



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Justícia**

**Validesa predictiva de l'entrevista per  
competències en una mostra  
d'educadors/es socials de centres  
educatius de justícia juvenil a Catalunya**

**Unitat Tècnica de Selecció  
Direcció de Serveis**

# Presentació

---



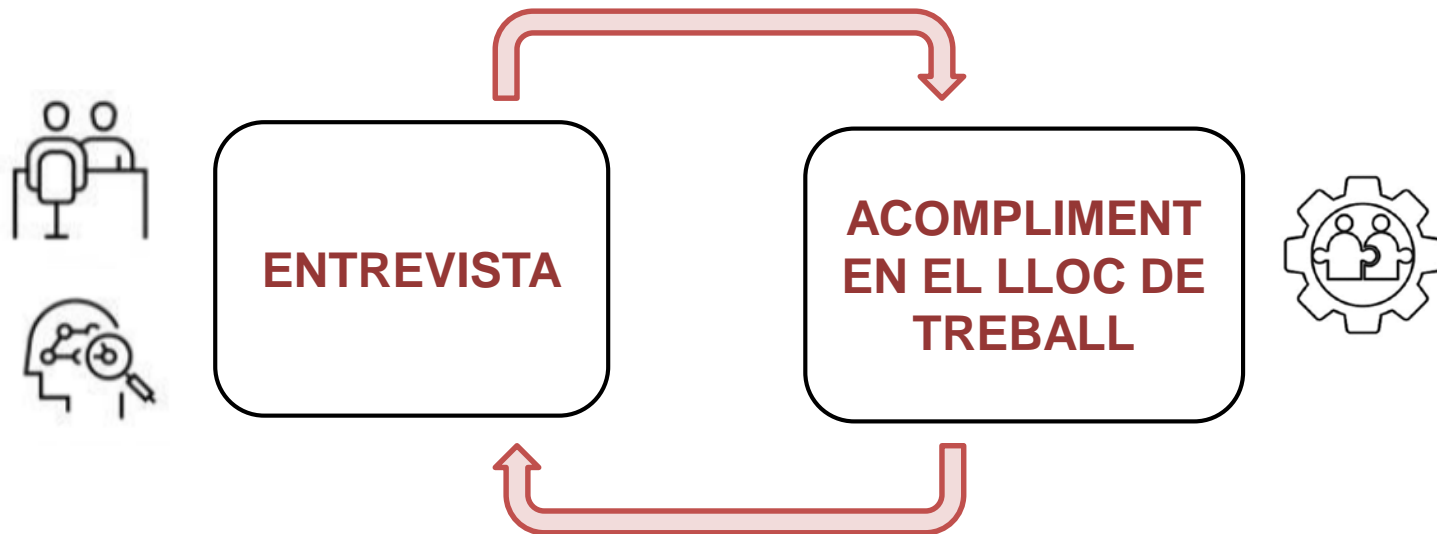
## □ Unitat Tècnica Selecció del Departament Justícia.

- Provisió provisional de llocs vacants i substitucions del Departament
- Àmbit d'actuació: Catalunya
- Tipus de cobertures: llocs vacants i substitucions.
- Tipus de llocs: heterogeni (llocs base i comandament)
- Multitud de perfils competencials
- Eina de selecció principal: entrevista per competències

# Motiu

---

- Les persones que han superat l'entrevista de selecció desenvolupen correctament la seva feina en el lloc de treball?
- L'entrevista ha estat capaç de predir les fortaleses i debilitats del/a treballador/a en el lloc de treball?



# Centre educatiu justícia juvenil (I)

---

## (Àmbit funcional d'execució penal del Departament Justícia)

- ❑ Població: 14>18 anys sota custòdia CE amb mesures cautelars o definitives.
- ❑ Professionals: actuen per ordre del jutge, apliquen els programes educatius i responsabilitzadors a la població juvenil que ha comès delictes.
- ❑ Mesura internament: règim tancat, semiobert i obert.

### ❑ Centres Educatius a Catalunya:

- Els Til·lers
- Montilivi
- El Segre
- Can Llupià
- L'Alzina
- Folch i Torres
- Oriol Badia

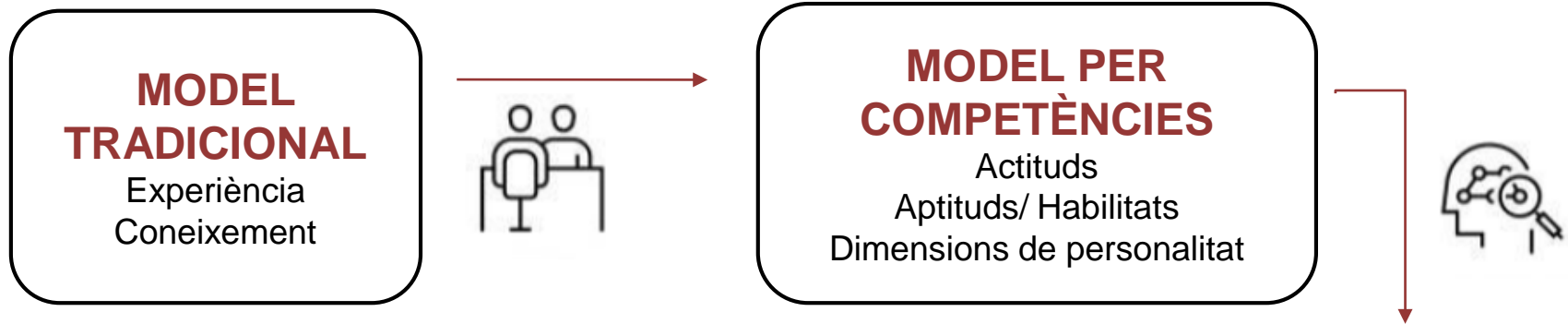
## Centre educatiu justícia juvenil (2)

---

### (Àmbit funcional d'execució penal del Departament Justícia)

- ❑ Intervenció multidisciplinària i en xarxa.
- ❑ Apliquen programes d'intervenció generals i especialitzats.
- ❑ Normativa, protocols com a guia de l'actuació professional.
- ❑ Objectiu principal de la **inserció socio-laboral i comunitària** del jovent que ha comés un delicte i que es troba sota mesura de la instància judicial.

# Entrevista de selecció



## Competència professional:

Conjunt de comportament observables, relacionats amb la bona execució d'una feina concreta en una organització, i que són el resultat del funcionament integrat d'un conjunt de coneixements de tipus conceptual, procediments o tècniques, habilitats, actituds, motivació i trets de personalitat.

### ❑ Elaboració

- Estudi funcions lloc de treball i marc d'actuació
- Incidents crítics

### ❑ Identificació perfil competencial

- Identificació competències clau
- Nivell de domini de la competència
- Evidències de comportament associades a cada competència

# Perfil competencial educador/a social en Centre Educatiu Justícia Juvenil

---

## Competències professionals identificades:

- Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu
- Comunicació i influència
- Tolerància a la pressió
- Treball en equip
- Autoconcepte

# Objectius de l'estudi

---



- Descriure el perfil **sociodemogràfic** i **competencial** dels participants.
- Identificar l'**acompliment** en el lloc de treball.



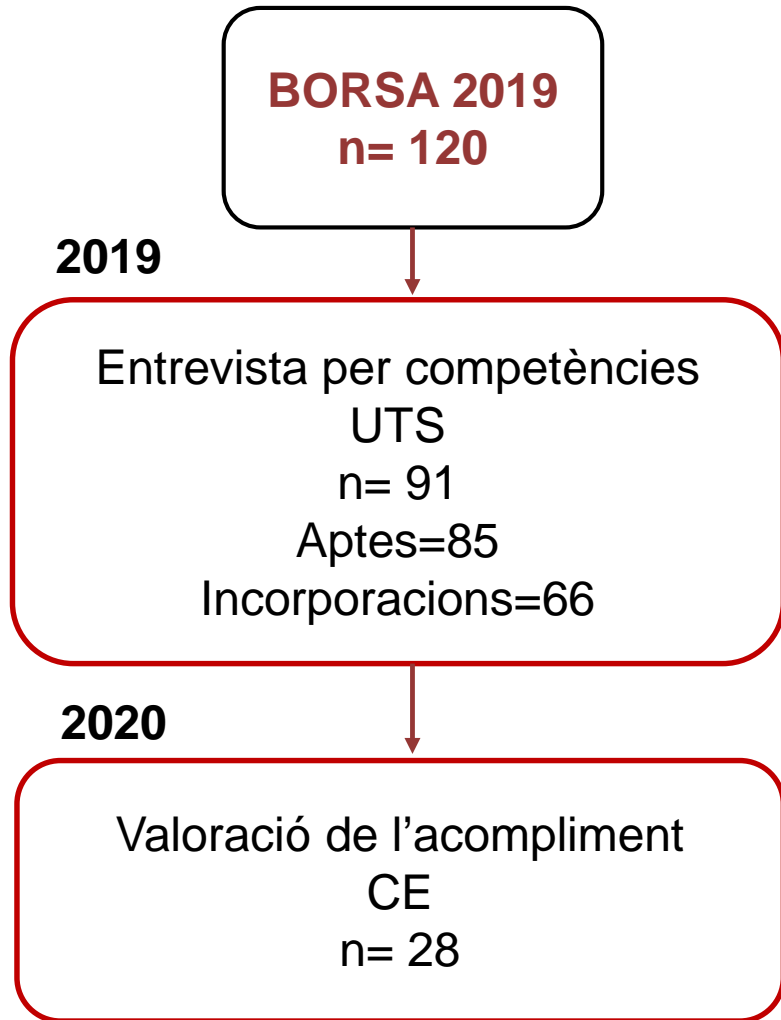
- Avaluar la validesa predictiva de l'**entrevista per competències**:
  - En el seu conjunt.
  - Per a cadascuna de les àrees avaluades.



- Determinar si la valoració competencial i de l'acompliment del lloc de treball influeixen en l'**estabilització laboral** del personal d'educació social.



# Disseny



Edat

30,84 anys<sup>1</sup>

DT= 8,13

Gènere

77% dones

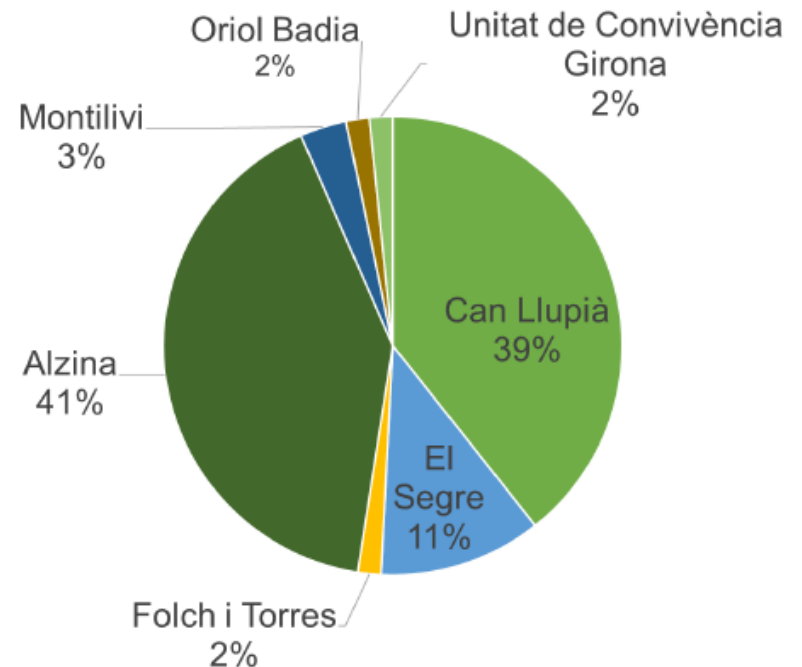
23% homes

Dies  
treballats

109,71 dies<sup>1</sup>

mín. 15  
màx. 204

<sup>1</sup> Mitjana aritmètica

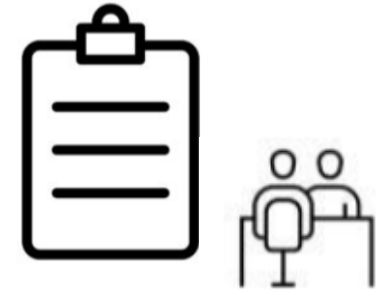


# Instrumentes i avaluadors

---

## ❑ Guió d'entrevista conductual estructurada aplicada a l'àmbit de selecció de personal

- 5 competències
- 10 evidències de comportament
- Duració: 30 minuts
- Puntuació:
  - Rang mesura: 0-10 punts
  - 2 punts per cada competència
  - Apta/e: puntuació igual o superior a 5 punts



## ❑ Entrevistadores:

- Psicòlogues amb experiència àmbit de selecció de personal.
- Criteris de valoració compartits per categoritzar les respostes dels entrevistats/des en el context d'entrevista.

## Instrumentes i avaluadors (II)

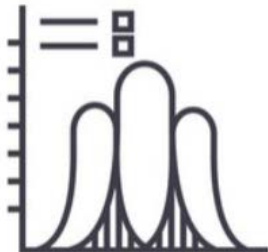
---

- ❑ Fitxa avaluació competencial: instrument de recollida d'informació ad-hoc amb l'objectiu d'avaluar el desenvolupament professional i l'acompliment de les funcions en el lloc de treball.
  
- ❑ Escala tipus Likert de 5 punts (0 gens – 4 molt). Rang 0-4 punts. Puntuació màxima 40 punts (8 per cada competència)
  - Dades sociodemogràfiques de l'avaluat/ada i altres d'interès RRHH.
  - Avaluació de l'acompliment pròpiament.
  - Dades respecte grau de record de l'avaluador/a sobre l'avaluat i sobre les qualitats i aspectes a millorar de la persona avaluada.
  
- ❑ S'aplica en el lloc de treball per part responsables CE en rols de direcció, subdirecció i/o coordinació d'equips.

# Anàlisi de dades

- ❑ Grandària de la mostra:
  - Anàlisi descriptiva exhaustiva.
  - Proves no paramètriques
- ❑ Consideració dels efectes de les dades autoinformades
- ❑ Diferents perfils avaluadors
- ❑ Instruments amb estructura diferent:
  - Entrevista: inclusió dels APTE/A (<5)
  - Fitxa avaluació compliment: rang 0-10

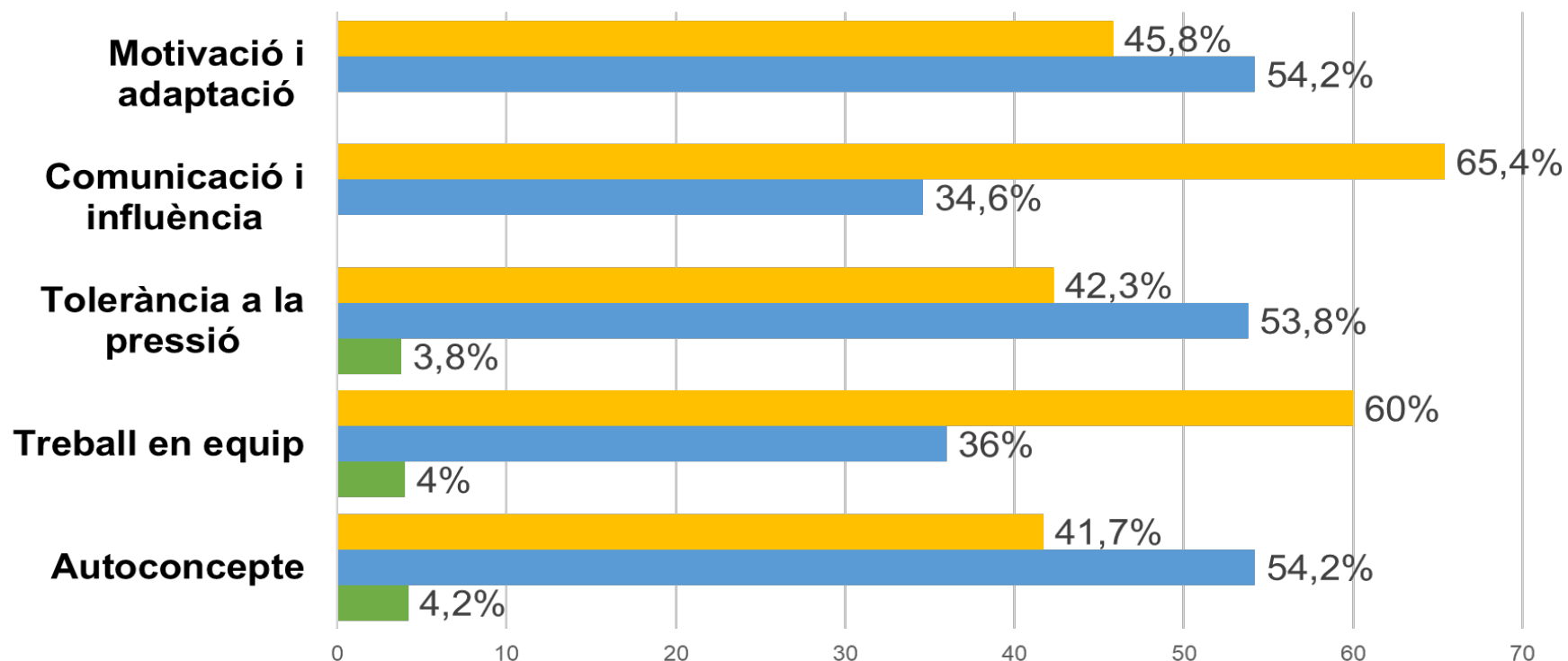
SPSS 25  
 $p > 0,05$



Variables nominals i qualitatives  
Variables quantitatives  
Diferències estadístiques  
Acord interjutges

Chi 2  
Friedman  
Wilcoxon  
Kappa de Cohen

# Resultats: perfil competencial



## Entrevista per competències UTS

- Mitjana: 8 punts
- No diferència significativa entre competències

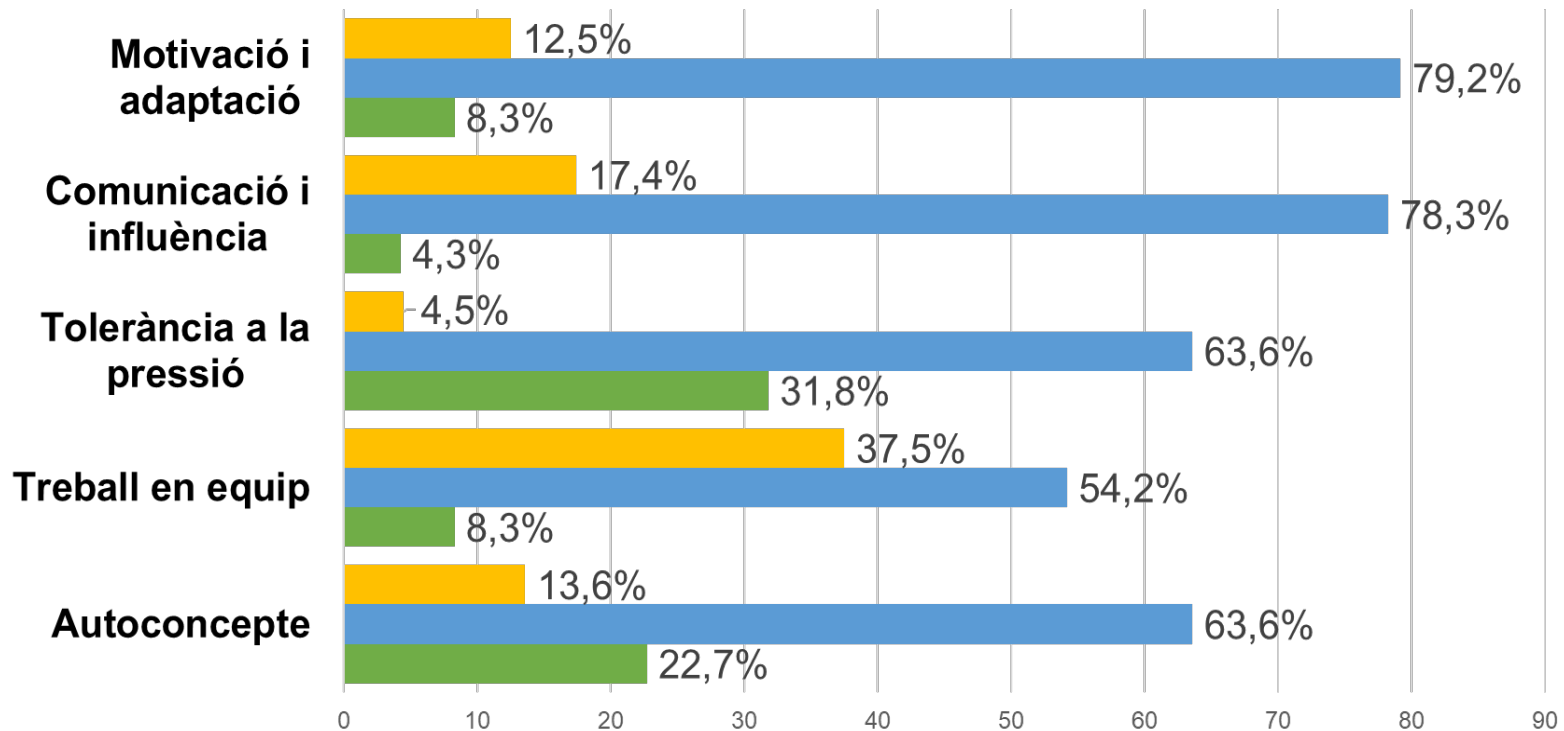
- ↑ Comunicació i influència
- ↑ Treball en equip

Baixes < 1

Bones 1-2

Molt bones >2

## Resultats II: acompliment en el lloc de treball



### Valoració de l'acompliment pels CE

- Mitjana: 7,07 punts
- Tolerància a la pressió, significativament pitjor valorada del conjunt competències.

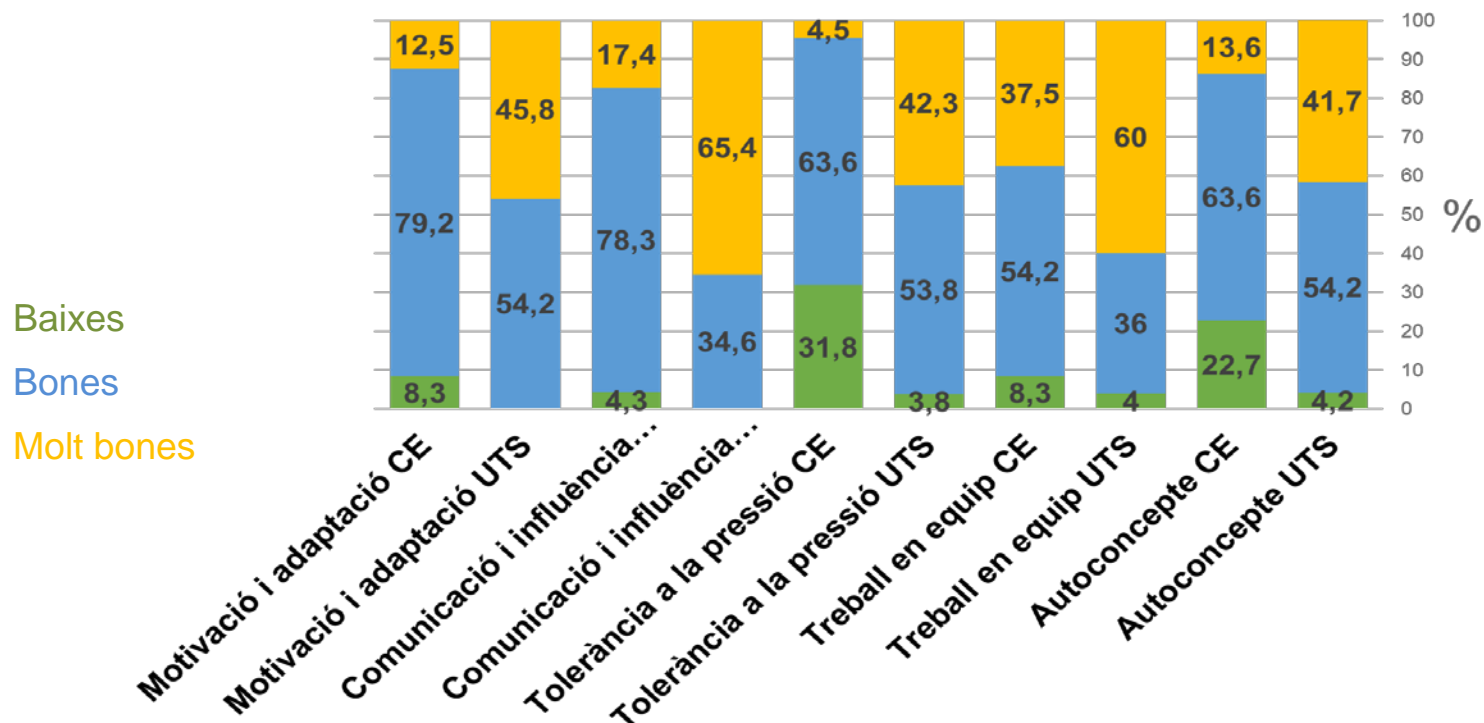
- ↑ Comunicació i influència
- ↑ Motivació i adaptació
- ↑ Treball en equip

Baixes < 5

Bones 5-7

Molt bones > 7

## Resultats III: validesa descriptiva



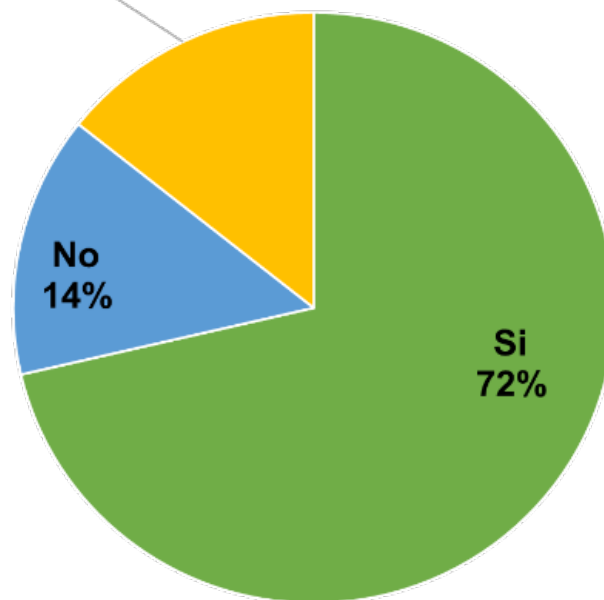
### Validesa descriptiva de l'entrevista per competències

- Puntuacions superiors en l'entrevista
- Diferències significatives:
  - Comunicació i influència  $p=0,004$
  - Tolerància a la pressió  $p= 0,005$
- Millor acord en puntuacions altes vs baixes:
  - 84-88% en puntuacions bones i molt bones

## Resultats IV: estabilització laboral

---

Només per cubrir substitucions, si no  
tenen més opcions  
14%

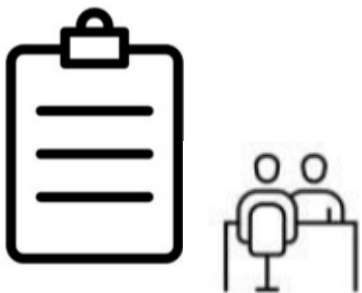


### Incorporació al CE

- 84% d'incorporació
- 72% estabilització:
  - UTS: 69% puntuacions bones o molt bones
  - CE: 67% puntuacions bones o molt bones



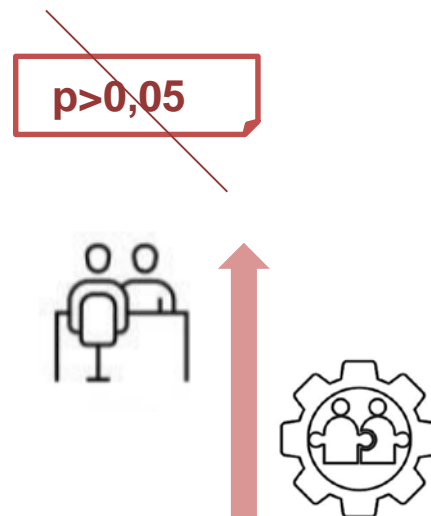
# Conclusions



- ❑ L'entrevista per competències ens facilita la selecció dels professionals més idonis, alhora que també ens aporta informació respecte del seu nivell d'assoliment en les diferents àrees competencials, així com aspectes susceptibles de millora mitjançant formació.
- ❑ **Bona sensibilitat:** doncs només a un 11,5% del les persones avaluades no les classifica correctament.

❑ El **86%** supera l'entrevista i l'avaluació de l'acompliment en el Centre Educatiu.

❑ Nivell més alt en l'entrevista que en el CE, respecte de les competències *Comunicació i influència* i *Tolerància a la pressió*.



# Propostes de futur

---



## Millora del **disseny de l'instrument**:

- Augmentar la validesa de l'entrevista: revisió de les competències *Comunicació i influència* i *Tolerància a la pressió*.
- Apropar les mesures de l'entrevista i la fitxa d'avaluació de l'acompliment.



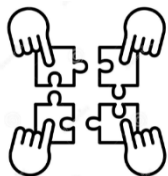
## Millorar l'acompanyament en l'**avaluació de l'acompliment** en el lloc de treball:

- Píndola formativa als CE per a la recollida de dades.



## **Formació** específica:

- Formació protocols i normativa.
- Formació d'aprofundiment: tolerància a la pressió.
- Detecció de necessitats clau per a desenvolupar les competències professionals de les noves incorporacions.



## **Avaluació**: Protocol i estandardització de la valoració de l'acompliment en els CE



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Justícia**

**Gràcies per la seva atenció**

**[selecciopersonal.dj@gencat.cat](mailto:selecciopersonal.dj@gencat.cat)**