escrito y entregársele a los aspirantes antes de la inmediata celebración de las pruebas.
6. Establecer hasta donde se pueda, el **criterio de evaluación de las pruebas**. En las de **aptitudes** resulta sencillo e incluso suele venir en las propias instrucciones de los tests. En las de **actitudes y personalidad** se debe establecer el criterio de evaluación hasta donde se pueda, dejándolo en abstracto si no hay otra posibilidad, aunque explicándolo en la medida de lo posible: por ítems, por respuestas adecuadas, por resta de respuestas inadecuadas, por percentiles (incluso diciendo cuáles mientras no se comprometa la fidelidad del resultado), por puntuaciones combinadas de una misma prueba, por sistemas de compensación de resultados entre diferentes pruebas, etc., pero **solo hasta donde se pueda, sin confundir una prueba psicométrica con un examen de conocimientos**. En ese sentido no es necesario establecer "notas o puntos de corte". Esta información debe hacerse pública antes de la celebración de las pruebas, pudiendo hacerse el mismo día de la celebración antes de comenzar ésta en los casos en los que al hacerlo con más antelación pudiera comprometer la fidelidad de los resultados.
7. Llevar a cabo una **entrevista de carácter altamente técnico y especializado** desde el punto de vista psicológico y científico. No es obligatorio hacer a todos la misma entrevista con las mismas preguntas, puesto que se trata de corroborar los resultados de las pruebas psicométricas de cada aspirante en concreto.
8. La **entrevista psicológica forma parte de las pruebas psicotécnicas** (no es una prueba aparte) y por tanto está dentro del ámbito profesional de la psicología y sujeta a las mismas normas éticas y deontológicas de la Psicología, por lo que en este sentido se realizará bajo el único criterio libre, ético y profesional del Psicólogo. Deberá llevarse a cabo con absoluto respeto a los derechos del entrevistado y, en esa línea, la comprobación de las actitudes del aspirante nunca puede amparar situaciones, preguntas o planteamientos que vayan contra la dignidad de las personas o cualquier otro derecho reconocido en nuestra

	JOSE TENORIO IGLESIAS cert. elec. repr. Q4100679B	13/03/2024 18:10	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	PEGVEFASCFDCLZBF9KBYQ5792SNCA	https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/	



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS EN EL ÁMBITO DE LOS CUERPOS DE LA POLICÍA LOCAL DE ANDALUCÍA

Constitución. La entrevista **no tiene carácter público**, se llevará a cabo en un lugar digno y reservado, y no puede permitirse por tanto ninguna injerencia en la misma, pudiendo estar en ella únicamente el Psicólogo y un solo aspirante entrevistado.

9. Mantenerse siempre dentro de **ámbito del asesoramiento profesional**, sin invadir la figura de miembro nato del Tribunal Calificador.
10. **Nunca utilizar en los informes finales términos como "apto", "aprobado" y sus contrarios ("no apto", "suspense")** ni similares que puedan inducir a pensar que el Psicólogo es quien aprueba o suspende a los aspirantes, labor que no es del Psicólogo, sino que recae en el Tribunal Calificador.
11. **Utilizar términos como "se adapta" o "se adecua" o similares y sus contrarios** para describir la idoneidad de los candidatos.
12. La **adecuación o inadecuación de los candidatos debe estar perfectamente fundamentada y justificada**, sea por los criterios concretos o abstractos que sea, pero individualizados a cada aspirante, de tal forma que pueda explicársele al interesado de forma específica y explícita. En el caso de la inadecuación debe explicársele al interesado las pruebas que se utilizaron, los criterios que se le aplicaron, por qué esos criterios llevan al dictamen de inadecuación al perfil, etc. Al Tribunal se le pueden expresar estas mismas razones, pero de forma abstracta, de tal manera que la protección de la intimidad y privacidad de los rasgos psicológicos concretos -y sobre todo de aquellos que sean muy singulares del aspirante-, nunca queden comprometidas.
13. Dado que el **objetivo es determinar la adecuación de cada aspirante al perfil que se busca**, el Psicólogo no tiene que tener en cuenta el número de plazas ofertadas en la convocatoria a la hora de expresar su informe de adecuación de los candidatos. No obstante, el Psicólogo **puede ofrecer la posibilidad de establecer un listado de todos los candidatos por orden de prelación en cuanto al ajuste al perfil de mayor adecuación a menor**, y que sea el Tribunal Calificador el que establezca cuántos candidatos quiere seleccionar. El ajuste y las desviaciones deben estar debidamente justificados.
14. No se deben enseñar ni entregar ni a los aspirantes ni al Tribunal Calificador, **los manuales de los Test, ni sus tablas o anexos, ni las plantillas de corrección**. Tampoco deben entregárseles a los aspirantes ni reclamantes sus hojas de respuesta, pero sí se puede proporcionar, solo al aspirante que reclame y así lo solicite, un **informe individualizado detallado de sus resultados**.
15. Firmar en lo posible un **acuerdo o contrato con el Ayuntamiento** donde quede todo lo reflejado en estas normas de Buenas Prácticas.
16. Todos los pasos que se den durante el procedimiento deben quedar reflejados en un **acta o documento por parte del Psicólogo a modo de diario o memoria**, donde cada paso debe reflejarse y diligenciarse con **firma digital**, ya que esta deja constancia de la fecha. Esto demostrará posteriormente si es necesario, que todo se llevó a cabo de manera planificada y organizada y que nada se ha hecho fruto de la improvisación. Este registro es especialmente importante en aquellas cuestiones que son previas a la celebración de las pruebas, algunas de las cuales se han explicado más arriba (por ejemplo, los criterios de evaluación). Al estar documentadas estas cuestiones con antelación, aumenta y se fortalece la evidencia de **objetividad e imparcialidad** de las pruebas ya que se demuestra que estaban fijadas de antemano.

Normativa de referencia:

- ❖ [Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía.](#)
- ❖ [Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local \(en fase de renovación\)](#)
- ❖ [Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local \(en fase de renovación\).](#)

Aclaración: El uso genérico del masculino en este documento se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino/femenino, por lo que debe entenderse referido a ambos géneros.

JOSE TENORIO IGLESIAS cert. elec. repr. Q4100679B	13/03/2024 18:10	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	PEGVEFASCFDCLZBF9KBYQ5792SNCA	https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/

