



AYUNTAMIENTO DE MULA
SECRETARÍA

PSEL/0006/2026

ANUNCIO

Anuncio 4 del tribunal calificador para la selección de dos plazas de Subinspector de la Policía Local de Mula.

Realizado el primer ejercicio de la fase de oposición el resultado ha sido el siguiente:

Opositor	B	M	BI	Resultado	R. Base 10
A. B. C.	28	2	-	27,34	9,12
F. J. F. S.	20	9	1	17	5,67
I. M. P. B.	29	0	1	29	9,67

Se establece un plazo de dos días para presentación de reclamaciones.

El tribunal convoca a los opositores que resulten aprobados al siguiente ejercicio de la fase de oposición que se realizará el día 20 de octubre a las 10:00 horas en el salón de Plenos municipal.

Los criterios de corrección de la prueba son los indicados en anexo al presente anuncio.

Mula, documento firmado electrónicamente en la fecha indicada

El Secretario del Tribunal



g01471cf79000e03a307ea26a0a0c11b

ANUNCIO DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Perfil profesigráfico y criterios generales de evaluación Segundo ejercicio: prueba psicotécnica

Dos plazas de Subinspector de Policía Local · Promoción interna
Ayuntamiento de Mula · OEP 2026 · Expediente PSEL/0006/2026

Fecha del acuerdo de aprobación: _____ de _____ de 2026.

1. Objeto y características del ejercicio

El presente documento recoge el perfil profesigráfico y los criterios generales que regirán el segundo ejercicio del proceso selectivo, de conformidad con la base novena de la convocatoria publicada en el BORM n.º 124, de 1 de junio de 2026, anuncio 2534.

El ejercicio es obligatorio y eliminatorio. Consistirá en pruebas de personalidad y aptitudinales dirigidas a determinar la adecuación psicológica al puesto de mando intermedio de Subinspector. Será realizado y evaluado por una persona licenciada o graduada en Psicología y se calificará como APTO o NO APTO.

2. Perfil profesigráfico de referencia

Se valorarán los recursos aptitudinales y los rasgos personales relevantes para la coordinación de personas y actuaciones, el juicio profesional y el ejercicio responsable del mando, sin sustituir la prueba de conocimientos ni el caso práctico.

Dimensión	Contenido funcional de referencia
Aptitudes intelectuales y análisis	Comprender información e instrucciones; identificar relaciones y problemas; manejar información verbal, numérica y espacial pertinente. El mínimo se establece en el índice global, no en cada aptitud por separado.
Liderazgo y coordinación	Asumir responsabilidades de coordinación; transmitir instrucciones claras; distribuir tareas, comprobar su comprensión y supervisar sin arbitrariedad. El liderazgo no se equipara con dominancia elevada ni con un estilo personal único.
Planificación y responsabilidad	Ordenar prioridades, organizar recursos y realizar seguimiento; mantener el esmero y asumir errores. Distinguir la iniciativa propia de las actuaciones que requieren consulta o autorización.
Juicio y decisión	Valorar la información disponible, reconocer incertidumbres y adoptar decisiones proporcionadas. Revisarlas ante nuevos datos, sin confundir rapidez con impulsividad ni reflexión con incapacidad operativa.
Comunicación y cooperación	Escuchar, explicar indicaciones y adaptar la comunicación a interlocutores y situaciones; cooperar y afrontar discrepancias profesionalmente. La sociabilidad aislada no acredita ni descarta estas capacidades.
Regulación emocional y estrés	Mantener autocontrol, tolerar frustración y críticas, reconocer límites ante la presión y utilizar estrategias de afrontamiento. Se atenderá a repercusiones funcionales, no a exigir ausencia absoluta de malestar.
Adaptación y aprendizaje	Reorganizar prioridades, incorporar procedimientos nuevos, aceptar correcciones y aprender de la experiencia. La flexibilidad no se identificará con incumplir protocolos ni con disponibilidad personal ilimitada.
Ajuste y ejercicio responsable del mando	Valorar dificultades de ajuste relevantes para el juicio, la comunicación o la regulación de la conducta. Los cuestionarios no acreditan por sí solos diagnósticos, integridad moral ni conductas futuras.

Se exige una adecuación funcional suficiente al nivel de responsabilidad del puesto, no un perfil ideal ni puntuaciones elevadas en todas las dimensiones. No se fijan mínimos numéricos independientes por escala de personalidad.



3. Procedimiento de evaluación y baremo

Se emplearán pruebas psicométricas estandarizadas de aptitudes intelectuales, personalidad laboral y ajuste psicológico. Su administración y corrección seguirán las instrucciones de las respectivas ediciones y se desarrollarán en condiciones homogéneas para las personas aspirantes.

Se utilizará como referencia el baremo español de cuerpos de seguridad disponible en cada instrumento. No se elaborarán baremos con las puntuaciones de los aspirantes de esta convocatoria ni se cambiará de grupo normativo después de conocer los resultados.

4. Evaluación de aptitudes intelectuales

Se evaluarán las aptitudes verbal, espacial, de razonamiento lógico y numérica. El Índice Global (IG) se obtendrá conforme al procedimiento de corrección del instrumento, sin introducir medias o ponderaciones distintas de las previstas en dicho procedimiento.

Puntuación del Índice Global	Efecto sobre el mínimo aptitudinal
IG (S) $\geq$ 50	Supera el mínimo aptitudinal. Una puntuación exactamente igual a 50 se considera suficiente.
IG (S) < 50	No supera el mínimo aptitudinal y procede la propuesta de NO APTO en el ejercicio.

La escala S tiene media 50 y desviación típica 20. El valor exigido se refiere a esta escala: no equivale a 50 aciertos, a una nota sobre 100 ni a una puntuación T. Se aplicará la puntuación emitida por la corrección autorizada, sin redondeos discrecionales.

No se establecen cortes separados para cada aptitud. Superar el Índice Global permite continuar la valoración, pero no determina por sí solo el APTO definitivo. El incumplimiento del mínimo no podrá compensarse con los resultados de personalidad ni con una eventual entrevista.

5. Personalidad y competencias profesionales

Se considerarán las dimensiones efectivamente evaluadas de motivación laboral, comportamiento ante la tarea, interacción social y recursos personales. Los resultados se relacionarán con liderazgo y coordinación, responsabilidad, planificación, comunicación, cooperación, adaptación y afrontamiento del estrés, sin atribuir a un autoinforme una comprobación directa del desempeño real.

La valoración será conjunta e integrada. Una puntuación alta no se considerará siempre favorable ni una baja supondrá automáticamente un déficit. No se introducirán ponderaciones, perfiles ideales ni criterios de exclusión después de conocer los resultados.

6. Ajuste psicológico

Los indicadores de malestar o desajuste se interpretarán según el manual aplicable, el contexto y su posible repercusión funcional en el puesto. Las elevaciones no equivaldrán por sí solas a diagnósticos ni determinarán automáticamente la exclusión.

Una propuesta desfavorable deberá explicar la evidencia disponible, las exigencias concretas del perfil afectadas y el razonamiento técnico. El umbral de control de dos desviaciones típicas no se aplicará a las escalas clínicas ni a las competenciales.



g01471cf7900e03a307ea26a0a0c11b

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE JUAN TOMAS BAYONA	Secretario General	14/10/2026 12:18

7. Control de validez y consistencia de las respuestas

Se examinarán las escalas de consistencia, deseabilidad social o distorsión de la imagen incorporadas a las pruebas. Se considerarán también las omisiones, las dificultades de comprensión y las posibles incidencias de aplicación o corrección.

Cuando, en las escalas de validez y control en las que una elevación tenga ese significado, las puntuaciones superen dos desviaciones típicas por encima de la media del baremo de referencia, se efectuará una revisión técnica específica de la interpretabilidad del protocolo.

Esta circunstancia podrá dar lugar a una propuesta de NO APTO cuando, conforme a los criterios del manual aplicable y a las incidencias documentadas, impida obtener una valoración válida y suficientemente fiable de la aptitud psicológica.

Escala tipificada	Media / desviación típica	Supera dos desviaciones típicas
T	50 / 10	T > 70
S	50 / 20	S > 90

Se entiende por «superar» un valor estrictamente mayor. T = 70 y S = 90 representan exactamente dos desviaciones típicas y no superan ese límite. La regla se aplica a las puntuaciones tipificadas de las escalas de validez y control indicadas, no a puntuaciones directas ni a percentiles.

La superación numérica no supone exclusión automática ni acredita manipulación intencional. El informe individual identificará la escala, la puntuación, la regla del manual y las razones que impiden interpretar el protocolo. No se introducirán causas de invalidez o exclusión nuevas después de conocer los resultados.

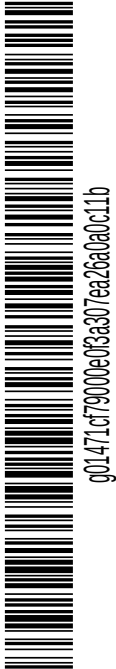
8. Posibilidad de entrevista personal de contraste

El Tribunal Calificador podrá acordar, cuando lo estime oportuno, de oficio o a propuesta del asesor especialista en Psicología, la realización de una entrevista personal de contraste. Tendrá carácter complementario y servirá para confirmar, aclarar o matizar los resultados psicométricos y resolver dudas o incidencias interpretativas relacionadas con el perfil profesiográfico publicado.

La entrevista no constituirá un ejercicio adicional, no tendrá puntuación ni calificación autónoma y no compensará el incumplimiento del mínimo aptitudinal.

Podrá realizarse a todos los aspirantes que superen el mínimo o a quienes presenten una necesidad concreta de contraste, documentada técnicamente. Los criterios de activación y las condiciones se aprobarán y comunicarán previamente, aplicándose de igual modo a supuestos equivalentes.

La dirigirá el asesor especialista, con un guion común referido al perfil y aclaraciones individualizadas justificadas. Se registrarán los aspectos explorados, las evidencias relevantes y las conclusiones, favorables o desfavorables. No se valorarán nuevos méritos ni conocimientos ajenos a la finalidad psicotécnica, ni se sustituirá la motivación técnica por una impresión subjetiva.



9. Valoración conjunta y calificación

La calificación del segundo ejercicio será exclusivamente APTO o NO APTO. El especialista realizará la evaluación técnica y formulará su propuesta; el Tribunal adoptará los acuerdos que correspondan. No se establecerán categorías de «apto con reservas» ni un ranking psicológico.

La decisión se basará en el mínimo aptitudinal, la interpretabilidad de los resultados y la valoración integrada respecto del perfil publicado, incorporando, cuando se realice, la entrevista de contraste.

Propuesta	Criterio de decisión
APTO	Alcanzar IG (S) ≥ 50 ; disponer de resultados que permitan una interpretación válida; y contar con evidencia suficiente de adecuación funcional al perfil publicado.
NO APTO	No alcanzar el mínimo aptitudinal; acreditar invalidez que impida una evaluación fiable en los términos del apartado 7; o evidenciar, de forma motivada, insuficiencias funcionales relevantes respecto del perfil publicado. Una puntuación aislada de personalidad no bastará por sí misma.

El ejercicio psicotécnico no aporta una nota al orden de prelación, que se determina por las puntuaciones del concurso, conocimientos y caso práctico en los términos de las bases.

10. Informe técnico individual motivado

Toda calificación de NO APTO estará sustentada en un informe técnico motivado del especialista, que identificará el código del aspirante, los resultados, el criterio incumplido y sus fundamentos. Cuando proceda, precisará las exigencias del perfil afectadas, las incidencias y las evidencias del contraste.

11. Anonimato y condiciones de aplicación

La corrección de las pruebas escritas se realizará mediante plicas o códigos, separando la identidad de los aspirantes de sus protocolos. La correspondencia quedará bajo custodia de la Secretaría o de la persona designada por el Tribunal. La apertura de plicas y las incidencias se documentarán.

En una eventual entrevista se explicarán los límites del anonimato propios de esa actuación, sin alterar la corrección anónima previa de las pruebas escritas.

12. Llamamiento, duración y materiales

El llamamiento concretará fecha, lugar, instrucciones, materiales y duración prevista. Se respetarán los tiempos específicos de los instrumentos; las necesidades organizativas no modificarán los tiempos de ejecución de las pruebas cronometradas. La duración y condiciones de una eventual entrevista se comunicarán conforme al acuerdo previo.

13. Publicidad de resultados y documentación

Los sucesivos actos y resultados se publicarán en la Sede Electrónica y el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Mula, conforme a las bases. No se publicarán perfiles clínicos, respuestas a cuestionarios ni detalles personales innecesarios.

Los protocolos, correcciones, incidencias e informes se conservarán con acceso restringido según su contenido, sin impedir los derechos de acceso y revisión que procedan.

En Mula, a _____ de _____ de 2026.

POR EL TRIBUNAL CALIFICADOR

Firma: _____ Nombre y cargo: _____

Referencia: BORM n.º 124, de 1 de junio de 2026, anuncio 2534; bases segunda, sexta y novena y anexo III, tema 10.



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JOSE JUAN TOMAS BAYONA	Secretario General	14/10/2026 12:18

SPECIMEN



AYUNTAMIENTO

DE MULA

CABECERA Nº 5

Nombre y apellidos: _____

D.N.I.: _____ Fecha: __/__/20__

EXAMEN Nº 5

	A	B	C			A	B	C	
1		X			21		X		
2	X				22	X			
3			X		23			X	
4	X				24		X		
5		X			25		X		
6	X				26	X			
7		X			27			X	
8			X		28		X		
9		X			29			X	
10		X			30		X		
11	X				R1	X			
12		X			R2			X	
13	X				R3	X			
14		X			R4			X	
15			X		R5			X	
16	X								
17			X						
18		X							
19		X							
20			X						

INSTRUCCIONES

- La respuesta correcta se marcará con una X.
- Caso de modificar la respuesta, la X que se tomará como buena será la rodeada con un círculo.
- Caso de que haya dos X en alguna respuesta y sin círculo, se entenderá como respuesta en blanco.

Ayuntamiento de Mula – Oposición 2 plazas Subinspectores

Documento firmado por:

JOSE JUAN TOMAS BAYONA

Cargo:

Secretario General

Fecha/hora:

14/10/2026 12:18

g01471c79000e0f3a307ea26a0a0c11b