



## **Pruebas físicas de acceso a los cuerpos policiales en España: análisis de sus características generales y de asesoramiento**

### **Physical tests of access to police forces in Spain: analysis of their general characteristics and advice**

Roberto Silva Piñeiro<sup>1\*</sup>, Javier Carballo López<sup>1</sup>, Pablo Alonso Dávila<sup>2</sup>, Alfonso Castro Bermúdez<sup>2</sup>, Andrea Bas Fernández<sup>2</sup>, Hugo Suárez Vázquez<sup>2</sup> y Diego Vilas Casal<sup>2</sup>

<sup>1</sup>COLEF Galicia y Universidad de Vigo, <sup>2</sup>COLEF Galicia

\*Autor para correspondencia: robertosilva@colegalicia.com

#### **RESUMEN**

Cada año, a los exámenes de acceso a la policía sigue acudiendo la misma participación o más que los anteriores. Sin embargo, en relación con las pruebas físicas que se definen, falta estandarización y evidencia científica que justifique unas u otras opciones en las convocatorias de ámbito estatal, autonómico y local, teniendo en cuenta que las Administraciones Públicas son las primeras interesadas en que la selección de personal responda a lo que necesitan sus servicios públicos. El objetivo fue estudiar las características de las pruebas físicas de acceso a la policía, comparándolas en su propio ámbito y con otros servicios públicos de emergencias. En una búsqueda bibliográfica se encontraron 27 artículos relacionados y 40 convocatorias públicas de empleo entre 2019-2021. Se observó que las pruebas físicas más comunes son las de resistencia aeróbica y fuerza, con una media de 4,3 para acceder, la mayoría con 2 intentos para superarlas. El papel de la competencia técnica no está garantizado dentro de un tribunal de selección, lo que abre la posibilidad, aunque de forma muy desigual, de que un evaluador especializado, normalmente sin determinar su cualificación, pueda ayudar en el proceso. Es necesario seguir mejorando los procedimientos de selección en términos de aptitud física y ajustar los requisitos de los cuerpos de policía a sus propias necesidades.

**Palabras clave:** Oposiciones; pruebas físicas; acceso; policía; peritaje.

#### **ABSTRACT**

Each year, police entrance exams continue to attract the same number of participants or more than in previous years. However, in relation to the physical tests that are defined, there is a lack of standardisation and scientific evidence to justify one or other options in the state, regional and local calls for applications, bearing in mind that the Public Administrations are the first to be interested in ensuring that the selection of personnel responds to the needs of their public services. The aim was to study the characteristics of the physical tests for access to the police, comparing them in their own area and with other public emergency services. A literature search found 27 related articles, and 40 public calls for employment between 2019-2021. It was found that the most common physical tests are aerobic endurance and strength, with an average of 4.3 for access, most with 2 attempts to pass. The role of technical competence is not guaranteed within a selection board, which opens the possibility, albeit very unevenly, that a specialised assessor, usually without determining his or her qualification, can assist in the process. There is a need to further improve selection procedures in terms of physical fitness and to adjust the requirements of police forces to their own needs.

**Keywords:** Civil service examinations; physical tests; access; police; expertise

#### **INTRODUCCIÓN**

En aquellas profesiones de mayor riesgo reconocido es importante estudiar sus características de acceso para comprobar la adecuación de los procesos selectivos. En la oferta de empleo público y debido al sistema de selección, que atiende a diferente normativa vigente en nuestro país (Constitución Española, 1978; Estatuto Empleado Público, 2015; Ley 7/1985 Reguladora de Bases de Régimen Local; Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo; L.O. 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres; RD 1069/2015 de acceso al CNP, etc.), se debería tener muy en cuenta el criterio “in eligendo”, por el que la administración se responsabiliza de que sus trabajadores demuestren la máxima garantía en su desempeño profesional, en referencia a todos sus empleados, y en concreto a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a nivel nacional, autonómico o local (L.O. 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad), y sus homólogos en el ámbito de las emergencias (Servicio de Extinción Incendios y Emergencias). Este aspecto va directamente relacionado con las características de las bases y la organización de los procesos de oposición pública.

Las convocatorias de acceso a los diferentes cuerpos de policía han experimentado un importante aumento de candidatos en los últimos años, lo que exige un nivel preparativo y organizativo más elevado por parte de los tribunales de oposición, a los cuales se les requiere realizar la mejor selección posible entre los candidatos al puesto (Leal, 2004). Es por esto que la preparación actual de los opositores se encuentra a un nivel superior tanto teórica, física, psicológica o actitudinal, y que los recursos y dedicación de estas personas sean cada vez mayores. En este sentido, sería interesante que las convocatorias recogiesen unas pruebas de acceso representativas de las exigencias reales del trabajo (Yates, 1977), apoyándose en estudios funcionales actualizados que pudieran orientar a los respectivos tribunales. En un reciente estudio, se comprobó particularmente la importancia de un proceso de selección efectiva a 618 hombres aspirantes a graduarse como policías, concluyéndose que las pruebas físicas influyen indirectamente en el desempeño laboral, y que constituyen un aspecto muy importante de la evaluación selectiva para el puesto de policía local (Sáez, 2010). Además, la integridad física de los aspirantes que consiguen llegar a ser miembros de las fuerzas del estado podría verse alterada por una inadecuada selección. Es decir, un proceso deficiente puede no evaluar las demandas físicas necesarias para un trabajo. Por lo tanto, una evaluación deficiente puede llegar a provocar lesiones o bajas en la vida laboral del funcionario como ocurre con las evaluaciones físicas de los miembros del ejército de Estados Unidos (Palmer, 2021).

Pese a esto, la planificación de los procesos selectivos, la búsqueda de la referida funcionalidad con respecto a la actividad profesional, no va a garantizar totalmente que su superación por parte del aspirante vaya acorde al buen desempeño en las tareas profesionales (Puchol, 2005). Una oposición nunca garantizará el desempeño en el puesto de trabajo, si lo hace a la plaza ofertada por la administración en esa convocatoria (Cervera, 2012), y el candidato tendrá que completar su formación con un periodo de prácticas profesionales adecuadas a las características de cada puesto.

En cualquier procedimiento selectivo, lo que se pretende es ir eliminando a los aspirantes que no responden a los requerimientos del puesto, hasta poder elegir al más apropiado (Leal, 2004). Visualizando la organización del proceso, la fase previa está caracterizada por el análisis de las funciones a desempeñar y por la definición de la mejor forma de evaluar las capacidades que los aspirantes deben tener para adecuarse a los requerimientos del puesto de trabajo. La fase intermedia o central, está caracterizada por la evaluación de los criterios mínimos exigibles a los candidatos; y en una fase posterior, los candidatos serán evaluados mediante pruebas para medir su capacidad potencial de adaptación a las necesidades de los puestos a ocupar.

Pese a que mayormente los esfuerzos extremos son ocasionales, el desempeño policial puede llegar a ser exigente físicamente y peligroso, lo que implica que tenga que estar preparado en todo momento. Con este objetivo la policía de Nueva Zelanda introdujo en 1986 una reválida física individual cada 18 meses (carrera aeróbica en cinta), pero en estos años las circunstancias han cambiado, por lo que se considera necesario actualizar las compensaciones de tiempos en función de la edad para atender a un equilibrio entre policías de diferentes edades, y prevenir riesgos laborales relacionados con el estrés cardiaco de la prueba (Handock y Dempsey, 2011).

Para el acceso a la función pública, el modelo selectivo más común es el de oposición libre, donde se combinan las pruebas de conocimientos, aptitudes y preparación psicotécnica



(Villoria, 2009). Otro modelo implementado es el de concurso-oposición, donde se valorará la formación y experiencia previas del aspirante cuanto éste haya superado las pruebas de conocimientos, aptitudes y preparación psicotécnica. En relación a estos procesos, la gestión pública se diferencia fundamentalmente de la privada en que está sometida a la máxima obligación de garantizar la objetividad, la imparcialidad, la igualdad, el mérito o la capacidad (Ocaña, 1994). Por ello, cuando un aspirante a una plaza pública decide presentarse al proceso selectivo, lo hará bajo estos principios constitucionales, y además también aplicarán otras garantías como la publicidad y la transparencia de las convocatorias y de sus bases.

Además, también la especialización y la tecnificación de los órganos de selección, y el correcto análisis de las funciones a desempeñar, y la adecuación de los procesos y la agilidad de los mismos, deberán quedar reflejados en las convocatorias para la garantía y correcta dinamización de los procesos. Al respecto, existen sentencias que evidencian cierta controversia sobre varios aspectos de los procesos de selección, algunas incluso se dan por inamovibles, sobre todo en las pruebas médicas. Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 15884/2014 sobre la exclusión en el proceso de selección de Policía Nacional, al no cumplir con el requisito de altura determinada en las bases de la convocatoria. En esta sentencia, se aceptó la reclamación del aspirante, admitiendo que cumplía con los requisitos establecidos sobre la altura, y evidenciando que los procesos tienen que evolucionar y adaptarse.

En todos los procesos de selección se tendrá que garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Estos procesos selectivos frecuentemente están caracterizados por la necesidad de evaluar de forma masiva a multitud de aspirantes, con la consiguiente repercusión en los participantes. Se dan jornadas evaluativas extensas, a veces influidas por la meteorología cambiante si se realizan al aire libre, donde la posibilidad de suspensión está presente. La fatiga acumulada por los aspirantes sometidos a esfuerzos psicológicos y físicos en los diferentes tipos de pruebas pueden repercutir negativamente en su rendimiento. La preparación específica del tribunal designado debe considerarse como coadyuvante al buen desempeño del proceso, tanto en la fase de selección de personal como en la fase posterior de formación.

La formación de policías es un proceso cuyo objetivo es asegurar los profesionales más competentes (Sanders, 2003; Cochrane et al., 2003) ya que los graduados de las academias de policía con mayor preparación tienen más probabilidades de un mejor desempeño laboral (Chappell, 2008). Todo ello comienza con una selección de calidad de candidatos y que pretende descartar a los que sean válidos, incluyendo los aspectos físicos (Anderson, Plecas y Segger, 2001). En cualquier país del mundo interesa poder correlacionar las exigencias de entrada y currículo formativo, con la eficiencia laboral (Jankovic y Koropanovski, 2019; Koropanovski et al., 2020). Aunque a nivel internacional hay diferencias, el proceso selectivo suele incluir un examen médico, prueba de conocimientos, test psicométrico y verificación de capacidades físicas (Annel et al., 2015).

Para establecer una relación entre lo que se solicita del aspirante en una convocatoria y el desempeño profesional esperado, entre otras cuestiones, se analiza la validez de criterio en los propios procesos selectivos. En referencia, Berges (2011) lo examinó en las pruebas de acceso a policía local de Zaragoza, utilizando para ello policías en activo que se preparaban para entrar en una unidad operativa, y empleando como predictores de desempeño las pruebas físicas. Para ello, diseñaron una prueba combinada de equilibrio, agilidad y arrastre de maniquí lastrado, con puntuación según el tiempo de realización. Fue interesante observar que los resultados reflejaron una contradicción, puesto que las aptitudes físicas valoradas como méritos, tenían una validez entre escasa y moderada para predecir el desempeño de trabajo en policías locales. La importancia de este tipo de estudios radica en su repercusión práctica, puesto que podrían apoyar diferentes modificaciones en los procesos selectivos, relacionados con las pruebas realizadas, su valoración, y la ponderación entre unas y otras.

En el ámbito internacional, para establecer la validez de los exámenes físicos que tienen que superarse en Rusia, realizaron un estudio con 620 candidatos a la Academia de Policía en Belgrado con 7 pruebas físicas: fuerza isométrica (extensión espalda), fuerza velocidad piernas (prueba de Abalakov y salto de longitud), fuerza resistencia (extensión del brazo y flexión tronco), educación motriz (capacidad de nuevos aprendizajes motrices) y resistencia aeróbica general (test Cooper 12'). Para comprobar la idoneidad del modelo de selección, se pudo observar que, en seis de las siete pruebas, los candidatos finalmente seleccionados obtuvieron mejores resultados significativos que los no seleccionados (Janković et al., 2013).

Por su parte, como parte de la formación policial holandesa, Mol y Visser (2004) desarrollaron una prueba física basada en las competencias físicas que los agentes de policía en su trabajo. Para ellos se sucedieron diversas reuniones con policías expertos para seleccionar tareas y actividades observadas, se monitorizó el desempeño de policías recién graduados (<3 años), se diseñó una prueba de campo, y se obtuvo un criterio para evaluar a los aspirantes. De este análisis se determinó que la actividad policial se caracteriza por períodos largos de tareas de intensidad baja (patrullas), y períodos cortos de actividades de alta intensidad (detección con resistencia); y las competencias físicas más comunes eran la persecución sostenida, el control no cooperativo de un sospechoso, el transporte de sospechoso/víctima, y el transporte de objetos pesados. Para simular estas competencias se diseñó una prueba estandarizada en base a las estimaciones de duración máxima y carga de trabajo evaluada, y desde el 2004 se introdujo para los aspirantes.

Se puede identificar fácilmente tanto en convocatorias pasadas como recientes, que las pruebas físicas de acceso a la policía en España no tienen un único modelo de referencia, como tampoco existe homogeneidad absoluta en ningún otro servicio público, incluyendo a los cuerpos de bomberos (Silva et al., 2022). Diferenciamos estos procesos fundamentalmente según el órgano convocante y las propias funciones profesionales a realizar, y observándose con claridad la flexibilidad con la que las administraciones públicas adaptan los procesos selectivos, según muy variadas cuestiones, a su propia realidad. Es precisamente esto, la situación tan dispar que se observa en procesos tan conocidos y que afectan a miles de candidatos, lo que es importante visibilizar.

Así, este trabajo pretende estudiar las características generales de las convocatorias que incluyen pruebas físicas en diversos procesos selectivos de acceso a los cuerpos policiales de España, y realizar una comparativa propia y con convocatorias homólogas en otros servicios públicos de emergencias.

## **MÉTODO**

Se realizó una búsqueda bibliográfica, y una revisión a través del buscador de convocatorias de empleo público (GE, 2022), así como en los diferentes boletines oficiales (estatal, autonómicos, y provinciales), de las convocatorias que incluían pruebas de acceso a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Emergencias en España entre 2020 y 2021. Sobre los resultados se realizó un análisis descriptivo de medias y valores porcentuales.

Atendiendo a la clasificación que nos brinda la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la cual en su artículo 2 considera como Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a las dependientes del Gobierno de la Nación, a las dependientes de las Comunidades Autónomas y a las dependientes de las Corporaciones Locales.

Siguiendo esta clasificación, los autores no toman en consideración otros cuerpos de seguridad como pudieran ser Policías Portuarias o Vigilantes de Seguridad Privada, aunque para acceder a estos cuerpos se necesite realizar pruebas físicas. Se excluye de esta investigación, al no ser nuestro campo de estudio, cualquier prueba médica (pruebas de esfuerzo, espirometrías, etc), que se pueda exigir durante la oposición o proceso selectivo.

## **RESULTADOS**

Se localizaron 27 estudios relacionados, y se analizaron 24 convocatorias de cuerpos policiales (2 estatales, 3 autonómicas, y 19 locales), y 16 de servicios de bomberos (3 autonómicas, y 13 locales).



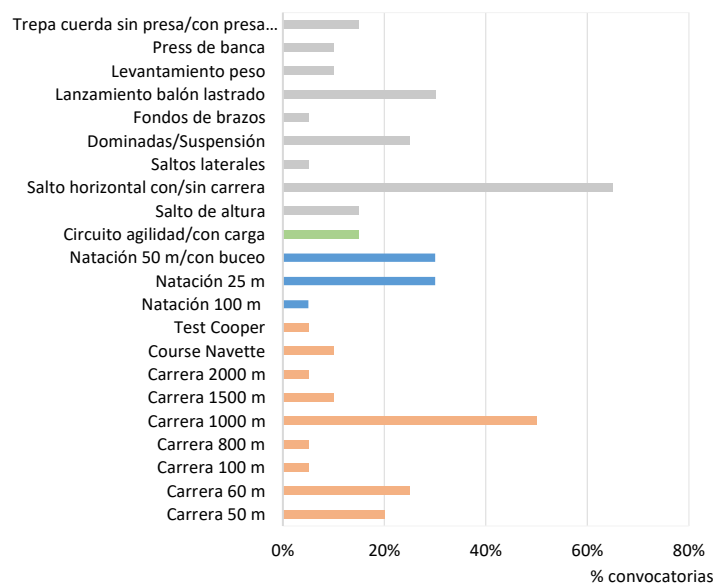
En la tabla 1 se puede observar que todos los cuerpos policiales convocan pruebas físicas en relación a la fuerza de tren superior, pero no así de tren inferior. Asimismo, todos organizan una prueba (en recta o circuito) de velocidad, y un test de resistencia aeróbica. Por su parte, no es unánime la solicitud de la aptitud acuática, y muy ocasionalmente de flexibilidad general.

**Tabla 1**  
*Pruebas físicas de acceso habituales en los cuerpos policiales españoles (2020-2021).*

Capacidad física / habilidad evaluada	Policía local	P. Nacional	Guardia Civil	Mossos d'Esquadra	Ertzaintza
<b>Fuerza/Potencia tren superior</b>	Dominadas, lanzamiento balón medicinal	Dominadas	Extensiones de brazos	Press banca	Press banca
<b>Fuerza/Potencia tren inferior</b>	Salto vertical, salto horizontal	N/S	N/S	N/S	N/S
<b>Agilidad/velocidad</b>	50 m, 100 metros	Circuito	60 m	Circuito	Circuito
<b>Resistencia</b>	1.000 m, 2.000 m	1.000m	2.000m	Course-Navette	Course-Navette
<b>Competencia acuática</b>	25 m, 100 m (opcional Ayuntamientos)	N/S	50m	N/S	50m
<b>Flexibilidad</b>	Test de flexibilidad profunda (ocasional)				

Existe una mayor variabilidad en la tipología de pruebas de resistencia aeróbica (9 pruebas diferentes) y fuerza (11 pruebas diferentes), que de natación (4 pruebas diferentes) o agilidad (2 pruebas diferentes). En esta línea, destacan pruebas de carrera de media distancia (800-2000 metros), presentes en el 70% de convocatorias; los distintos tipos de saltos (horizontal, altura y laterales), en el 85% de las convocatorias; y las pruebas de natación (25-50 metros), en el 65% de las convocatorias de policía (Figura 1).

**Figura 1**  
*Frecuencia de los diferentes ejercicios solicitados en convocatorias de policía.*

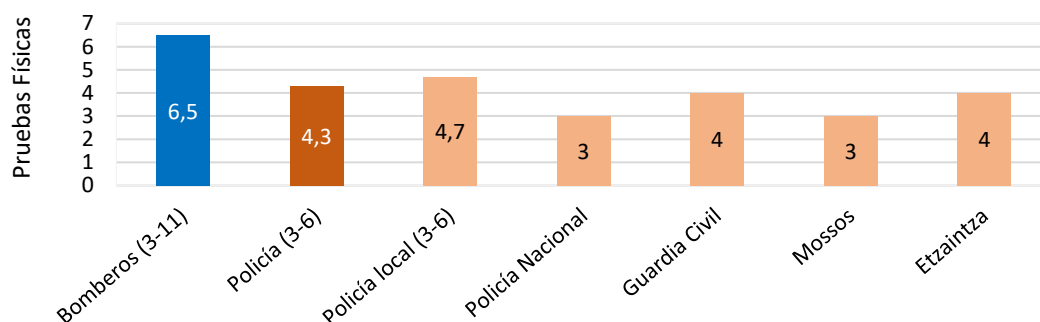


Nota: Tipo de prueba: rojo (resistencia), azul (natación), naranja (agilidad), verde (fuerza)

Se puede observar en la figura 2 que el número medio de pruebas físicas convocadas en los diferentes procesos de acceso al total de cuerpos de policía es de  $\bar{X}=4,3$  ( $r=5$ ), siendo las policías locales las que más pruebas físicas requieren, mientras que en los bomberos su media es mayor ( $\bar{X}=6,5$ ;  $r=8$ ).

**Figura 2**

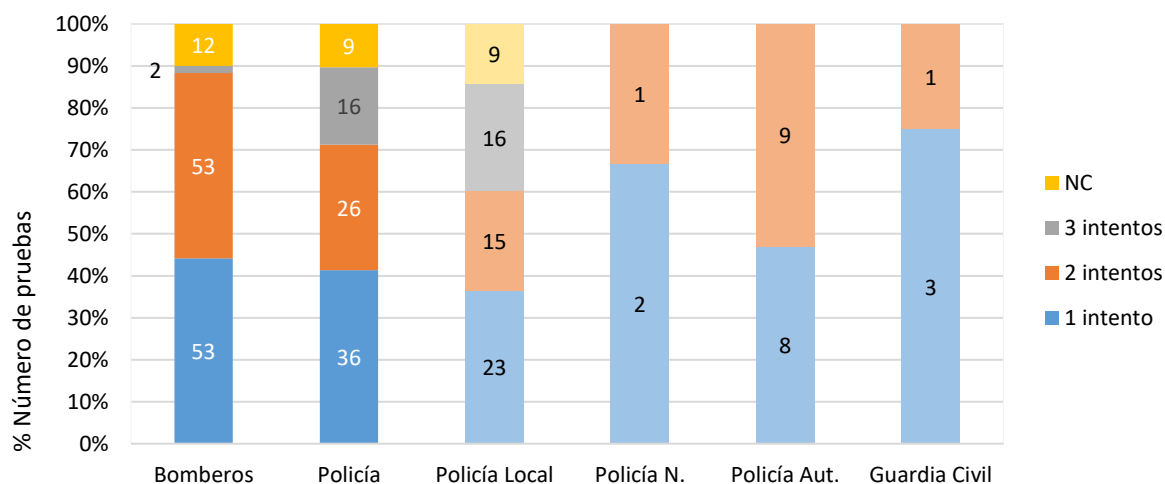
*Número de pruebas físicas descritas por cuerpo profesional y convocatoria.*



Recogido gráficamente en la figura 3, entre las convocatorias de policía y bomberos el número de intentos permitidos en cada una de las pruebas se observan mayores diferencias, mientras en los bomberos casi el 88% de convocatorias concretan las pruebas en uno o dos intentos, en la policía hay mayor disparidad, pues incluso en un 16% de las pruebas se permitirá un tercer intento, fundamentalmente en las convocatorias a policía local, puesto que las convocatorias de Policía Nacional, Policía Autónoma y Guardia Civil están determinadas a uno o dos intentos. Llama la atención que en el 10% de procesos selectivos no se determina el número de intentos, dejándose la repetición a decisión libre del tribunal.

**Figura 3**

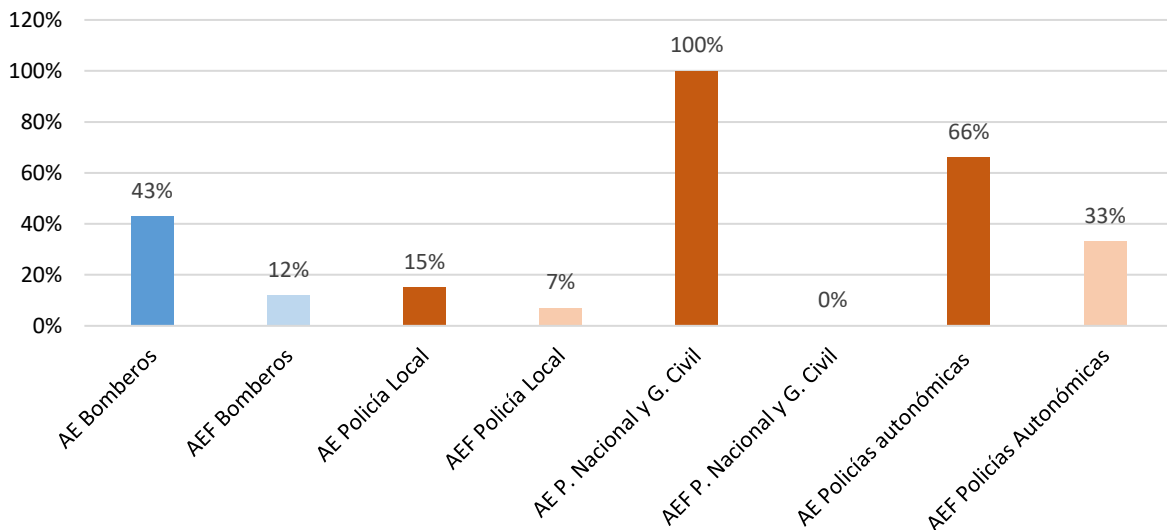
*Intentos por prueba en función del cuerpo profesional.*



En relación a la incorporación de un asesor especialista para el control y peritaje técnico de las pruebas, en el 15% de las convocatorias de Policía Local se encuentra definido, mientras es mayor en las de Policías Autónomas (66%), y Policía Nacional y Guardia Civil (100%), y bomberos (43%). Por su parte, la designación específica de un asesor especialista en Educación Física, únicamente queda recogida en el 7% de las convocatorias de la Policía Local, el 33% en Policías Autónomas, y 12% de cuerpos de bomberos (Figura 4).

**Figura 4**

Porcentaje de convocatorias que incluyen asesor especialista (AE) y asesor especialista en educación física (AEEF).

**DISCUSIÓN**

A la vista de los resultados, no existe consenso entre las diferentes convocatorias a cuerpos de seguridad del estado en lo referente a la tipología de las pruebas físicas, el número de intentos permitidos para la realización correcta de un ejercicio, o el asesoramiento especializado al tribunal calificador. Las diferencias entre los distintos cuerpos policiales son observables, pero también con otros cuerpos homólogos que atienden emergencias, como el caso de los servicios de bomberos. Esto conlleva una desigualdad en cuanto a la preparación física y requerimientos del candidato. Así, por ejemplo, la convocatoria de pruebas físicas de policía local en Galicia se incluyen la carrera de velocidad de 50 metros, dominadas, salto horizontal, carrera de 1.000 metros y una prueba de 25 metros de piscina. Sin embargo, si el candidato quiere entrar en la Ertzaintza se tendrá que enfrentar a una prueba de press de banca, un circuito de agilidad y una Course-Navette, pruebas completamente diferentes y que necesitan de una preparación específica para poder afrontarlas con éxito. Otra cuestión es el baremo calificador, que tampoco se encuentra unificado, mientras algunas convocatorias como las de Policía Nacional permiten compensar la nota entre unas pruebas y otras, en las de Policía Local es necesario superar todas las marcas mínimas de la parte de condición física para avanzar en la oposición.

Es conocida la controversia sobre la realización de pruebas físicas de corte, que garantizan un mínimo de condición física de los aspirantes, si una vez que se conviertan en profesionales no habrá un seguimiento de sus capacidades físicas. Lo más indicado es el seguimiento activo de los profesionales, o a través de las instituciones policiales para animar a la participación, aunque los estudios que solicitan de los agentes de policía pruebas físicas, están entre los de más baja participación, no alcanzan el 30% (Lagestad et al., 2014; Fejkaer, 2018), pues existe una reconocida crítica a los estudios científicos por parte de la propia policía.

En países de intensa tradición en preparación de cuerpos policiales y militares como los Estados Unidos, al menos en cuarenta y tres de sus Estados Federales, toman como referencia los Estándares Físicos (NYSD, 2016; USCP, 2021; Smith, 2021), realizando entre 4-5 pruebas físicas para los aspirantes, únicas o combinadas, entre las que pueden introducir alguna otra, como el test de carrera de 12 minutos, 800 metros de carrera ida-vuelta ( $\frac{1}{2}$  mile shuttle beep test), test de agilidad, carrera de obstáculos, carrera de 3,2 kilómetros (2 millas), salto de longitud lanzado, salto de longitud con pies juntos (broad jump), flexiones de pierna (leg press), flexibilidad

de tronco (sit and reach), o dominadas (pull-up). En España, sin embargo, de forma generalizada, se puede observar que en cuanto a la selección de personal de policía existe un variado catálogo de pruebas físicas sin tener un criterio uniforme a nivel estatal. No hay suficiente fundamentación científica que explique las diferencias entre el número de pruebas, tipología, o descanso entre esfuerzos requeridos en las pruebas de policías o bomberos, por lo que se necesita mucha mayor evidencia. Nos encontramos con bases de convocatorias que dan la posibilidad de repetir el ejercicio en caso de no llegar a la mínima marca y en otras sólo permiten un intento por prueba. Se puede observar cómo unas administraciones públicas confían en la prueba de lanzamiento de balón medicinal como la más indicada para valorar la fuerza en el tren superior de los aspirantes (p.e. Policía Local Asturias) y, sin embargo, otras administraciones se decantan por las elevaciones de brazos (Policía Nacional), o las extensiones (Guardia Civil), para este propósito.

En esta revisión, podemos ver también como algunas administraciones no consideran necesario evaluar por separado la fuerza/potencia del tren inferior mediante una prueba específica como puede ser el salto vertical u horizontal, y en cambio, incorporan una evaluación mediante un circuito de velocidad/agilidad (Mossos d'Esquadra). Se puede observar también que, en algunos procesos selectivos se utilizan pruebas de fuerza relativa, como las extensiones de brazo (Guardia Civil), y en otras se prefiere pruebas de fuerza absoluta, como puede ser el press de banca con un determinado peso (Mossos d'Esquadra).

En cualquier proceso de selección de policías se buscan candidatos que presenten las mejores condiciones físicas (Zhang, 2019), pero también habitualmente se argumenta que a lo largo de toda su trayectoria profesional se enfrentan a tantas situaciones dispares que no se pueda establecer unas pruebas físicas que lo engloben, recurriendo así a unas pruebas no adaptadas a unos estándares profesionales suficientemente estudiados, provocando que la Administración Pública reproduzca la misma tipología y puesta en práctica de oposiciones a lo largo de los años, por costumbre y economía.

En sentido parecido, tampoco parecen estar de acuerdo los procesos selectivos en hacer constar la necesidad de personal cualificado para asesorar y evaluar las pruebas físicas, sobre todo en las convocatorias de policías (12%), con una diferencia sustancial frente a las de bomberos (43%). Esto quiere decir que en la mayoría de procesos selectivos, sobre todo a nivel local, que el tribunal cualificados no tendrá la ayuda de profesional especialista, pese a que, únicamente en un 7% de las convocatorias a policía local y un 33% de las autonómicas (GDC, 2021), se hace constar explícitamente la especialidad de referencia, la de educación físico deportiva. En este sentido, existe marco legal y jurisprudencia (SAN 2190/2011; STSJM 1009/2012; STSJG 302/2020) para que se exija al tribunal designado y al personal asesor la formación necesaria, aunque siguen siendo escasos los ejemplos de bases de oposiciones que recojan explícitamente la cualificación de los profesionales necesarios para esta función, ni a la hora de peritar las pruebas ni de elaborar las bases de selección. Otra cuestión diferente que se plantea, sería conocer si aun no teniéndolo recogido como obligatorio en las bases, las administraciones públicas estén acudiendo a personas cualificadas, con la suficiencia técnico-profesional y experiencia, para ayudarles en los procesos, sobre todo por la seguridad efectiva y mejora cualitativa que conlleva.

El estudio plantea limitaciones en cuanto a la eficacia del buscador público utilizado, pues los investigadores han podido constatar procesos realizados que no tienen constancia en la referida base de datos. Entre sus fortalezas se puede destacar la actualidad de los procesos analizados, puesto que se analiza un periodo relativamente cercano.

## **CONCLUSIONES**

En la oferta pública, los procesos selectivos deben adecuarse a la valoración de la idoneidad de los aspirantes para las características y necesidades de las funciones a desempeñar, bien sea en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a nivel nacional, autonómico o local (L.O. 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad). No existen, a día de hoy, unas pruebas físicas con estandarizadas con base funcional científica en España para acceder a los cuerpos policiales, cada administración establece sus criterios y crea sus bases de selección, a pesar de que las funciones de las policías son similares en todo el territorio nacional (Art. 11,12 y 53 L.O. 2/1986).





Existe extensa tradición administrativa sin una base científica para elaborar las pruebas físicas en convocatorias públicas, fruto de una economía procesal mal entendida o de la escasez de medios de las distintas administraciones. Es necesario valorar las cuestiones normativas y organizativas que ayuden a unificar los criterios de selección de policías en España en base a estudios contrastados.

En cuanto al asesoramiento y evaluación de pruebas físicas, no existe una posición clara sobre la necesidad de contar con especialistas y el perfil profesional, dejándose libertad, salvo en casos puntuales en los que queda recogido explícitamente, para elegir a personas vinculadas a disciplinas deportivas, sin la seguridad de que tengan las competencias requeridas y pueden asumir legalmente tal responsabilidad. Es importante recordar a las Administraciones Públicas la garantía que supone que todas las pruebas, sobre todo aquellas de alta exigencia técnica y orgánica, estén asesoradas y supervisadas por personal cualificado y colegiado.

Se hace necesario seguir trabajando en la mejora de los procesos de selección, desde los aspectos normativos y organizativos, ayudando así a equilibrar la situación entre los diversos cuerpos de policía en España en cuanto a los procesos selectivos de personal.

Entre las propuestas de futuro, sería de interés, para robustecer el método de búsqueda, realizar un filtrado directo en los boletines oficiales. Asimismo, poder establecer alguna comparativa con otros cuerpos de seguridad y emergencias a nivel nacional e internacional.

## REFERENCIAS

- Anderson, G., Plecas D., y Segger, T. (2001). Police officer physical ability testing: Re-validation a selection criterion. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, vol. 24, No 1, 8–31. <https://doi.org/10.1108/13639510110382232>
- Annell, S., Lindfors, P., y Sverke, M. (2015). Police selection – implications during training and early career. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38 (2), 221–238. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2014-0119>
- Berges, A. (2011). Validación de Procedimientos de Selección de Policías Locales. *Anuario de Psicología Jurídica*, vol. 21, 2011, pp. 83-96. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España. <https://doi.org/10.5093/jr2011v21a8>
- Cervera, J. (2012). *Manual de Dirección y Gestión de Recursos Humanos en los Gobiernos Locales*. INAP.
- Chappell, A. (2008). Police academy training: comparing across curricula. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, vol. 31, No 1, 36–56. <https://doi.org/10.1108/13639510810852567>
- Cochrane, R., Tett, R., y Vandecreek, L. (2003). Psychological Testing and The Selection of police Officers. A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30, 511-537. <https://doi.org/10.1177/0093854803257241>
- Constitución Española. (1978). [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Estatuto Básico del Empleado Público (2015). Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- Fekjaer, S. (2018). Old and New Methods in Police Research. *Nordisk Politiforskning* 5(02):104-123. <https://doi.org/10.18261/issn.1894-8693-2018-02-02>
- Generalitat de Catalunya (2021). Resolución int/36/2021, de 13 de enero, de convocatoria mediante oposición libre para cubrir plazas de la categoría de mosso/a de la escala básica del cuerpo de Mossos d'Esquadra (núm. de registro de la convocatoria 46/21). <https://dogc.gencat.cat/es/document-del-dogc/index.html?documentId=890904>
- Gobierno de España (2022). *Buscador de convocatorias de empleo público*. <https://administracion.gob.es/pagFront/empleoBecas/empleo/buscadorEmpleo.htm>

- Handock, P., y Dempsey, P. (2011). Fit to serve. A review of the New Zealand Police Physical Competency Test. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 14S, p.56. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2011.11.115>
- Janković R., Dimitrijević, R., Vučković, G., y Koropanovski, N. (2013). *Academy of criminalistic and police studies candidates' basic-motor skills in function of successful enter exam for basic academic studies*. In International Scientific Conference: Effects of Physical Activity Application to Anthropological Status With Children, Youth and Adults – Thematic conference proceedings of international significance, Faculty of Sport and Physical Education, Belgrade, 316–322.
- Jankovic, R., y Koropanovski, N. (2019). Trend of changes of student results at the Academy of criminalistic and police studies entrance exam. *Nauka Bezbednost Policija* 22(1):93-110. <https://doi.org/10.5937/nabepo22-12301>
- Koropanovski, N., Kukic, F., Jankovic, R., Dimitrijevic, R., Dawes, J., Lockie, R., y Dopsaj, M. (2020). Impact of physical fitness on recruitment and its association to study outcomes of police students. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 42(1).
- Leal, A. (2004). *El factor humano en las relaciones laborales*. Pirámide.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. <https://www.boe.es/eli/es/l/1992/11/26/30/con>
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/04/02/7/con>
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1986/03/13/2/con>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Mol, E., y Visser, B. (2004). The development of a competence-based physical test for Dutch police recruits. *Medicine and Science in Sports and Exercise* 36(5): S220. <https://doi.org/10.1249/00005768-200405001-01054>
- New York State División of Criminal Justice Services (2016). *Medical and physical fitness standards and procedures for police officer candidates*. <https://www.criminaljustice.ny.gov/ops/docs/registry/policeapptsmed.pdf>.
- Ocaña, L. (1994): *Derecho de la organización administrativa*. CIVITAS.
- Palmer, R., y DeBeliso, M. (2021). The relationship between soldier height, weight and army combat fitness scores. *bioRxiv*, 2021-12. <https://doi.org/10.1101/2021.12.22.473875>
- Puchol, L. (2005). *La venta de sí mismo: Cómo encontrar trabajo al terminar los estudios*. Diaz de Santos.
- Real Decreto 1069/2015, de 27 de noviembre por el que se modifica el Reglamento de los procesos selectivos y de formación en el Cuerpo Nacional de Policía, aprobado por Real Decreto 614/1995, de 21 de abril. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/11/27/106>
- Sáez, J. (2010). *Determinantes del desempeño individual en agentes de policía local*. [Tesis Doctoral. USC. Departamento de Psicología Social, Básica e Metodología].
- Sanders, B. (2003). Maybe there's no such thing as a "good cop": Organizational challenges in selecting quality officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 26 No. 2, pp. 313-328. <https://doi.org/10.1108/13639510310475787>
- Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo contencioso-administrativo, sección 4ª) 2190/2011, de 20 de abril, recurso núm. 374/2009.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1009/2012, de 9 de noviembre recurso núm. 1494/2009.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo contencioso-administrativos, sección 1ª) 302/2020, de 22 de junio, recurso núm. 485/2019
- Smith, S. (2021). *USA State Police Physical Fitness Assessment Standards for new recruits. Police and FireFighter Training*. <http://www.stewsmith.com/linkpages/LElinks.htm>
- Silva-Piñeiro, R., Vilas-Casal, D., Carballo-López, J., Suárez-Vázquez, H., Castro-Bermúdez, A., Alonso-Dávila, P., y Bas-Fernández, A. (2022). Procesos selectivos de bomberos:



- revisión de las convocatorias con pruebas físicas en España. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 7(4), 24–37. <https://doi.org/10.25214/27114406.1507>
- Song, L. (2013). A Study on the Learning and Evaluation Mode Reform of Physical Training Courses in Public Security Colleges and Universities. *Journal of Liaoning Police Academy*. Vol.10, N. 4, p. 87-93.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Contencioso (2014). Sentencia TSJM 15884/2014. Roj: STSJ M 15884/2014 - ECLI:ES:TSJM:2014:15884
- United States Capitol Police (2021): *Police Officer training – Preparing physical abilities test*. <https://www.uscp.gov/police-officer-training-preparing-physical-abilities-test>
- Villoria, M. (2009). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Tecnos.
- Yates, R. (1977). *A Job analysis of the FBI special agent position*. In: Ch. D. Spielberger y H. C. Spaulding (Eds.). National Working Conference on the Selection of Law Enforcement Officers (pp. 29-41), Tampa (Fl): University of South Florida.
- Zhang, F. (2019). *Research on the Innovation of Police Physical Fitness Teaching Method in Public Security College*. Conference: Proceedings of the 2nd International Workshop on Education Reform and Social Sciences (ERSS 2019). <https://doi.org/10.2991/as-sehr.k.191206.005>