

L'AVALUACIÓ DE LES PRÀCTIQUES POLICIALS AL MUNICIPI

GUIA



Generalitat
de Catalunya

Institut de
Seguretat Pública
de Catalunya



© Institut de Seguretat Pública de Catalunya
Servei de Selecció i Avaluació
DL B 19957-2023
Mollet del Vallès, novembre de 2023

Aquesta obra està subjecta a una llicència [Reconeixement 4.0 de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Se'n permet la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la transformació per a generar una obra derivada, sense cap restricció, sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya, Institut de Seguretat Pública de Catalunya).

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	<u>4</u>
2. EL PROCÉS DE SELECCIÓ DE L'AGENT DE POLICIA LOCAL	<u>5</u>
2.1 La fase d'oposició	<u>5</u>
2.2 El curs de formació bàsica per a policies	<u>5</u>
2.3 La fase de pràctiques al municipi	<u>6</u>
3. EL CONCEPTE DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS	<u>7</u>
3.1 Definició del concepte de competència	<u>7</u>
3.2 El perfil de competències clau de l'agent en pràctiques de la policia local	<u>9</u>
4. EL PROCÉS D'AVUACIÓ PER COMPETÈNCIES	<u>14</u>
4.1 L'avaluació de l'agent seguint el model de competències	<u>14</u>
4.2 Metodologia d'observació	<u>14</u>
4.3 El paper de l'observador/avaluador	<u>16</u>
5. TAULA D'EQUIVALÈNCIES ENTRE EL CFBP I LES BASES DE LES CONVOCATÒRIES DE LES POLICIES LOCALS	<u>17</u>
6. BIBLIOGRAFIA	<u>18</u>
7. ANNEX 1: FULL D'INTEGRACIÓ / INFORME FINAL DELS REGISTRES D'OBSERVACIÓ DE LES PRÀCTIQUES POLICIALS AL MUNICIPI	<u>19</u>
8. ANNEX 2: RESULTAT DE L'AVUACIÓ DE LES PRÀCTIQUES POLICIALS AL MUNICIPI	<u>21</u>

1. INTRODUCCIÓ

Aquesta guia té com a objectiu facilitar l'avaluació de l'agent de policia al llarg del període de pràctiques al municipi. Així, es proposa una **metodologia d'avaluació per competències**, basada en el Marc Europeu per les Competències Clau (Comissió Europea, 2007 i 2018), que s'aplica en el curs de formació bàsica per a policies de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC) i que, en coherència, és recomanable aplicar en l'avaluació de l'agent en el període de pràctiques al municipi.

És convenient que el període de pràctiques es valori amb el suport de les eines i dels registres d'observació competencial que ajudin i garanteixin una **observació objectiva i rigorosa de les competències clau pròpies del perfil professional de l'agent de policia**.

En aquesta guia s'inclou una proposta de perfil de competències clau per a l'agent de policia i una definició específica per a cada competència clau, així com les fases del procés d'observació, de registre i de valoració per a cada competència avaluada.

La selecció pel sistema de concurs oposició en els cossos policials consisteix en la valoració de determinades condicions de formació, mèrits o nivell d'experiència relacionats amb la tasca policial a exercir, i també en la superació de les proves corresponents, inclosos el curs selectiu i el període de pràctiques al municipi.¹

Les bases de les convocatòries poden establir la realització d'un període de pràctiques al municipi, com a prova obligatòria i eliminatòria per als aspirants que hagin superat el curs selectiu que imparteix l'ISPC. Durant aquest període de pràctiques el tribunal qualificador ha de comptar amb l'assessorament de, com a mínim, dues persones avaluadores que han de presentar una proposta de valoració de cada aspirant, basada en els ítems conductuals predeterminats.²

L'avaluació del període de pràctiques policials al municipi és la darrera fase del procés de selecció, i és també una fase decisiva per a l'aprenentatge i per a l'adaptació del futur agent de policia a l'organització i a la institució a la qual s'incorpora per a servir. És doncs en aquesta etapa, i amb aquesta finalitat, que cal fer una valoració acurada de les competències professionals de l'agent en pràctiques per a exercir la funció policial i de servei a la seva ciutadania amb la qualitat esperada.

1. D'acord amb l'article 7 (desenvolupament del procés de selecció) del Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.

2. Segons l'article 29 (períodes de pràctiques) i també 29.4 de l'esmentat Decret 233/2002.

2. EL PROCÉS DE SELECCIÓ DE L'AGENT DE POLICIA LOCAL

El règim d'accés a qualsevol cos de policia local de Catalunya està regulat pel **Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals**, aprovat pel Decret 233/2002, de 25 de setembre. És on s'estableixen quines són les fases d'oposició que ha de superar qualsevol candidat a formar part d'un cos de policia local, i també on es determina quines proves s'han de realitzar en cada una d'aquestes fases.

2.1 La fase d'oposició

La fase d'oposició d'agents de la policia local ha d'incloure, com a mínim, les proves següents:

- cultural
- de llengua catalana
- física
- psicotècnica
- mèdica

A part d'aquestes proves, a les bases de la convocatòria es poden establir les que es consideri escaients. De la mateixa manera, les bases poden establir que la fase d'oposició inclogui una fase de concurs, on es valoraran els mèrits de cada aspirant.

Les persones que superin el procés d'oposició, seran inscrites al curs de formació bàsica per a policies que anualment organitza l'ISPC.

2.2 El curs de formació bàsica per a policies

Per accedir a la categoria d'agent de policia local, és necessari superar el curs de formació bàsica per a policies.

El model policial de Catalunya estableix que, tant els aspirants al cos de Mossos d'Esquadra com als diferents cossos de policia local, rebin la mateixa formació policial bàsica per tal que la col·laboració entre tots els policies sigui més eficaç i eficient, de manera que durant el curs comparteixen les aules, les pràctiques i els continguts.

Així mateix, tot l'alumnat del curs de formació bàsica per a policies ha de superar una avaluació competencial on ha de demostrar que és capaç de desenvolupar els valors i les competències claus propis dels cossos policials.

L'alumnat que supera amb qualificació d'apte el curs de formació bàsica per a policies retorna als seus cossos a realitzar, si escau, el període de pràctiques.

2.3 La fase de pràctiques al municipi

Com s'ha dit, a les bases de les convocatòries es pot establir com a prova obligatòria i eliminatòria la realització d'un període de pràctiques al municipi per a l'aspirant que hagi superat el curs de formació bàsica per a policies o que acrediti haver-lo superat.

La qualificació del període de pràctiques és d'apte o no apte. Conseqüentment, l'aspirant que obtingui la qualificació de no apte s'exclourà del procés selectiu corresponent.

El període de pràctiques no pot ser mai inferior a tres mesos ni superior a dotze. Durant aquest període de pràctiques el tribunal qualificador ha de comptar amb l'assessorament de, com a mínim, dues persones avaluadores, que han de presentar una proposta de valoració de cada aspirant basada en els ítems conductuals predeterminats o, el que és el mateix, en un conjunt de comportaments observables que estan causalment relacionats amb una bona o excel·lent execució d'un treball concret i en una organització concreta.

Aquesta guia, doncs, pretén ser una proposta de criteris a seguir per aconseguir la màxima eficàcia i eficiència en el procés d'avaluació de les pràctiques policials al municipi, seguint els requeriments del Decret 233/2002. D'aquesta manera, s'intentarà guiar per tal que les persones avaluadores puguin elaborar el perfil competencial exigible a un agent de policia que ha superat el curs de formació bàsica i s'integra al seu cos policial.

L'objectiu final ha de ser que es pugui elaborar un procediment que permeti avaluar si, una vegada que l'agent de policia ha integrat el perfil competencial que s'ensenya a l'ISPC, aquest s'adequa a les exigències i a la idiosincràsia que cada corporació municipal necessita dels seus agents policials.

3. EL CONCEPTE DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS

El model de gestió i avaluació per competències permet, entre altres qüestions, establir predictors del comportament de la persona dins de l'organització i facilitar-ne el seu desenvolupament professional.

3.1 Definició del concepte de competència

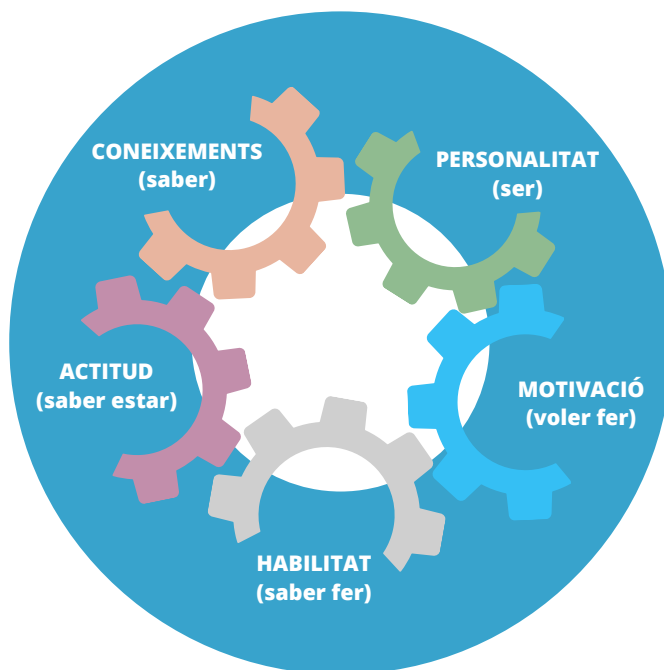
Tot i que la literatura científica proveeix d'un gran nombre de definicions sobre el que és una competència, podem dir que hi ha un marc europeu que defineix a grans trets el que és una competència. De fet, el Parlament Europeu i el Consell de la Unió Europea van publicar el 18 de desembre de 2006 una recomanació sobre les competències clau per a l'aprenentatge on s'inclouïa un document annex anomenat *Competències clau per a l'aprenentatge - Un marc europeu* (Comissió Europea, 2006). En aquest document es defineix una competència clau com la que "totes les persones necessiten per a la realització i el desenvolupament personal, així com per a la ciutadania activa, la inclusió social i l'ocupació".

Dins d'aquest marc europeu, l'enfocament de treball de l'ISPC s'adhereix a la definició de competència que s'ajusta millor a l'objectiu d'avaluació de la tasca policial i que descriu la competència com "el conjunt de comportaments observables que estan causalment relacionats amb una bona o excel·lent execució en un treball concret i en una organització concreta" (Levi-Leboyer, 1996).

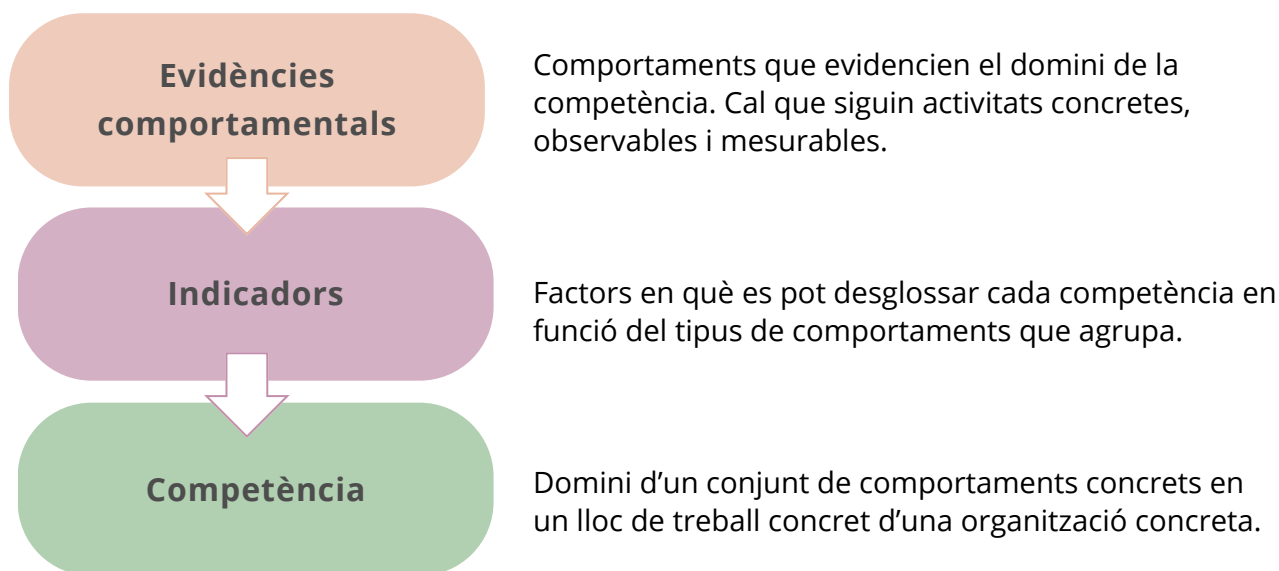
Des d'aquest enfocament, cal tenir en compte que, perquè algú pugui portar a terme els comportaments que conformen el perfil de competències clau, hi ha d'haver presents els components següents:

- saber (coneixements)
- ser (personalitat)
- saber fer (habilitats)
- saber estar (actitud)
- voler fer (motivació)
- poder fer (recursos i mitjans adequats a la situació que són atribuïbles al context)

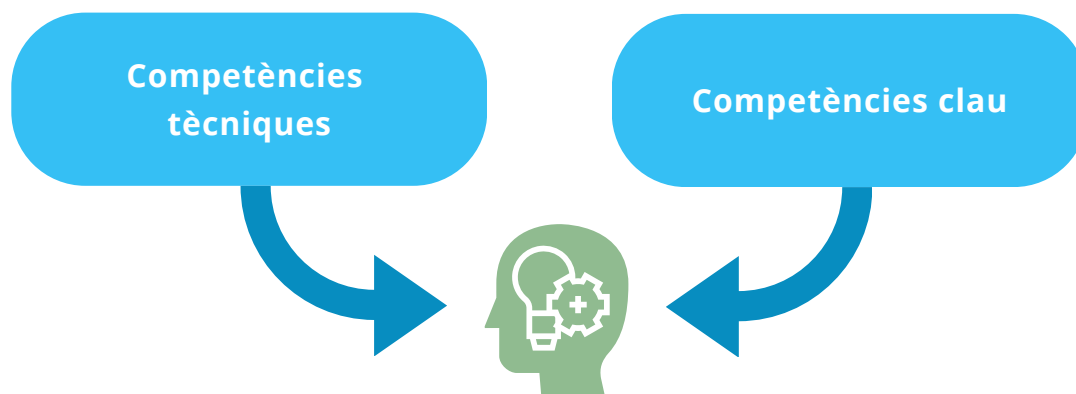
És a dir, una competència professional no és una actitud, un coneixement o una habilitat aïllats, sinó que és la unió integrada dels coneixements, les motivacions, la personalitat, les actituds i les habilitats que fan que una persona pugui rendir eficientment en una tasca.



Les competències les observem a través d'evidències conductuals que, alhora, s'organitzen en indicadors. Ara bé, hem de tenir present que tot i que teòricament cadascuna es pot definir de forma aïllada, a la pràctica les competències s'organitzen en forma de vasos comunicants, de manera que un mateix comportament pot fer referència a una o a més competències (Alles, 2017).



Les competències professionals del perfil d'agent de policia es poden classificar en competències tècniques i competències clau.



Les **competències tècniques** fan referència a les que estan associades al perfil i que són essencials per a desenvolupar la tasca d'agent de policia de forma satisfactòria. Inclouen el domini de la tècnica i el domini de les eines necessàries per al correcte acompliment de les tasques policials.

Òbviament, aquesta competència apunta a multiplicitat de camps o àrees de coneixement i enllaça amb la valoració de coneixements policials, aspectes que cada organització policial té clarament definits.

Dins el marc europeu de les competències, la Comissió Europea, mitjançant el Consell de la Unió Europea, defineix les **competències clau** com **una combinació de coneixements, capacitats i actituds** (Comissió Europea, 2018), en les quals:

- a) els coneixements es componen de fets i xifres, conceptes, idees i teories que ja estan establerts i donen suport a la comprensió d'una àrea o un tema concrets;
- b) les capacitats es defineixen com l'habilitat per a fer processos i utilitzar els coneixements existents per obtenir resultats;
- c) les actituds descriuen la mentalitat i la disposició per actuar o reaccionar davant de les idees, les persones o les situacions.

Segons aquest marc europeu, les competències clau són les que totes les persones necessiten per a la seva realització i desenvolupament personals, la seva ocupabilitat, integració social, estil de vida sostenible, èxit a la vida en societats pacífiques, mode de vida saludable i ciutadania activa. Aquestes es desenvolupen amb una perspectiva d'aprenentatge permanent, des de la primera infància fins a la vida adulta, i mitjançant l'aprenentatge formal, no formal i informal en tots els contextos, inclosos la família, el centre educatiu, el lloc de treball, l'entorn i altres comunitats.

Partint, doncs, de les premisses del Marc Europeu sobre Competències Clau, a l'ISPC entenem les **competències clau** com les competències de caire més transversal però que són fonamentals dins del perfil professional perquè permeten diferenciar persones amb la mateixa formació i experiència, arribant fins i tot a poder determinar i condicionar la posada en marxa de les competències tècniques.

A partir d'aquí desglossem les competències clau necessàries per al perfil d'agent de policia, una vegada superat el curs de formació bàsica per a policies.

3.2 El perfil de competències clau de l'agent en pràctiques de la policia local

Les competències clau són els aspectes essencials per a formar part activa i efectiva de l'organització policial. Són les que permetran aplicar coneixements, procediments, habilitats, actituds i capacitats adquirides i desenvolupades durant tot el curs de formació bàsica per a policies en les situacions del treball policial.

En el perfil professional d'agent de policia es descriuen 10 competències clau. Ara bé, hem de tenir present que, tot i que teòricament cada competència es pot definir de manera aïllada, a la pràctica les trobarem sempre entrelaçades en forma de vasos comunicants. Un mateix comportament pot fer referència a una o a més d'una competència.

En concret, les competències clau del perfil d'agent de policia, segons les quals s'ha format i ha estat avaluat l'aspirant del curs de formació bàsica, són les següents:

1. Motivació i identificació amb l'organització: jerarquia i disciplina
2. Responsabilitat i orientació a la qualitat
3. Resolució de problemes
4. Autonomia i iniciativa
5. Adaptabilitat i flexibilitat
6. Autocontrol i resistència a la pressió
7. Autogestió i desenvolupament personal
8. Habilitats socials i comunicatives
9. Orientació de servei a les persones
10. Cooperació i treball en equip

Per tant, aquestes són també les competències que cal avaluar durant el període de pràctiques a la pròpia organització policial. Tot i això, en moltes bases de convocatòries per a proveir places d'agents als municipis consten uns factors o ítems conductuals amb una nomenclatura diferent de la que es fa servir en aquesta guia, però que són equivalents en el contingut i en la descripció dels comportaments.³

Per tal de facilitar la tasca de l'avaluador/a i tenint en compte els ítems predeterminats que consten a la majoria de les convocatòries, presentem aquí la definició d'aquestes competències.

De la mateixa manera, proposem una llista d'indicadors que cal tenir presents i que ens donen informació sobre cada competència valorada. Els indicadors engloben diferents comportaments que es poden observar de l'agent en pràctiques, tasca que després facilitarà la redacció de l'informe final.

Competència 1. Motivació i identificació amb l'organització: jerarquia i disciplina

Orienta els propis interessos i comportaments cap als valors i objectius de l'organització. Es mostra íntegre i ètic en el desenvolupament de la feina policial, amb subjecció als principis i subordinació del cos. Manté interès i voluntat per treballar com a servidor públic formant part d'un cos policial.

Conductes associades a la competència 1 (indicadors)

- Coneix i orienta els esforços al compliment i consecució dels objectius de l'organització.
- S'adequa a l'estructura jeràrquica.
- Compleix les normes socials, legals i ètiques.
- Té cura de la imatge que transmet com a representant de l'organització.

3. La taula d'equivalències es troba a l'apartat 5 d'aquesta guia.

Competència 2. Responsabilitat i orientació a la qualitat

Desenvolupa les tasques pròpies de la funció policial amb dedicació i compromís, cercant la màxima qualitat, entesa com la consecució dels objectius amb la perspectiva de satisfer la ciutadania.

Conductes associades a la competència 2 (indicadors)

- Es compromet i demostra implicació.
- Coneix les diferents tasques i funcions del lloc de treball i compleix les seves exigències.
- Desenvolupa les tasques de la feina amb dedicació i sentit del deure, amb l'objectiu d'aconseguir un bon rendiment.
- Integra, relaciona i incorpora a la pràctica els coneixements apresos.
- Es planteja i assoleix objectius en les tasques diàries.
- Té una actitud orientada a la millora constant i mostra interès per cercar i ampliar informació i resoldre dubtes relacionats amb la feina.
- Té cura en la utilització i el manteniment dels recursos materials assignats.

Competència 3. Resolució de problemes

Identifica i analitza de forma lògica i sistemàtica situacions i problemes, cerca les diferents alternatives i arriba a una solució eficaç fent seguiment dels processos i avaluant els resultats.

Conductes associades a la competència 3 (indicadors)

- Fa una bona recollida d'informació i identifica i comprèn la situació problemàtica.
- Genera i compara diferents opcions per resoldre la situació, elaborant un pla d'acció.
- Pren decisions tenint en compte les conseqüències i avalua si s'ha resolt la situació plantejada.

Competència 4. Autonomia i iniciativa

Emprèn accions, crea oportunitats i millora resultats sense necessitat d'un control extern, demostrant seguretat i confiança en l'acompliment d'aquests resultats.

Conductes associades a la competència 4 (indicadors)

- Respon de manera ràpida i efectiva als requeriments i demandes.
- Actua sense necessitat d'orientació en les situacions més habituals.
- Aborda els problemes sense defugir-ne i transmet seguretat i fermesa.
- Pren decisions d'acord amb la direcció operativa.

Competència 5. Adaptabilitat i flexibilitat

Respon amb eficàcia, versatilitat i agilitat a situacions, persones, necessitats o tasques canviants, modificant prioritats d'actuació i mantenint una conducta oberta.

Conductes associades a la competència 5 (indicadors)

- Incorpora les demandes i opinions dels altres de manera oberta, mostrant agilitat mental.
- S'ajusta a entorns i tasques adequant-se a l'interlocutor o procedeix segons les situacions en què es troba.
- S'avé a les diferents condicions de treball.
- Entén i valora punts de vista diferents, adaptant el seu propi enfocament a mesura que la situació canviant ho requereixi.

Competència 6. Autocontrol i resistència a la pressió

Regula les pròpies emocions per a evitar reaccions inadequades davant les provocacions, l'oposició o l'hostilitat d'altres persones o quan es treballa en situacions d'estrès.

Conductes associades a la competència 6 (indicadors)

- Manté la calma en situacions imprevistes i actua de manera ajustada, contribuint a reduir la tensió de la situació.
- S'adapta a les situacions de tensió i dona una resposta adequada.
- Manté i ajusta el ritme de treball a les exigències i/o el volum de feina sense baixar el rendiment.

Competència 7. Autogestió i desenvolupament personal

Capacitat per afrontar les situacions quotidianes amb seguretat, confiança i estabilitat emocional. Autoconeixement i autocrítica per a reconèixer les pròpies necessitats d'aprenentatge i involucrar-se en el desenvolupament i la seva millora.

Conductes associades a la competència 7 (indicadors)

- Afronta els reptes quotidians amb seguretat i confiança, amb el convenciment que pot realitzar-los amb èxit.
- Valora opcions i assumeix les conseqüències de les seves accions mostrant coherència en els seus plantejaments.
- Coneix les pròpies habilitats, actituds i com aquestes influeixen en la realització de les funcions.
- Cerca la millora i el desenvolupament de les habilitats personals.
- Identifica les pròpies potencialitats i mancances, així com les eines i mitjans per assolir el seu progrés.
- Treballa sense perdre l'interès fins i tot quan no es compleixen les expectatives creades o es donen situacions d'incertesa.
- Accepta els propis errors amb actitud constructiva.



Competència 8. Habilitats socials i comunicatives

Les habilitats socials i comunicatives són la capacitat per a comunicar-se de manera clara i entenedora sabent adaptar-se a situacions i interlocutors diferents. És l'habilitat per a facilitar el diàleg i convèncer els altres mitjançant idees i arguments adequats a l'interlocutor i al context.

Conductes associades a la competència 8 (indicadors)

- Mostra coherència entre la seva comunicació verbal i no verbal.
- Transmet les seves idees mitjançant un discurs ordenat i coherent i s'assegura que els interlocutors el comprenen.
- S'adapta als diferents contextos i registres comunicatius.
- Comprèn i té en compte les emocions i els punt de vista dels grups o persones amb els quals es relaciona.
- Defensa les seves opinions i drets amb respecte i naturalitat.

Competència 9. Orientació de servei a les persones

Capacitat per a atendre les demandes i els problemes de les persones, amb eficàcia i tracte adequat, i per a generar satisfacció i confiança a la ciutadania. Predisposició i obertura amb relació als altres, tant internament com externament, amb atenció i consideració a les seves necessitats.

Conductes associades a la competència 9 (indicadors)

- Atén i dona resposta activa a les demandes de la ciutadania.
- Manté un tracte correcte i acurat en les relacions interpersonals.
- Dona una atenció especial a les víctimes, mostra sensibilitat i respecta la diferència social i/o cultural.
- Entén la repercussió que la seva feina té en els companys i companyes i en altres serveis de l'organització.

Competència 10. Cooperació i treball en equip

És l'habilitat per a desenvolupar i mantenir relacions laborals positives i una actitud facilitadora de les dinàmiques de grup. També la capacitat per a contribuir amb el propi treball a la cohesió de l'equip, al seu bon desenvolupament i a la consecució de les fites comunes.

Conductes associades a la competència 10 (indicadors)

- Valora la contribució dels diferents membres de l'equip de treball.
- Comparteix la informació amb els altres membres de l'equip de treball.
- Col·labora amb l'equip i afavoreix el bon funcionament del grup ajudant a aconseguir les fites proposades.
- S'adequa al ritme de treball dels altres membres de l'equip.



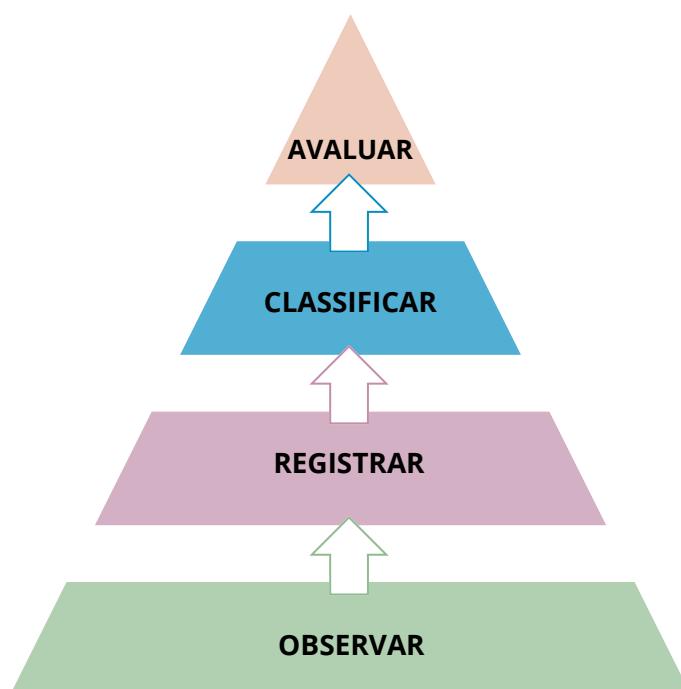
4. EL PROCÉS D'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES

4.1 L'avaluació de l'agent seguint el model de competències

Les competències han d'estar definides i descrites en conductes i comportaments observables. Aquestes descripcions estan incloses en el document adjunt de Registre genèric d'avaluació de competències clau. El fulls de registre descriuen els indicadors de comportaments associats a cada competència, és a dir, el ventall de les conductes relacionades amb la competència i que orientaran i facilitaràn l'observació i avaluació de l'agent en pràctiques.

4.2 Metodologia d'observació

El procés d'avaluació per competències es divideix en quatre fases clarament diferenciades:



Primera fase

OBSERVAR (O)

Es tracta de seguir amb atenció la conducta de l'agent en pràctiques en l'exercici: què fa i què no fa, però també què no fa i què no diu.

Recordeu!

- Situeu-vos en una línia de visió directa.
- Només observeu i enregistreu el que veieu, no tracteu d'avaluar o classificar durant l'actuació.

Segona fase

REGISTRAR (R)

Cal enregistrar literalment la conducta de l'agent en pràctiques. El registre literal de la conducta esdevé la base objectiva de l'avaluació posterior.

Recordeu!

- Enregistreu literalment.
- Enregistreu comportaments de comunicació verbal i no verbal.
- No cal enregistrar-ho tot: seleccioneu i registreu el més rellevant.

Tercera fase

CLASSIFICAR (C)

Els comportaments que s'han observat i enregistrat s'han de classificar en indicis de les diferents competències.

Recordeu!

- Tingueu sempre present la definició de les competències.
- Penseu que hi ha conductes complexes que, al mateix temps, poden estar relacionades amb més d'una competència.
- És normal que apareguin evidències positives i negatives d'una mateixa competència.

Quarta fase

AVALUAR (A)

Els indicis ja classificats s'han de convertir en una nota final a cadascuna de les competències.

Recordeu!

- No feu la valoració final fins que no tingueu totes les valoracions parcials.
- Avalueu l'agent en pràctiques d'acord amb el que hàgiu observat i registrat.
- No sobrevaloreu exemples aïllats de conductes positives o negatives, sinó que tingueu en compte la globalitat de les conductes registrades.

La tasca d'observació i avaluació implica una combinació de metodologies diferents. En alguns espais d'observació formal, cal observar de manera passiva o no participant, mentre que en d'altres més informals ha de ser una observació participant.

En el registre descriptiu s'anoten els fets i els comportaments concrets i es tradueixen en un registre per nivells, d'acord amb la llista de comportaments especificats prèviament en el registre (genèric) i en les escales de valoració.



4.3 El paper de l'observador/avaluador

Per a la tasca d'observació, és indispensable l'entrenament de la persona responsable del registre, la valoració i l'avaluació del comportament de l'agent en pràctiques.

Per tant, és primordial que l'observador/a:

- conegui quines són les exigències del perfil de competències;
- conegui els criteris d'avaluació del tribunal del procés d'oposició;
- conegui els instruments de registre;
- actui amb rigor durant tot el procés d'observació;
- sigui conscient dels biaixos que interfereixen en el procés d'observació (percepció i interpretació) per a poder minimitzar-los i evitar-los;
- tingui en compte i valori tots els elements observats de l'agent en pràctiques en el moment de fer l'avaluació final.

Les dificultats més habituals amb què l'observador/a es pot trobar són:

- contaminació per coneixements previs
- prejudicis personals
- mostrar severitat o indulgència en extrem

i això només es pot prevenir amb un bon coneixement del perfil i un entrenament de la mirada cap a l'observació i la descripció, evitant la interpretació.

L'activitat de l'observador/a és essencialment d'escolta activa i de registre d'allò que observa.

Un cop es tinguin totes les observacions recollides, proposem fer un informe en clau de competències que deixi palesa la trajectòria de l'agent de policia durant el període de pràctiques.

5. TAULA D'EQUIVALÈNCIES ENTRE EL CFBP I LES BASES DE LES CONVOCATÒRIES DE LES POLÍCIES LOCALS

La taula inclou el nom i les equivalències entre les competències clau del curs de formació bàsica per a policies (CFBP) de l'ISPC i els ítems preestablerts en diverses bases d'oposicions de policies locals.

COMPETÈNCIES CLAU DEL CFBP	ALTRES NOMENCLATURES SEGONS DIFERENTS CONVOCATÒRIES D'OPOSICIONS
Motivació i identificació amb l'organització: jerarquia i disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptació a l'organització i compliment d'ordres i disciplina • Dedicació
Responsabilitat i orientació a la qualitat	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilitat i coneixements del treball
Resolució de problemes	<ul style="list-style-type: none"> • Judici pràctic • Solució de problemes
Autonomia i iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Confiança en si mateix • Interès i iniciativa
Adaptabilitat i flexibilitat	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilitat i polivalència
Autocontrol i resistència a la pressió	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Resistència a la pressió
Autogestió i desenvolupament personal	<ul style="list-style-type: none"> • Disposició personal envers el treball
Habilitats socials i comunicatives	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitats socials i de comunicació • Habilitats socials • Transmissió d'informació
Orientació de servei a les persones	
Cooperació i treball en equip	

6. BIBLIOGRAFIA

Levy-Leboyer, C. (1996) *Gestión de las competencias*. Ed. Gestión 2000.

Alles, M. (2016) *Selección por competencias*. Ed. Granica.

Comisión Europea (2006) *Competencias clave para el aprendizaje permanente - Un marco europeo*. Anexo de una Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 394 [30.12.2006].

Comisión Europea (2018) *Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente* (texto pertinente a efectos del EEE) (2018/C 189/01). *Diario Oficial de la Unión Europea* C189/01 [4.6.2018].

7. ANNEX 1: FULL D'INTEGRACIÓ / INFORME FINAL DELS REGISTRES D'OBSERVACIÓ DE LES PRÀCTIQUES POLICIALS AL MUNICIPI

AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES

Agent en pràctiques avaluat/ada:

Període de pràctiques: [dates]

Avaluador/a assignat/ada pel tribunal:

Competència 1. Motivació i identificació amb l'organització: jerarquia i disciplina

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 2. Responsabilitat i orientació a la qualitat

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 3. Resolució de problemes

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 4. Autonomia i Iniciativa

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 5. Adaptabilitat i flexibilitat

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 6. Autocontrol i resistència a la pressió

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 7. Autogestió i desenvolupament personal

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 8. Habilitats socials i comunicatives

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 9. Orientació de servei a les persones

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

Competència 10. Cooperació i treball en equip

Assoleix la competència Assoleix la competència amb dificultats No assoleix la competència

OBSERVACIONS:

Data i signatura de l'avaluador/a



8. ANNEX 2: RESULTAT DE L'AVALUACIÓ DE LES PRÀCTIQUES POLICIALS AL MUNICIPI

Consideracions generals

El tribunal, d'acord amb les bases de la convocatòria, establirà els criteris específics per a determinar l'aptitud o no aptitud de l'aspirant en la fase de pràctiques policials al municipi.

Ara bé, a títol orientatiu, l'ISPC considera que per a superar amb satisfacció el període de pràctiques l'agent hauria de ser apte en totes les competències avaluades i que, excepcionalment, es podrien superar les pràctiques en cas que dues competències tinguin una valoració més deficitària.

Aspirant en pràctiques:

Període avaluat:

Resultat de l'avaluació:

APTE

NO APTE

Data i signatura de l'avaluador/a



**Institut de
Seguretat Pública
de Catalunya**



ispc.gencat.cat