



**TRIBUNAL DE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA
CONTRATACIÓN MEDIANTE PRUEBAS SELECTIVAS DE SIETE
PUESTOS DE POLICÍA PORTUARIO DE PERSONAL LABORAL
FIJO SUJETO AL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL
ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS, EN EL PROCESO DE
ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL LEY 20/2021**

NOTIFICACION DEL TRIBUNAL

PRIMERO:

RESOLUCIÓN EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA

Tras la recepción, el 23 de enero 2024, del informe emitido por la asesora del Tribunal, la psicóloga colegiada D^a. Ana Lucía Medina Fernández, así como de los informes individuales de cada candidato, el Tribunal acuerda, por unanimidad, asumir íntegramente el contenido del informe y publicar y notificar las puntuaciones recogidas en el mismo:

RESULTADO DE LA FASE DE EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA:

NOMBRE	DNI	PUNTUACIÓN
AHRASS MOHAMED, SALMA	***3223**	0,74
AL-HAMOUTI AGRANDI, ABDELKARIM	***1016**	0,56

BOTELLA GONZÁLEZ, LARA	***0801**	0,66
BOUARFA HAMED, ABDELKADER	***9174**	0,40
BRIONES SAN MARTÍN, MÓNICA BETTY	***5916**	0,40
CANO JIMÉNEZ, LAURA	***0288**	0,81
CEREÑO ROMERO, JOSE ANTONIO	***2284**	0,62
CONESA RAMOS, IGNACIO	***1850**	0,63
CORONIL GIL, PABLO	***1341**	0,59
DANIEL CÁRDENAS, FCO. JAVIER	***9884**	0,77
EL MANSOURI YACHOU, JAMAL	***5569**	0,75
GARCÍA TRUZMAN, DAVID	***1085**	0,46
GÓMEZ LEÓN, ESTEFANÍA	***9997**	0,62
GÓNZALEZ CASTELLANOS, MARINA	***2235**	0,51
GUTIÉRREZ GÓMEZ, ÁLVARO	***1129**	0,67
IGUIÑO RÁBAGO, PEDRO	***1630**	0,72
KADDUR EL-FOUNTI, AHALAN	***0921**	0,31
LENCE SILES, NATALIA	***8071**	0,40
LÓPEZ CASTELLANOS, ARTURO ÁNGEL	***1438**	0,78
MAANAN AHMED, FAISAL	***8215**	0,40
MARTÍNEZ RIOS, HUGO	***1919**	0,68
MATEO CASALEIZ, MARTA	***1682**	0,85
MOHAMED ABDELKADER, NAUEL	***0505**	0,51

MOHAMED HAMED, FARAH DIVA	***9580**	0,43
MOHAND MOH, SOLIMAN	***9789**	0,69
MOHAND MUSA, NUR	***0148**	0,65
NAVARRETE AHMED, ALEJANDRO	***1560**	0,85
OSÉS VINUESA, JESÚS	***0844**	0,62
PÉREZ RAMOS, JUAN FRANCISCO	***1622**	0,60
PÉREZ ROMÁN, ANA	***9946**	0,66
PINAZO AGUT, MIGUEL ÁNGEL	***9608**	0,56
RUIZ MARTÍNEZ, CRISTIAN	***1697**	0,78
TOMÁS GÓMEZ, JOSE LUIS	***1439**	0,55
VÁZQUEZ BARDERA, DAVID	***8008**	0,49

El Tribunal solo tiene acceso al informe global que recoge las puntuaciones globales de todos los candidatos. Los informes individuales se custodian por la profesional colegiada a fin de que pueda ofrecer información más precisa a cualquier candidato que lo solicitase tras la publicación de las calificaciones provisionales y, en cualquier caso, serán remitidos a la División de Recursos Humanos.

A la presente notificación se adjunta copia del informe de evaluación psicotécnica.

De acuerdo con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el acuerdo del Tribunal no agota la vía administrativa y contra éste podrá interponerse recurso de alzada ante el Presidente de la Autoridad Portuaria, en el plazo de un mes desde su notificación.

SEGUNDO:**RESOLUCIÓN PROVISIONAL FASE DE OPOSICIÓN**

A la vista de las puntuaciones otorgadas en las diferentes pruebas realizadas hasta la fecha, y habiendo finalizado la fase de oposición del proceso selectivo convocado, el Tribunal acuerda por unanimidad aprobar, publicar y notificar el resultado provisional de la fase de oposición, según el siguiente detalle:

RESULTADO PROVISIONAL FASE DE OPOSICIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE	FASE OPOSICIÓN PROCESO SELECTIVO			SUMA TOTAL	TOTAL FASE OPOSICIÓN
	PRUEBAS FÍSICAS	EVALUACIÓN COMPETENCIAS TÉCNICAS	EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA		
AHRASS MOHAMED, SALMA	1,00	2,38	0,74	4,12	3,53
AL-HAMOUTI AGRANDI, ABDELKARIM	1,00	2,16	0,56	3,72	3,19
BOTELLA GONZÁLEZ, LARA	1,00	4,27	0,66	5,93	5,08
BOUARFA HAMED, ABDELKADER	1,00	1,73	0,40	3,13	2,68
BRIONES SAN MARTÍN, MÓNICA B.	0,75	1,74	0,40	2,89	2,48
CANO JIMÉNEZ, LAURA	0,50	2,31	0,81	3,62	3,10
CEREÑO ROMERO, JOSE ANTONIO	1,00	1,75	0,62	3,37	2,89
CONESA RAMOS, IGNACIO	1,00	2,12	0,63	3,75	3,21
CORONIL GIL, PABLO	1,00	2,50	0,59	4,09	3,51
DANIEL CÁRDENAS, FCO. JAVIER	0,00	2,85	0,77	3,62	3,10
EL MANSOURI YACHOU, JAMAL	1,00	3,43	0,75	5,18	4,44
GARCÍA TRUZMAN, DAVID	0,75	2,26	0,46	3,47	2,97
GÓMEZ LEÓN, ESTEFANÍA	0,75	4,43	0,62	5,80	4,97
GÓNZALEZ CASTELLANOS, MARINA	1,00	4,61	0,51	6,12	5,25
GUTIÉRREZ GÓMEZ, ÁLVARO	1,00	2,04	0,67	3,71	3,18

IGUIÑO RÁBAGO, PEDRO	1,00	3,35	0,72	5,07	4,35
KADDUR EL-FOUNTI, AHALAN	0,50	2,32	0,31	3,13	2,68
LENCE SILES, NATALIA	0,75	2,46	0,40	3,61	3,09
LÓPEZ CASTELLANOS, ARTURO Á.	1,00	4,45	0,78	6,23	5,34
MAANAN AHMED, FAISAL	0,75	0,98	0,40	2,13	1,83
MARTÍNEZ RIOS, HUGO	1,00	2,46	0,68	4,14	3,55
MATEO CASALEIZ, MARTA	1,00	4,15	0,85	6,00	5,14
MOHAMED ABDELKADER, NAUEL	1,00	3,11	0,51	4,62	3,96
MOHAMED HAMED, FARAH DIVA	0,00	2,52	0,43	2,95	2,53
MOHAND MOH, SOLIMAN	0,75	2,00	0,69	3,44	2,95
MOHAND MUSA, NUR	1,00	4,74	0,65	6,39	5,48
NAVARRETE AHMED, ALEJANDRO	0,75	3,23	0,85	4,83	4,14
OSÉS VINUESA, JESÚS	1,00	1,87	0,62	3,49	2,99
PÉREZ RAMOS, JUAN FRANCISCO	1,00	2,23	0,60	3,83	3,28
PÉREZ ROMÁN, ANA	0,50	3,60	0,66	4,76	4,08
PINAZO AGUT, MIGUEL ÁNGEL	0,50	0,67	0,56	1,73	1,48
RUIZ MARTÍNEZ, CRISTIAN	1,00	2,27	0,78	4,05	3,47
TOMÁS GÓMEZ, JOSE LUIS	1,00	2,46	0,55	4,01	3,44
VÁZQUEZ BARDERA, DAVID	1,00	4,43	0,49	5,92	5,07

Se hace constar que de acuerdo con la base VIII, el proceso de selección está regido por el sistema de concurso-oposición que se divide en fase de oposición (máx. 6 puntos) y fase de concurso de méritos de experiencia profesional y méritos académicos (máx. 4 puntos). Por lo que la suma de las 3 pruebas que componen la fase de oposición identificada en la tabla (que se valoraba con un máximo de 7 puntos) debe de adaptarse a la ponderación máxima establecida en las bases (6 puntos).

De acuerdo con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el acuerdo del Tribunal no agota la vía administrativa y contra éste podrá interponerse recurso de alzada

ante el Presidente de la Autoridad Portuaria, en el plazo de un mes desde su notificación.

En Melilla, a 29 de enero de 2024
POR EL TRIBUNAL
EL SECRETARIO,

Fdo.: Daniel Beltrán Baranda

DILIGENCIA: Para hacer constar que el presente documento ha sido publicado en la página web de la Autoridad Portuaria de Melilla e insertado en su tablón de anuncios en el día de la fecha de la presente firma digital.

EI JEFE DE UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS, CONTRATACIÓN Y
SERVICIOS

**INFORME PSICOLÓGICO RELATIVO A LA EVALUACIÓN
PSICOTÉCNICA REALIZADA A LOS ASPIRANTES DEL PROCESO
SELECTIVO CONVOCADO PARA LA CONTRATACIÓN DE SIETE
PUESTOS DE POLICÍA PORTUARIA DE PERSONAL LABORAL FIJO
SUJETO AL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y
AUTORIDADES PORTUARIAS, EN EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN
DE EMPLEO TEMPORAL LEY 20/2021.**

El presente informe responde a la Partida 4 del Código E10 del contrato de A-2022-00012, formalizado entre la Autoridad Portuaria de Melilla y la empresa Asesoría Imbe, S.L.P., por el que se externalizan ciertos servicios de gestión de Recursos Humanos, entre ellos, el servicio de realización de evaluaciones psicotécnicas en aquellos procesos selectivos convocados por la entidad que lo requieran.

El informe engloba las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en dos pruebas, MSCEIT Y STAI, correspondientes a la evaluación psicotécnica del proceso selectivo de referencia, así como la descripción de ambas pruebas y ciertas consideraciones relevantes. Los test psicotécnicos elegidos para la evaluación son instrumentos con una firme base científica y una amplia validez estadística, lo que garantiza la adecuación y precisión de los resultados.

MSCEIT: Test de Inteligencia Emocional de Mayer-Salovey-Caruso

El MSCEIT es una prueba diseñada para evaluar la inteligencia emocional entendida como una forma de inteligencia relacionada con el pensamiento emocional. La inteligencia emocional, tal y como se plantea y evalúa en el test, haría referencia a *la capacidad de percibir las emociones, de acceder y generar emociones de forma que ayuden al pensamiento, de comprender las emociones y tener conocimiento emocional, y de regular las emociones promoviendo así el crecimiento emocional e intelectual* (Mayer y Salovey, 1997). La inteligencia emocional, como parte básica de la personalidad, cabe esperar que tenga implicaciones en diversos ámbitos de la vida, entre ellos, el organizacional, favoreciendo la contratación de personal emocionalmente inteligente y, por tanto, potencialmente exitoso en el marco de la organización.

El MSCEIT no es una prueba de autoinforme, sino que mide la habilidad del evaluado, por lo que sus respuestas representan aptitudes reales para resolver problemas emocionales.

Las puntuaciones obtenidas en la prueba se expresan de 50 a 150 puntos divididos en 5 tramos:

50 - 70	Necesita mejorar
71 - 90	Aspecto a desarrollar
91 - 110	Competente
111 - 130	Muy competente
131 - 150	Experto

El MSCEIT proporciona 15 puntuaciones principales: puntuación total de inteligencia emocional (CIE), dos puntuaciones de área, cuatro puntuaciones de rama y ocho puntuaciones de tarea. Además de las 15 puntuaciones principales, hay dos puntuaciones adicionales. A continuación, se presenta la estructura del test, que evidencia las relaciones entre las diferentes puntuaciones, para pasar a la descripción de cada una de ellas.

Estructura del MSCEIT

Escola global	Áreas del MSCEIT	Ramas del MSCEIT	Tareas	
Inteligencia emocional (CIE)	Inteligencia emocional experiencial (CIEIX)	Percepción emocional (CIEP)	Caras	Sección A
			Dibujos	Sección E
		Facilitación emocional (CIEF)	Facilitación	Sección B
			Sensaciones	Sección F
	Inteligencia emocional estratégica (CIES)	Comprensión emocional (CIEC)	Cambios	Sección C
			Combinaciones	Sección G
		Manejo emocional (CIEM)	Manejo emocional	Sección D
			Relaciones emocionales	Sección H

Descripción de las puntuaciones del MSCEIT

- **Puntuación total de inteligencia emocional (CIE):** índice general de la inteligencia emocional del evaluado.
- **Puntuaciones de área:**
 - **Puntuación de inteligencia emocional experiencial (CIEIX):** índice de la capacidad del evaluado para recibir la información emocional, de relacionarla con otras sensaciones tales como el color o el gusto y de utilizarla para facilitar el pensamiento. Todo esto no debe implicar *necesariamente* que comprenda esa información.
 - **Puntuación de inteligencia emocional estratégica (CIES):** índice de la capacidad del evaluado para comprender la información emocional y utilizarla estratégicamente para planificar y manejar sus emociones, sin percibir ni experimentar *necesariamente* los sentimientos correctamente.
- **Puntuaciones de rama:**
 - **Puntuación de percepción emocional (CIEP):** indica el grado en el que el evaluado puede identificar las emociones en sí mismo y en los demás.
 - **Puntuación de facilitación emocional (CIEF):** indica en qué medida las actividades cognitivas del individuo utilizan la información de su experiencia emocional para mejorar el pensamiento.

- **Puntuación de comprensión emocional (CIEC):** indica cómo de bien comprende el evaluado las complejidades de los significados emocionales, las transiciones y las situaciones emocionales.
 - **Puntuación de manejo emocional (CIEM):** se refiere a cómo de bien es capaz el evaluado de manejar sus emociones en su vida y en la vida de los demás.
- **Puntuaciones adicionales:**
 - **Puntuación de dispersión:** es un indicador de la cantidad de variación que hay entre las puntuaciones del evaluado en las distintas tareas. Aquellos sujetos cuyo rendimiento sea muy consistente en las ocho tareas obtendrán una puntuación baja en dispersión.
 - **Puntuación en sesgo positivo-negativo:** esta puntuación está tipificada para reflejar la tendencia a responder con emociones positivas o negativas a los estímulos en comparación con la muestra normativa. Las puntuaciones más altas indican un estilo de respuesta relativamente positivo, mientras que las puntuaciones más bajas indican una tendencia a asignar emociones negativas o menos positivas a los estímulos.

Tal y como se aprecia en la estructura del test, la puntuación total en inteligencia emocional (CIE) surge de la baremación de las cuatro puntuaciones de rama y estas cuatro puntuaciones son ponderadas por el instrumento para proporcionar las dos puntuaciones de área. Las puntuaciones adicionales son indicadoras de la fiabilidad de las respuestas del sujeto.

La puntuación total en inteligencia emocional o CIE Total, como puntuación resumen que enmarca la inteligencia emocional del evaluado, será la puntuación determinante y dará lugar a la puntuación numérica que obtenga el candidato, ubicada entre 0 y 1, tal y como se recoge en la base VIII del proceso selectivo de referencia.

Se entiende que el CIE es un tipo de inteligencia relativamente independiente de la mayoría de las características de la personalidad y por tanto se describe como se haría con cualquier otro índice intelectual. De esta manera, las diferencias entre las puntuaciones obtenidas en las diferentes subescalas son compensadas a nivel estadístico.

No obstante, se han revisado con detenimiento y tenido en cuenta cada una de las puntuaciones en todos los casos, ya que aportan información relevante sobre las habilidades del candidato y su adecuación al puesto de trabajo.

El CIE proporciona una puntuación que sigue una ley normal de media 100 y desviación típica 15, por lo que el cálculo de la puntuación numérica (entre 0 y 1) se llevará a cabo en uno o dos pasos, dependiendo del CIE Total del candidato:

1. La primera parte de la puntuación se calculará distribuyendo 0,5 puntos en las puntuaciones que se encuentren entre los 50 y los 85. El cálculo se realizará resolviendo la siguiente regla de tres:

$$[(\text{Puntuación del candidato} - 50) \times 0,5] / 35$$

Donde la puntuación del candidato es el CIE Total obtenido en MSCEIT, 50 la puntuación mínima del primer tramo del test, 0'5 la puntuación total que se distribuye y 35 el número de puntos total que se puede obtener (85-50).

Los candidatos con un CIE Total superior a 85 obtendrían los primeros 0,5 puntos sin necesidad de cálculo. Para los aspirantes con un CIE Total menor a 85 la puntuación resultante de esta regla de tres sería su puntuación final.

2. En aquellos casos en los que un candidato obtenga un CIE Total superior a 85, a los 0'5 puntos obtenidos de forma directa tras el primer paso se sumaría el resultado de la siguiente regla de tres:

$$[(\text{Puntuación del candidato} - 85) \times 0,5] / 65$$

Donde la puntuación del candidato es el CIE Total obtenido en MSCEIT, 85 son los puntos a los que ya se les ha valorado con un 0'5, 0'5 es la puntuación total que se distribuye y 65 el número de puntos total que se puede obtener (150-85).

La suma de los resultados de ambas reglas de tres será la puntuación final del candidato.

STAI: Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo

El cuestionario STAI comprende escalas separadas que miden dos conceptos independientes de la ansiedad, como estado (E) y como rasgo (R).

Ansiedad como estado (A/E): estado o condición emocional transitoria del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos subjetivos, conscientemente percibidos, de tensión y aprensión, así como por una hiperactividad del sistema nervioso autónomo. Puede variar con el tiempo y fluctuar en intensidad.

Ansiedad como rasgo (A/R): señala una relativamente estable propensión ansiosa por la que difieren los sujetos en su tendencia a percibir las situaciones como amenazadoras.

El cuestionario STAI se utiliza como medición complementaria, aportando contexto e información adicional a la interpretación de los resultados en inteligencia emocional, así como asegurando unos niveles de ansiedad (estado y rasgo) equilibrados en el candidato. Por tanto, es el CIE Total obtenido en MSCEIT el que se convierte para dar lugar a la puntuación del candidato.

CONSIDERACIONES GENERALES MSCEIT

Las puntuaciones en el MSCEIT pueden cambiar a lo largo del tiempo en la medida en que las habilidades o capacidades que dan lugar a esas puntuaciones también mejoren o se deterioren a causa de diversos factores de la vida del examinado. Por tanto, las puntuaciones reflejadas en el presente informe se refieren únicamente a la situación existente al momento de practicarse la evaluación.

Utilizar los resultados del MSCEIT por sí solos para seleccionar candidatos es una práctica poco ética. Si bien puede servir para ampliar información sobre los aspirantes, siempre deben existir otras pruebas y mediciones objetivas que determinen la adecuación del candidato al puesto, siendo el MSCEIT únicamente información adicional. La puntuación en el MSCEIT no debe utilizarse, en ningún caso, como base para determinar la rescisión del contrato laboral de una persona.

RESULTADOS

NOMBRE	DNI	PUNTUACIÓN
AHRASS MOHAMED, SALMA	***3223**	0,74
AL-HAMOUTI AGRANDI, ABDELKARIM	***1016**	0,56
BOTELLA GONZÁLEZ, LARA	***0801**	0,66
BOUARFA HAMED, ABDELKADER	***9174**	0,40
BRIONES SAN MARTÍN, MÓNICA BETTY	***5916**	0,40
CANO JIMÉNEZ, LAURA	***0288**	0,81
CEREÑO ROMERO, JOSE ANTONIO	***2284**	0,62

CONESA RAMOS, IGNACIO	***1850**	0,63
CORONIL GIL, PABLO	***1341**	0,59
DANIEL CÁRDENAS, FCO. JAVIER	***9884**	0,77
EL MANSOURI YACHOU, JAMAL	***5569**	0,75
GARCÍA TRUZMAN, DAVID	***1085**	0,46
GÓMEZ LEÓN, ESTEFANÍA	***9997**	0,62
GÓNZALEZ CASTELLANOS, MARINA	***2235**	0,51
GUTIÉRREZ GÓMEZ, ÁLVARO	***1129**	0,67
IGUIÑO RÁBAGO, PEDRO	***1630**	0,72
KADDUR EL-FOUNTI, AHALAN	***0921**	0,31
LENCE SILES, NATALIA	***8071**	0,40
LÓPEZ CASTELLANOS, ARTURO ÁNGEL	***1438**	0,78
MAANAN AHMED, FAISAL	***8215**	0,40
MARTÍNEZ RIOS, HUGO	***1919**	0,68

MATEO CASALEIZ, MARTA	***1682**	0,85
MOHAMED ABDELKADER, NAUEL	***0505**	0,51
MOHAMED HAMED, FARAH DIVA	***9580**	0,43
MOHAND MOH, SOLIMAN	***9789**	0,69
MOHAND MUSA, NUR	***0148**	0,65
NAVARRETE AHMED, ALEJANDRO	***1560**	0,85
OSÉS VINUESA, JESÚS	***0844**	0,62
PÉREZ RAMOS, JUAN FRANCISCO	***1622**	0,60
PÉREZ ROMÁN, ANA	***9946**	0,66
PINAZO AGUT, MIGUEL ÁNGEL	***9608**	0,56
RUIZ MARTÍNEZ, CRISTIAN	***1697**	0,78
TOMÁS GÓMEZ, JOSE LUIS	***1439**	0,55
VÁZQUEZ BARDERA, DAVID	***8008**	0,49

Considerando el carácter no eliminatorio de la prueba (base VIII del proceso selectivo de referencia), la existencia de otras mediciones dentro del proceso, y la coherencia encontrada en las interpretaciones de las puntuaciones objetivas, así como la fiabilidad de las respuestas de los candidatos, no resulta preceptiva la realización de una entrevista de contraste.

Sin embargo, una vez adjudicadas las plazas, como parte del proceso de integración de los candidatos en el equipo de trabajo, se discutirán los resultados obtenidos en la prueba con cada uno de los seleccionados, trasladando posteriormente a la División de Recursos Humanos las conclusiones de la discusión y, en su caso, aquellas ramas del constructo medido en las que el candidato pudiera requerir cierta preparación para poder garantizar un correcto uso y gestión de la información emocional en el desarrollo de las funciones del puesto.

Melilla, 22 de diciembre de 2023


D^a Ana Lucía Medina Fernández
Psicóloga
Colegiada ML/213

Fdo. Ana Lucía Medina Fernández
Psicóloga
N.º Colegiada: ML/213