CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

TRIBUNAL DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE DOCE PLAZAS DE POLICIA LOCAL POR EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE (CON RESERVA DE UNA PLAZA PARA EL CUPO DE MILITARES)[1]

ANUNCIO
INSTRUCCIONES PARA REALIZAR LA TERCERA PRUEBA

En la sesión celebrada el día 1 de septiembre de 2026, el tribunal de selección designado para la provisión en propiedad de doce plazas de policía local por el sistema de oposición libre, ha adoptado el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- **Estructura de la tercera prueba.**

Como se establece en las bases, esta prueba consta de dos partes eliminatorias.

En primer lugar, se va a realizar un **test psicotécnico**, cuyo contenido y corrección se desarrolla en el apartado siguiente. En segundo lugar, se celebrará la **entrevista**, cuya estructura y desarrollo se explican en el apartado tercero.

Solo serán convocados para realizar la segunda parte los aspirantes que superen el punto de corte que se ha establecido en la prueba del psicotécnico.

SEGUNDO.- **Sistema de corrección del test psicotécnico y punto de corte.**

La finalidad del test psicotécnico es valorar las aptitudes de inteligencia general de los aspirantes para el desempeño de la función policial en la categoría a la que se aspira.

A tal efecto, se van a valorar 5 dimensiones:

- *Aptitud verbal*
- *Aptitud numérica*
- *Razonamiento espacial*
- *Razonamiento abstracto*
- *Atención - percepción*

El ejercicio consistirá en un **cuestionario tipo test** con un total de **70 ítems** evaluables más **5 ítems de reserva** con 4 opciones de respuesta, siendo solo una la correcta, que deberá realizarse en un tiempo máximo de **50 minutos**. Cada dimensión tendrá 14 ítems (14 ítems x 5 dimensiones = 70 ítems) y uno más de reserva para cada dimensión evaluada (1 ítem x 5 dimensiones = 5 ítems de reserva).

Para obtener la puntuación del ejercicio, se va a aplicar las siguiente formula, de manera que los aciertos suman 3 puntos y los errores restan 1 punto, las respuestas en blanco o nulas (más de

[1] Tribunal cuya composición y nombramiento fue publicado en el *BOME 6391* de 26/6/2026 y modificado en el otro *BOME ext. 32* de 13/7/2026

Documento firmado electrónicamente. La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 16346571424362013762 en https://sede.melilla.es/validacion

una marca o marca insuficiente o mal hecha) contarán como 0 puntos, siendo la puntuación máxima obtenible de 210 puntos.

$$3\left[A-\left(\frac{E}{n-1}\right)\right]$$

A = número de aciertos
E = número de errores
n = número de opciones de respuesta

Se considerarán **aptos** aquellos opositores que obtengan una puntuación **igual o superior a 131 puntos**.

En el caso de **anulación** de un ítem, este se sustituirá por el de reserva que corresponda a esa dimensión. Si se procediera a anular más de un ítem en una misma dimensión, el número total de ítems inicial evaluables (70) se reducirá en el número de ítems anulados que no dispongan de sustituto de reserva (i). En este caso, el punto de corte inicial (131) se reducirá proporcionalmente aplicando la siguiente formula.

$$\frac{3(70-i)\times 131}{210}$$

i : número de ítems en los que se reduce el test

TERCERO.- **Estructura de la fase de entrevista.**

Como se establece en la convocatoria, la finalidad de la entrevista personal es comprobar la idoneidad de cada aspirante tomando como referencia criterios que tienen incidencia directa en la función policial a desarrollar.

A tal efecto, el tribunal se va a valer de un instrumento de evaluación psicológica de la **personalidad** (*test de personalidad*) que servirá para clasificar **provisionalmente** como aptos a los aspirantes que cumplan con los criterios mínimos de idoneidad en escalas de control y clínicas que el tribunal ha establecido para esta convocatoria (*apartado cuatro C. b de la convocatoria*) y que se desglosan en el apartado A (tabla 1).

A continuación, esos aspirantes que han superado esas notas de corte serán entrevistados por un psicólogo especializado que los someterá a una entrevista **de contraste** en presencia de, al menos, un miembro del tribunal. Esta prueba oral estará dirigida a completar el perfil esbozado con el test de personalidad y su función será la de corroborar y verificar que esos perfiles iniciales efectivamente no incurren en ningún motivo de exclusión y que, asimismo, los aspirantes entrevistados presentan rasgos de personalidad por encima de los criterios mínimos establecidos para el acceso a la función policial.

A.- **Sistema de corrección del test de personalidad y puntos de corte.**

El ejercicio consistirá en un **cuestionario tipo test** con un total de **160 ítems** de opción múltiple en una escala de **1 a 4** (desde '*muy en desacuerdo*' a '*muy de acuerdo'*), para cuya realización, los opositores dispondrán de un tiempo de **30 minutos**. Cada dimensión tendrá 12 ítems (12 ítems x 12 dimensiones = 144 ítems) y se añadirán 16 ítems de control para evaluar la dimensión '*manipulación de la imagen'*. Entre los 160 ítems del cuestionario, habrá algunos inversos para evitar posibles patrones de respuestas homogéneas.

Documento firmado electrónicamente. La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 16346571424362013762 en https://sede.melilla.es/validacion

Para que esta prueba sea evaluable es **imprescindible** que el opositor **responda a todas** las afirmaciones planteadas. En caso de que deje una o más preguntas sin contestar, el ejercicio no podrá ser valorado correctamente y, en tal caso, se advierte expresamente de que el opositor que ignore esta obligación **quedará automáticamente excluido** del proceso selectivo.

Las puntuaciones que se obtengan en el test se ponderarán tanto en **escalas de control** como en **escalas clínicas** y, salvo lo dispuesto para las dimensiones excluyentes, se interpretarán en su conjunto con arreglo al baremo de *Cuerpos de Seguridad en España* (grupo de puntuaciones de referencia) para obtener el percentil[2] en el que se sitúa el opositor en cada una de las dimensiones a valorar[3] (*tabla 1*).

A la vista de los resultados y sin perjuicio de lo que resulte de la entrevista, se considerarán **aptos** a los solos efectos de la prueba de personalidad a aquellos opositores cuyos **percentiles** estén comprendidos en los siguientes rangos:

Escalas clínicas

- Desajuste (tendencias disfuncionales de la personalidad): **Excluyente** con más de 70
- Control de los impulsos: 60 – 100
- Iniciativa personal: 50 – 90
- Tolerancia al estrés: 70 – 100
- Estabilidad emocional: **Excluyente** con menos de 30
- Adaptabilidad/flexibilidad: 70 – 100
- Resolución de problemas: 50 – 100
- Conducta ética: 70 – 100
- Sociabilidad: 70 – 100
- Colaboración: 70 – 100
- Toma de decisiones: 50 – 100
- Responsabilidad: **Excluyente** con menos de 30.

Escala de control

- Manipulación de la imagen (sinceridad): **Excluyente** con menos de 30 y más de 90

Tabla 1.- Dimensiones y rangos del perfil profesiográfico

El incumplimiento en cualquiera de las dimensiones señaladas como **excluyentes** determinará la calificación de **no apto** al considerarse que constituye una **desviación significativa**

[2] Indica la posición de una persona respecto al grupo de referencia. Por ejemplo, obtener un percentil 70 significa que, en esa dimensión concreta, la persona se sitúa igual o por encima del 70% de personas del grupo de referencia.

[3] Determinadas por el perfil profesiográfico establecido en el *apartado cuatro C. b de la convocatoria.*

Documento firmado electrónicamente. La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 16346571424362013762 en https://sede.melilla.es/validacion

respecto de las condiciones psicológicas mínimas establecidas para el adecuado desempeño de las funciones de policía local.

Cuando se acumulen seis o más dimensiones no excluyentes fuera del rango establecido en la tabla anterior, el perfil del aspirante se considerará **no apto** para el desempeño del puesto por situarse **demasiado lejos** del perfil requerido.

En términos numéricos, el **ajuste al perfil profesiográfico** del aspirante se calculará partiendo de una puntuación inicial de 100 puntos (*perfil ideal*) y en función de la situación en que se encuentre:

- Si está **dentro de todos los rangos** establecidos, se considerará **apto** y se le asignará una puntuación de 100.
- Si está **fuera de los rangos** fijados en **alguna de las dimensiones excluyentes**, tendrá una puntuación total de 0 puntos y será declarado **no apto**.
- Si está **fuera de los rangos** especificados en una o más **dimensiones no excluyentes**, se le restará a 100 el número de dimensiones divergentes multiplicado por 10 y se declararán **aptos** aquellos cuya puntuación final sea **igual o superior a 50** y **no aptos** al resto.

A continuación, se presentan cuatro ejemplos que podrían verse en el proceso:

- *Ejemplo 1*. Una persona con todas las puntuaciones dentro de rango, su puntuación final sería 100 y se calificaría como apto.
- *Ejemplo 2*. Una persona con todas las puntuaciones dentro rango excepto en una dimensión excluyente, su puntuación final sería 0 y su calificación de no apto.
- *Ejemplo 3*. Una persona con todas las dimensiones excluyentes dentro de rango, pero con 3 dimensiones no excluyentes fuera de rango, su puntuación final sería 70 y se calificaría como apto.
- *Ejemplo 4*. Una persona con todas las dimensiones excluyentes dentro de rango, pero con 6 dimensiones no excluyentes fuera de rango, su puntuación final sería 40 y sería calificado como no apto.

B.- **Sistema de valoración de la entrevista**[4]**.**

En esta fase, la entrevista consistirá en **informar** de forma detallada e individualizada, a los aspirantes calificados como **no aptos** en la prueba de personalidad, de los motivos concretos que han determinado la no superación de los criterios mínimos en escalas de control y clínicas[5] y en **aclarar** las dudas que pudieran suscitarles esas explicaciones.

En cuanto a los aspirantes que hayan sido calificados como **aptos**, estos parten en la entrevista con **las mismas dimensiones y percentiles** que presentaba su perfil tras la prueba escrita de personalidad (*perfil de partida*).

[4] Apartado 11.6. de las Bases Generales de los Procedimientos Selectivos en la CAM para las convocatorias de los ejercicios 2026 y 2027 (*BOME 6356 de 24 de febrero de 2026*).
[5] Apartado 11.7.5 de las citadas Bases Generales.

Documento firmado electrónicamente. La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 16346571424362013762 en https://sede.melilla.es/validacion

El psicólogo entrevistador, apoyándose en los resultados obtenidos por el aspirante en el test de personalidad, lo someterá a un cuestionario de preguntas personalizadas (*adaptado a su perfil*) durante un tiempo aproximado de **15 minutos**.

Durante la entrevista, las dimensiones evaluadas podrán **modificar al alza o a la baja su ajuste** al perfil profesiográfico de partida.

Finalizado el interrogatorio sobre el cuestionario, el nuevo y **definitivo** ajuste del aspirante al perfil del puesto se calculará y se expresará en términos numéricos conforme a los criterios expresados en el apartado A.

En definitiva, un opositor solo podrá ser declarado **apto** si al final de la entrevista obtiene una puntuación **igual o superior a 50 puntos**.

El presidente

Documento firmado electrónicamente por CALDERAY*SAAVEDRA,EDUARDO

2 de septiembre de 2026

El secretario del tribunal

Documento firmado electrónicamente por MALIK ABDELKADER MOHAMED

2 de septiembre de 2026

C.S.V.:16346571424362013762

Documento firmado electrónicamente. La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 16346571424362013762 en https://sede.melilla.es/validacion