

INFORME DE VALORACIÓ PER A LA CONTRACTACIÓ DELS SERVEIS DE CONFECCIÓ, CORRECCIÓ I IMPRESSIÓ DE PROVES, TRACTAMENT DELS RESULTATS DE LES PROVES I D'APORTACIÓ DE PROFESSIONALS DE LA PSICOLOGIA PER REALITZAR LES ENTREVISTES DE LA CONVOCATÒRIA D'ACCÉS A LA CATEGORIA DE MOSSO/A DEL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA (DISTRIBUIT EN 2 LOTS).

Seguint els criteris d'adjudicació per a la contractació dels serveis de confecció, correcció i impressió de proves, tractament i lliurament de resultats de cadascuna de les proves i d'aportació de professionals de la psicologia per realitzar les entrevistes de la convocatòria d'accés a la categoria de mosso/a del cos de Mossos d'Esquadra (número registre de la convocatòria 46/23 o 46/002/22 -distribuït en 2 lots-.

Els criteris que obeeixen a un judici de valor (sobre B) es valoraran a partir de la proposta tècnica presentada per les empreses licitadores que són les següents:

LOT 1

Hogrefe TEA Ediciones, FACTHUM SPAIN S.L. i Psicólogos empresariales y Asociados, SA.

LOT 2

Hogrefe TEA Ediciones i AEBYS Asociación de empresas de búsqueda y selección .

LOT 1

1.1. Identificació de les preguntes i alternatives de la subprova de coneixements (màxim 5 punts)

A) Proposta tècnica presentada per l'empresa Hogrefe TEA Ediciones .

L'empresa proposa elaborar una prova inèdita formada pel nombre de preguntes que s'especifiqui a les bases i que facin referència al contingut del temari publicat al DOGC.

L'empresa Hogrefe TEA Ediciones S.A.U. esmenta els aspectes que es tindran en compte per garantir la bona qualitat en l'elaboració de les preguntes:

- ✓ Cada pregunta ha d'estar ben documentada, és a dir, ha de comptar amb suficients evidències per garantir la resposta correcta.
- ✓ La resposta correcta ha de ser inequívoca i estar ben fonamentada, evitant ambigüitats.
- ✓ Les preguntes que fan referència als àmbits dels coneixements ha de reflectir de manera literal el contingut de la Guia d'estudi.
- ✓ Els enunciats han de ser breus i concisos i s'ha d'intentar evitar l'ús de formulacions negatives.

També fa la proposta de revisar proves de coneixements anteriors per tal de no repetir preguntes ja utilitzades en altres convocatòries.

Ofereixen la possibilitat de confeccionar dues proves paral·leles amb preguntes diferents però de contingut i nivells de dificultat similars.

També proposen fer una segona prova amb les mateixes preguntes però situades en ordre diferent, donant lloc així a quatre proves diferents.

Se li atorguen **5 punts**.

B) Proposta tècnica presentada per l'empresa FACTHUM SPAIN, SL

L'empresa Facthum proposa confeccionar una prova inèdita amb els ítems elaborats a partir del temari publicat per aquesta convocatòria al DOGC, però no esmenten el tracte que es donarà a les respostes errònies o a les que es deixen en blanc.

Facthum també ofereix la possibilitat d'elaborar tantes formes paral·leles com estimi necessàries el tribunal qualificador, en funció del número d'aspirants presentats.

Se li atorguen 3 punts. No se li atorga la màxima puntuació donat que, a diferència de l'empresa Hogrefe TEA Ediciones, no concreta com garantirà la bona qualitat en l'elaboració de les preguntes de la subprova de coneixements, així com tampoc proposa fer una revisió de preguntes de proves de coneixements anteriors per garantir el caràcter totalment inèdit, cosa que sí ofereix l'empresa Hogrefe TEA Ediciones.

C) Proposta tècnica presentada per l'empresa Psicólogos empresariales y Asociados, SA

L'empresa Psicólogos empresariales y Asociados, SA ofereix configurar una bateria de preguntes de caràcter general relacionades amb el temari publicat en el DOGC i seguint l'estructura que es demana en les bases de la convocatòria i de la mateixa manera que l'empresa FACTHUM no proposa quin tracte es donarà a les respostes errònies o a les que es deixen en blanc.

Psicólogos empresariales y Asociados, SA crearà un banc d'ítems paral·lels que permetin garantir la configuració de múltiples models de les mateixes característiques i nivell de dificultat.

Se li atorguen 3 punts. No se li atorga la màxima puntuació donat que, a diferència de l'empresa Hogrefe TEA Ediciones i a l'igual que l'empresa Facthum, l'empresa Psicólogos empresariales y Asociados tampoc concreta com garantirà la bona qualitat en l'elaboració de les preguntes de la subprova de coneixements, així com tampoc proposa fer una revisió de preguntes de proves de coneixements anteriors per garantir el caràcter totalment inèdit, cosa que sí ofereix l'empresa Hogrefe TEA Ediciones.

1.2. Identificació dels tests aptitudinals a realitzar, descripció àmplia del mateix i justificació estadística garantint els criteris de qualitat de validesa i fiabilitat. Procés d'elaboració i estructura del test. (màxim 5 punts)

A) Proposta tècnica presentada per l'empresa Hogrefe TEA Ediciones

L'empresa Hogrefe TEA Ediciones per a la construcció de tests a mida segueix les "Directrius internacionals per a la construcció d'instruments de mesura i els supòsits de medició psicològica que fan referència a la construcció d'ítems d'elecció múltiple" i cita com a referències bibliogràfiques AERA, 2014; Downing, 2006; Moreno et al., 2004; Moreno et al., 2006; Muñoz et al., 2005, Schmeiser i Welch, 2006.

Per garantir la qualitat de les preguntes, l'empresa Hogrefe TEA Ediciones segueix diferents criteris, com pot ser la representativitat del constructe a avaluar, la rellevància i la diversitat dels continguts proposats, la claredat, senzillesa i comprensibilitat en la redacció i la no inclusió d'ítems amb contingut molt alarmant o poc atractiu. Per fer-ho, cada ítem es redacta tenint la seguretat que compta amb suficients evidències per garantir que la resposta correcta sigui inequívoca i estigui ben fonamentada, evitant ambigüitats. Proposen una redacció concisa dels enunciats, procurant la major brevetat i claredat possible i evitant l'ús de formulacions negatives.

Un cop creat tots els elements i previ a la seva inclusió en la versió definitiva de la prova, l'empresa Hogrefe TEA Ediciones proposa una fase de revisió i depuració dels ítems per un conjunt d'experts en medició que permet identificar els ítems potencialment problemàtics i proposar les modificacions en el seu contingut o en la redacció. També l'empresa assenyala que es presta especial atenció als distractors (opcions de resposta incorrectes en cadascun dels elements) per tal de garantir el seu adequat funcionament.

L'empresa Hogrefe TEA Ediciones considera rellevant, en cadascuna de les àrees d'aptitud avaluades, l'ordre de presentació dels ítems de forma creixent en la seva dificultat i que existeixi una variabilitat adequada en quant a la seva capacitat informativa. Així mateix l'empresa Hogrefe TEA Ediciones proposa agrupar els ítems en blocs segons el tipus de tasca requerida i que, aquests blocs, es presentin en el quadernet d'examen alternant els tipus d'aptituds avaluades per garantir una avaluació eficient de les diferents aptituds considerades.

També cal destacar els estudis interns de temps que l'empresa porta a terme per determinar la longitud òptima de la prova i el temps estimat per a la seva correcta resolució.

L'empresa proposa confeccionar una prova d'aptituds per avaluar les capacitats intel·lectuals i els processos de raonament abstracte, que aportí informació sobre el potencial cognitiu, capacitat d'aprenentatge, anàlisi i comprensió de la persona participant.

L'empresa licitadora enumera i defineix les aptituds intel·lectuals a avaluar justificant que són les aptituds que es consideren més significatives per al lloc a cobrir. Proposa avaluar:

- Raonament abstracte
- Raonament espacial
- Aptitud verbal
- Aptitud numèrica
- Aptitud perceptiva i d'atenció

L'empresa Hogrefe TEA Ediciones proposa utilitzar una prova tipus òmnibus amb un únic temps perquè facilita l'aplicació. Estableix el temps de durada i el número d'ítems que la compondran. Així mateix garanteix les bones qualitats psicomètriques de les proves que permetin realitzar una avaluació fiable i discriminativa de les aptituds que s'incloguin.

Defineix cadascuna de les aptituds a avaluar, exposa la forma en que construirà i com s'estructurarà la prova i presenta exemples d'ítems per avaluar les aptituds. Els ítems es presentaran des dels més fàcils als més difícils per a cadascuna de les aptituds i també procurarà que en cadascuna d'elles hi hagi ítems fàcils, uns altres de dificultat mitjana i altres de difícils, per garantir que la prova sigui suficientment discriminativa.

Garanteix la qualitat de la prova incloent els ítems de millor qualitat i sotmetent la prova final a la revisió de diferents experts en medicació.

L'empresa Hogrefe TEA Ediciones, a diferència de l'empresa FACTHUM i Psicólogos empresariales, proposa crear 120 ítems per descartar aquells que presentin algun defecte o que puguin ser massa fàcils o massa difícils i fa referència als enunciats dels ítems proposant un redactat que sigui breu i concís per evitar qualsevol ambigüitat, tenint cura de les respostes distractores.

Se li atorguen **5 punts**.

B) Proposta tècnica presentada per l'empresa FACTHUM SPAIN, SL

L'empresa Facthum disposa de la certificació ISO 10667-2 que garanteix el compliment d'alts estàndards de qualitat i de fiabilitat en els processos d'avaluació de persones.

L'empresa licitadora proposa el disseny i l'aplicació d'una bateria de test aptitudinals inèdita però basada en altres existents dissenyades per forces de seguretat a Catalunya.

Durant l'elaboració de la prova i amb l'objectiu d'assegurar la potència de discriminació dels ítems, l'empresa Facthum tindrà en compte, tant l'índex de dificultat dels ítems com la seva distribució a la prova.

La proposta es basa en confeccionar una bateria de test de 80 ítems (o més) i amb 4 alternatives de resposta seguint la següent distribució:

- Aptitud verbal = 20 ítems
- Aptitud numèrica = 15 ítems
- Raonament espacial = 15 ítems
- Raonament abstracte = 15 ítems
- Aptitud perceptiva (atenció) = 15 ítems

Se li atorguen **2 punts**. No se li atorga la màxima puntuació perquè a diferència de l'empresa Hogrefe TEA Ediciones que defineix els diferents raonaments i aptituds a avaluar i proposa una estructura ben definida en quant a l'ordre de presentació dels ítems, com s'agruparan i com es distribuïran, l'empresa Facthum no proposa quina estructura tindrà la subprova aptitudinal ni defineix les diferents aptituds i raonaments. Únicament, es limita a exposar la distribució dels ítems indicant el número d'ítems que integrarà cada raonament i aptitud però no justifica perquè el raonament verbal consta de 20 ítems ni perquè aquesta aptitud ha de ser avaluada amb 5 ítems més que la resta d'aptituds i raonaments. Així mateix, igual que l'empresa Hogrefe TEA Ediciones, Facthum ofereix la possibilitat de configurar la prova en modalitat Òmnibus, integrant els ítems en una prova única i inèdita, on el resultat s'expressi en una mesura general d'intel·ligència (Factor G). No obstant això i, a diferència de l'empresa Hogrefe TEA Ediciones, no justifica perquè fa aquesta proposta.

C) Proposta tècnica presentada per l'empresa PSICÓLOGOS EMPRESARIALES Y ASOCIADOS, SA

L'empresa Psicólogos empresariales y Asociados, defineix cadascuna de les aptituds a avaluar i les acompanya amb exemples concrets del tipus d'ítems per avaluar-les.

Proposa configurar una bateria de tests psicotècnics de diferent tipus per avaluar diferents habilitats o una prova d'aptituds integrades que permeti avaluar els cinc tipus de raonaments (prova òmnibus) però amb un únic resultat final que determini el rendiment global (capacitat cognitiva general) del candidat.

Compta amb un banc d'ítems i a partir de respostes donades per milers de candidats fan anàlisis del Big Data cosa que permet obtenir dos índexs per classificar els ítems, el de dificultat i el de capacitat de discriminació. Ofereix aquest banc d'ítems per configurar la subprova aptitudinal i també ofereix les múltiples bateries de diferents tipus i nivells que disposa l'empresa licitadora però no aporta una prova específica creada "ad hoc".

Se li atorguen **2 punts**. No se li atorga la màxima puntuació ja que l'empresa Psicólogos empresariales explica les diferents fases d'elaboració d'una prova però no concreta, a diferència de l'empresa Hogrefe TEA Ediciones, l'estructura que hauria de tenir la prova aptitudinal a confeccionar, ni respecte al total d'ítems de la prova ni en relació a cadascuna de les aptituds en particular.

1.3. Identificació del test de competències a realitzar, descripció àmplia del mateix i justificació estadística garantint els criteris de qualitat de validesa i fiabilitat. Procés d'elaboració i estructura del test.

(màxim 5 punts)

A) Proposta tècnica presentada per l'empresa Hogrefe TEA Ediciones.

Per garantir la qualitat de les preguntes, l'empresa Hogrefe TEA Ediciones segueix diferents criteris, com pot ser la representativitat del constructe a avaluar, la rellevància i la diversitat dels continguts proposats, la claredat, senzillesa i comprensibilitat en la redacció i la no inclusió d'ítems amb contingut molt alarmant o poc atractiu. Per fer-ho, cada ítem es redacta tenint la seguretat que compta amb suficients evidències per garantir que la resposta correcta sigui inequívoca i estigui ben fonamentada, evitant ambigüitats. Proposen una redacció concisa dels enunciats, procurant la major brevetat i claredat possible i evitant l'ús de formulacions negatives.

Un cop creats tots els elements i previ a la seva inclusió en la versió definitiva de la prova, l'empresa Hogrefe TEA Ediciones proposa una fase de revisió i depuració dels ítems per un conjunt d'experts en medició que permet identificar els ítems potencialment problemàtics i proposar les modificacions en el seu contingut o en la redacció. També l'empresa assenyalava que es presta especial atenció als distractors (opcions de resposta incorrectes en cadascun dels elements) per tal de garantir el seu adequat funcionament.

L'empresa proposa confeccionar un test de competències destinat a avaluar les actituds i comportaments que es consideren desitjables pel correcte exercici de les funcions a desenvolupar, obtenint indicadors predictius d'èxit en l'àmbit laboral.

Ofereix crear una prova inèdita i adaptada a les característiques del perfil desitjable per accedir al cos de Mossos d'Esquadra que permeti predir un bon ajust i acompliment de les funcions policials, les quals estan establertes en la Llei 10/1994 de juliol de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra. L'empresa Hogrefe TEA Ediciones disposa d'una gran varietat d'instruments per avaluar competències a més d'un banc d'ítems que els hi permet crear proves a mida.

Proposa una prova en la que s'avaluïn 10 o 15 dimensions que es consideren adequades per a l'objectiu d'aquest test. Constarà d'unes 250 preguntes, tindrà una hora de durada.

Les dimensions que proposa avaluar són les següents:

- Responsabilitat o Autoexigència professional
- Desenvolupament de relacions
- Solució de problemes
- Resistència a l'adversitat
- Autocontrol
- Confiança i seguretat en si mateixa
- Sociabilitat o Intel·ligència social
- Assertivitat
- Treball en equip
- Interiorització de les normes
- Adaptació als canvis
- Estabilitat emocional
- Sinceritat

També exposa la definició d'algunes d'aquestes dimensions.

L'empresa Hogrefe TEA Ediciones emfatitza en que, pel fet que aquesta prova estigui inclosa en un procés de selecció, es tindrà molta cura en la redacció dels ítems, tant per evitar l'existència d'ítems que puguin resultar massa atractius per a les persones aspirants, com per evitar, en la mesura que sigui possible, fomentar respostes poc sinceres per l'explicable interès de donar una imatge positiva de si mateixa.

Proposa que la prova inclogui ítems per mesurar el grau d'acord, que tenen més a veure amb l'opinió personal, i ítems per mesurar la freqüència en que es produeix una conducta. Especifiquen que s'utilitza aquest sistema de dos tipus d'escala de resposta perquè la manera com es comporten les persones no coincideix plenament amb la seva opinió sobre la realitat, però comparteixen elements comuns que caminen en la mateixa direcció. Aquesta és una manera d'indagar d'una manera més completa en les competències, encara que s'estigui avaluant la mateixa competència.

L'empresa licitadora ofereix lliurar un manual amb una descripció general de la prova, la definició de les variables a avaluar, el procés d'elaboració, les instruccions per a

l'administració, les normes de correcció, plantilles, barems si n'hi ha, i les normes per a la valoració i interpretació.

L'empresa Hogrefe TEA Ediciones proposa l'estructura de la prova amb el número d'ítems, escales de resposta tipus Likert (escala d'acord i escala de freqüència), el número aproximat de dimensions a avaluar i defineix les possibles escales a avaluar.

Se li atorguen **5 punts**.

B) Proposta tècnica presentada per l'empresa FACTHUM SPAIN, SL.

L'empresa Facthum proposa avaluar dues dimensions desglossades en diferents competències i trets de personalitat, mitjançant dos tests psicotècnics que permetin avaluar les actituds i comportaments que es consideren desitjables pel correcte exercici de les funcions a desenvolupar.

Facthum proposa dos qüestionaris complementaris, de competències i personalitat a mode d'exemple sobre el que crear, mitjançant l'equip de psicometria i I+D de Facthum, nous qüestionaris inèdits a la mida del present expedient si fos necessari i requerit.

També indica que els ítems es dissenyaran amb tot el suport tècnic-científic, contant amb psicòlegs experts en el disseny i avaluació d'habilitats, i es garanteix l'ajust de la prova als estàndards psicomètrics de qualitat. Els indicadors de fiabilitat i validesa que proposa l'empresa Facthum són correctes. Totes les escales inclouen mesures de fiabilitat i validesa dintre dels màxims estàndards científics, denotats entre 0.7 i 0.9 en l'alfa de Cronbach.

L'empresa licitadora també ofereix dissenyar un perfil d'ajust a les dimensions de la prova que tinguin relació directa amb les capacitats objectiu del lloc de treball

No obstant això, l'empresa licitadora no presenta el format d'un únic test per avaluar les competències de les persones participants.

Se li atorguen **2 punts**. No se li atorga la màxima puntuació perquè l'empresa Facthum, a diferència de l'empresa Hogrefe TEA Ediciones, no fa cap proposta de confecció d'un únic test de competències tal com s'estableix en el plec de prescripcions tècniques per a la contractació d'aquests serveis. L'empresa Facthum tampoc fa referència a l'estructura que hauria de presentar aquest test, no fa referència al número d'ítems total, ni al número d'ítems per avaluar cada competència, ni fa referència a les alternatives i escales de resposta, en contrast amb l'empresa Hogrefe TEA Ediciones que si que especifica tots aquests aspectes i ofereix una proposta.

C) Proposta tècnica presentada per l'empresa Psicólogos empresariales y Asociados, SA

En relació al test de competències l'empresa Psicólogos empresariales y Asociados, proposa utilitzar els seus qüestionaris de personalitat laboral, psicomètricament validats que compten amb estudis i manuals tècnics desenvolupats per la Universidad Europea de Madrid (UEM) que garanteixen la fiabilitat i validesa en l'avaluació de professionals.

Concretament proposa el “**Qüestionari de Personalitat Laboral Prisma**” que permet establir una vinculació amb les actituds i comportaments que es consideren desitjables per a l'exercici de les funcions a desenvolupar, segons queda recollit en la Llei 10/1994, de 11 de juliol, de la policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra. Aquest qüestionari consta de 33 escales distribuïdes en quatre grans àrees bàsiques dins de àmbit laboral: Energies i Motivacions, Emocions, Estil de Relacions i Estil de Processament mental.

Se li atorguen **0 punts** perquè aquesta empresa no ofereix un test de nova creació que sigui adient per a l'avaluació de les competències de les persones participants, tal com es demana en el plec de prescripcions tècniques per a la contractació d'aquests serveis.

LOT 2

Proposta tècnica presentada per l'empresa Hogrefe TEA Ediciones .

Pel que fa a la logística i planificació de les entrevistes Hogrefe TEA Ediciones proposa:

- Que els professionals aportats tinguin una dedicació a temps complet durant la fase d'entrevistes del procés selectiu per evitar al màxim la variabilitat dels psicòlegs i garantir l'homogeneïtzació de criteris.
- En el cas d'haver d'entrevistar 3.500 aspirants, Hogrefe TEA Ediciones proposa, de manera orientativa, que hauria d'aportar 35 psicòlegs/òlogues per poder fer 4 entrevistes diàries per psicòleg, en un termini de **35** dies laborables i així garantir l'acompliment dels terminis i necessitats del procés selectiu.
- Hogrefe TEA Ediciones disposarà de professionals de la psicologia suplents per tal de cobrir possibles baixes que es puguin produir durant el procés selectiu. Per la qual cosa facilitarà diàriament un professional de retén que estarà de forma presencial en el lloc on es realitzin les entrevistes.

Se li atorguen **4 punts** perquè proposa un nombre de professionals de la psicologia que supera els oferts per l'empresa AEBYS tenint en compte que és valorable oferir una logística que permeti fer les entrevistes amb el mínim de professionals possibles.

Proposta tècnica presentada per l'empresa AEBYS Asociación de empresas de búsqueda y selección.

L'empresa AEBYS ofereix un nombre raonable de professionals de la psicologia, entre 20 i 23, per realitzar les entrevistes. També fa una proposta de temporització de les entrevistes i planifiquen fer entrevistes en dies alterns durant dos mesos i mig.

No se li atorga la màxima puntuació per proposar la realització de les entrevistes amb un número inferior de professionals de la psicologia al proposat per l'empresa Hogrefe TEA Ediciones, perquè l'empresa AEBYS fa una proposta d'avaluació d' "assessment center" quan el que es demana en el plec de prescripcions tècniques és l'aportació de

professionals de la psicologia per realitzar les entrevistes de la convocatòria d'accés i a més, fa la proposta de l'objectiu i la metodologia a seguir quan, en el plec de prescripcions tècniques, ja s'explica que el guió i la durada de l'entrevista el determinarà el tribunal qualificador i la formació necessària per realitzar les entrevistes es durà a terme des de la Direcció General de la Policia.

Per aquesta raó se li atorguen **3 punts**.

Criteris que obeeixen a un judici de valor (sobre B)	HOGREFE TEA EDICIONES	FACTHUM SPAIN, SL	Psicólogos empresariales y Asociados, S.A.
LOT 1 (màxim de 15 punts)			
1.1. Identificació de les preguntes i alternatives de la subprova de coneixements: màxim 5 punts	5	3	3
1.2. Identificació dels tests aptitudinals a realitzar, descripció àmplia del mateix i justificació estadística garantint els criteris de qualitat de validesa i fiabilitat. Procés d'elaboració i estructura del test. Màxim 5 punts	5	2	2
1.3. Identificació del test de competències a realitzar, descripció àmplia del mateix i justificació estadística garantint els criteris de qualitat de validesa i fiabilitat. Procés d'elaboració i estructura del test. Màxim 5 punts	5	2	0
TOTAL	15	7	5

LOT 2 (màxim 5 punts)	HOGREE TEA EDICIONES	AEBYS Asociación de empresas de búsqueda y selección
Proposta de planificació de les entrevistes: màxim 5 punts	4	3

Esperança Cartiel Armida
Subdirectora general de Recursos Humans