



cejfe

Àmbit d'Execució Penal

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

Recerca encarregada

Autores

M^a Lourdes Alarcón Romero, Tura Benítez Comas,
Ana Martínez-Catena, Patrícia Molina Justícia i Mireia Sentís Leris

Any 2021

Validesa predictiva de l'entrevista per competències en una mostra d'educadors i educadores socials de centres de justícia juvenil a Catalunya

M^a Lourdes Alarcón Romero

Tura Benítez Comas

Ana Martínez-Catena

Patrícia Molina Justícia

Mireia Sentís Leris

El Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada ha editat aquesta recerca respectant el text original dels autors, que són responsables de la correcció lingüística.

Les idees i opinions expressades en la recerca són de responsabilitat exclusiva dels autors, i no s'identifiquen necessàriament amb les del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

Avís legal



Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 No adaptada de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca) el text complet de la qual es troba disponible a <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

Així doncs, es permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública del material, sempre que se citi l'autoria del material i el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (Departament de Justícia) i no se'n faci un ús comercial ni es transformi per generar obra derivada.

Índex

1. Introducció	1
2. Objectius	4
3. Marc teòric i conceptual.....	7
3.1. La selecció de personal.....	7
3.2. L'àmbit d'execució penal	12
4. Materials i mètode	15
4.1. Disseny	15
4.2. Participants	16
4.2.1. Població	16
4.3. Instruments	18
4.3.1. Entrevista per competències	18
4.3.2. Fitxa de recollida de dades d'avaluació competencial del lloc de treball	21
4.4. Anàlisi de dades.....	22
5. Resultats.....	24
5.1 Objectiu 1: Descriure el perfil sociodemogràfic i competencial dels i les educadores socials que han participat en una borsa de treball	24
5.1.1. Perfil sociodemogràfic.....	24
5.1.2. Descripció del perfil competencial de l'entrevista per competències efectuada per la UTS	25
5.2. Objectiu 2: Identificar l'acompliment dels i les educadores socials en el seu lloc de treball en un centre educatiu de justícia juvenil.....	27
5.3. Objectiu 3: Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències en el seu conjunt.....	32
5.4. Objectiu 4: Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències per a cadascuna de les àrees avaluades.....	34
5.5. Objectiu 5: Determinar si la valoració competencial i de l'acompliment en el lloc de treball influeixen en l'estabilització laboral dels i les educadores socials	38

5.6. Objectiu 6: Avaluar la influència del temps de servei prestat sobre la valoració de l'acompliment en el lloc de treball	40
5.7. Aspectes a millorar i valoracions dels i les educadores	40
5.8. Petita anàlisi de fiabilitat interjutges	42
6. Conclusions	43
6.1. Conclusions sobre l'objectiu 1: Identificar el perfil sociodemogràfic i competencial dels i les educadores socials que han participat en una borsa de treball	43
6.2. Conclusions sobre l'objectiu 2: Identificar l'acompliment dels i les educadores socials en el seu lloc de treball en un centre de justícia juvenil	43
6.3. Conclusions sobre l'objectiu 3: Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències en el seu conjunt.....	45
6.4. Conclusions sobre l'objectiu 4: Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències per a cadascuna de les àrees avaluades....	46
6.5. Conclusions sobre l'objectiu 5: Determinar si la valoració competencial i de l'acompliment en el lloc de treball influeixen en l'estabilització laboral dels i les educadores socials	47
6.6. Conclusions sobre l'objectiu 6: Avaluar la influència del temps de servei prestat sobre la valoració de l'acompliment en el lloc de treball.....	48
7. Limitacions	49
8. Propostes de futur	51
9. Referències bibliogràfiques	54
10. Annexos.....	56
10.1. Anunci JUS_303-2019	56
10.2 Fitxa de recollida de dades	63
10.3. Taules descriptives de les avaluacions	68

1. Introducció

La Unitat Tècnica de Selecció (UTS) és la unitat encarregada de la selecció de personal del Departament de Justícia. La UTS es troba integrada a la Subdirecció de Recursos Humans de la Direcció de Serveis i la seva actuació té caràcter bàsic, essencial i transversal dins del Departament. L'equip que la conforma es compon per la cap d'unitat, quatre psicòlogues i tres persones administratives. Les autores d'aquesta recerca treballen com a psicòlogues i cap d'Unitat a la UTS.

L'àmbit territorial d'actuació de la UTS és Catalunya, i una de les seves funcions principals és la provisió provisional de llocs de treball del Departament. Des de la unitat s'atenen demandes d'ocupació de les diferents unitats i àmbits d'actuació, i com veurem a continuació, implica la cobertura d'un ampli ventall de cossos, categories i professions.

El Departament de Justícia disposa de vuit àmbits d'actuació: l'Administració de Justícia i la seva modernització; la Secretaria de Mesures Penals Alternatives, Reinserció i Atenció a la Víctima; el Dret Civil de Catalunya; les Associacions i Fundacions, col·legis professionals, etc.; la Resolució Alternativa de Conflictes; els Afers Religiosos; la Memòria Democràtica i els Grups d'Interès.

Els llocs de treball per cobrir abracen un ampli ventall de professions i àmbits: psicologia, dret, enginyeria, arquitectura, medicina, educació social, treball social, personal administratiu, personal subaltern, especialistes en patologia forense, i un ampli etcètera.

Altrament, els llocs poden implicar diferents graus de responsabilitat: llocs base i llocs de comandaments de diferents nivells, com per exemple, cap d'unitat, cap de serveis, etc.

Atenent a tot això exposat, un dels reptes principals de la UTS és la identificació de les competències professionals d'una multitud de col·lectius, així com el disseny de les eines més idònies d'avaluació.

La cobertura dels llocs de treball pot materialitzar-se de diferents maneres: substitucions per incapacitat temporal, llocs vacants amb reserva de lloc o sense, encàrrec de funcions, ocupacions de terços de jornada, reforços, programes de duració limitada, etc.

Tanmateix, un altre repte de la UTS és la gestió d'un alt volum de processos amb els recursos de què disposa. L'any 2019 es van gestionar prop de 600 expedients i al voltant de 30.000 currículums.

La selecció de personal ha anat evolucionant amb el temps, des d'un model tradicional a un altre de més estratègic, per competències. El model tradicional de selecció té en compte principalment l'experiència i els coneixements de la persona avaluada. Aquest model implica disposar d'una informació acurada tant dels requeriments del lloc de treball (funcions, tasques, coneixements, formació, etc.) com de l'experiència i els coneixements de les persones candidates. Així mateix, utilitza com a eina d'avaluació un format d'entrevista convencional.

Des de la UTS se segueix el model de selecció per competències. Aquest model, a diferència del tradicional, té en compte també les característiques que hauria de tenir el candidat o candidata (actituds, aptituds, habilitats, dimensions de personalitat, etc.), és a dir, les competències requerides per desenvolupar les funcions del lloc de treball de manera excel·lent. Partint d'aquest model, l'eina principal per fer l'avaluació és l'entrevista per competències, la qual és objecte d'estudi en aquesta recerca.

En l'àmbit de l'execució penal i, més concretament als centres educatius de justícia juvenil, resulta essencial aconseguir un bon ajust entre el perfil competencial de la persona candidata i les exigències del lloc de treball. Aquest ajust és necessari per tal d'assolir el repte que suposa la inserció sociolaboral i comunitària del jovent que ha infringit la llei i es troba sota mesura judicial. En aquest sentit, és important disposar d'eines d'avaluació contrastades, atès que la intervenció de les persones seleccionades pot incidir de manera significativa en la trajectòria dels joves, i consegüentment, en el conjunt de la societat.

Així, per aconseguir aquest bon ajust és necessari conèixer les competències clau del lloc i disposar d'eines objectives, fiables i vàlides d'avaluació, administrades per professionals de la psicologia formats i entrenats en l'àmbit de l'avaluació competencial i psicològica, i dels recursos humans i, més concretament, en la selecció per competències.

Per finalitzar, no consten estudis anteriors sobre aquesta matèria en el nostre àmbit territorial, per tant, aquest és un estudi innovador que persegueix, en primer lloc, validar la nostra eina de selecció amb una visió més estratègica del que implica la selecció de personal i, en segon lloc, la millora de la gestió del talent al Departament de Justícia i, en conseqüència, la millora del servei públic.

2. Objectius

La intervenció de la Unitat Tècnica de Selecció (UTS) finalitza quan se selecciona la persona candidata. Habitualment no disposem d'un retorn d'informació respecte del desenvolupament professional en el lloc de treball de la persona que ha estat seleccionada. Amb tot, considerem important aquest retorn per tal de poder reflexionar sobre la idoneïtat de l'entrevista per competències en el procés de selecció, la conveniència de millorar-la, o si fos el cas, la necessitat de complementar-la amb altres proves.

Aquesta recerca ens permet obtenir aquest retorn d'informació, i en funció d'aquest, ens plantegem els objectius principals següents i formulem les hipòtesis que es desprenen de cadascun:

- 1) Descriure el perfil sociodemogràfic i competencial dels i les educadores socials que han participat en una borsa de treball.
 - Hipòtesi 1: la majoria dels i les participants de la mostra són dones amb experiència prèvia com a educadores socials.
 - Hipòtesi 2: el perfil competencial destaca en les àrees de *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu i adaptació al lloc de treball* i en *Treball en equip*.
 - Hipòtesi 3: el perfil competencial evidencia aspectes a millorar en les àrees de *Tolerància a la pressió* i en *Comunicació i influència*.
- 2) Identificar l'acompliment dels i educador socials en el seu lloc de treball en un centre educatiu de justícia juvenil.
 - Hipòtesi 4: l'acompliment al lloc de treball respecte de la competència *Comunicació i influència*; la capacitat *empàtica* mostrarà millor desenvolupament que la capacitat *d'assertivitat*.
 - Hipòtesi 5: l'acompliment al lloc de treball destaca en l'àrea de *Treball en equip*.

- Hipòtesis 6: l'acompliment al lloc de treball evidencia possibilitats de millora en l'àrea de *Tolerància a la pressió*.
- 3) Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències en el seu conjunt.
- Hipòtesi 7: els i les participants amb una puntuació global competencial més alta a l'entrevista de la UTS, obtenen major puntuació total en l'acompliment en el lloc de treball.
- 4) Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències per a cadascuna de les àrees avaluades (*Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu, Comunicació i influència, Tolerància a la pressió, Treball en equip i Autoconcepte*).
- Hipòtesi 8: els i les participants amb una puntuació competencial més alta en una determinada àrea avaluada, obtenen millor puntuació en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball de la mateixa àrea.
 - Hipòtesi 9: els i les participants amb una puntuació competencial més alta de forma conjunta en les àrees de *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* i *Autoconcepte*, obtenen millor puntuació global en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball.
 - Hipòtesi 10: els i les participants amb una puntuació més baixa en la competència *Comunicació i influència* obtenen pitjor puntuació en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball en termes globals.
- 5) Determinar si la valoració competencial i de l'acompliment del lloc de treball influeixen en l'estabilització laboral del personal d'educació social.
- Hipòtesi 11: els i les participants amb una puntuació global competencial i de l'acompliment en el lloc de treball més alta s'identifiquen com a futures incorporacions a l'organització.
- 6) Avaluar la influència del temps de servei prestat sobre la valoració de l'acompliment del lloc de treball.

- Hipòtesi 12: els i les participants amb més dies treballats al centre obtenen, de forma general, una puntuació més alta en l'avaluació de l'acompliment al lloc de treball.

3. Marc teòric i conceptual

3.1. La selecció de personal

La selecció de personal és el procés que es duu a terme per trobar els i /les candidates més adients a les funcions dels llocs de treball que s'han d'ocupar (Alonso, Capdevila, Colell i Méndez, 2012).

Dins de les administracions públiques, la selecció de personal es regeix pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat (Constitució espanyola art. 23.2; EBEP art. 55). Més concretament, en el nostre context, també es considera l'establert en el text refós Decret legislatiu 1/1997. D'aquesta manera la selecció del personal de la Generalitat de Catalunya es duu a terme mitjançant una convocatòria pública respectant els principis esmentats.

El procés de selecció és complex, ja que requereix un coneixement detallat de les característiques del lloc de treball i l'organització a la qual pertany, per tal de poder identificar les competències professionals necessàries per assolir les funcions de manera idònia. Un cop s'han identificat les competències professionals, es determinen les eines que es faran servir per avaluar les persones candidates.

En termes generals, s'entén per competència professional el conjunt de comportaments observables, relacionats amb la bona execució d'una feina concreta en una organització, i que són el resultat del funcionament integrat d'una suma de coneixements de tipus conceptual, procediments o tècniques, habilitats, actituds, motivació i trets de personalitat. En el cas dels i les professionals de l'educació social, la bona execució té a veure amb la important tasca d'inserció sociolaboral i comunitària del jovent.

Les nostres fonts de referència respecte dels perfils competencials i les competències professionals són les següents:

La memòria tècnica: Definició de l'Àmbit d'Execució Penal de la Direcció General de Funció Pública (Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública) del febrer del 2009. L'àmbit d'actuació fa referència als llocs de treball

que, de manera exclusiva, actuen amb persones implicades en processos de tipus penal. En aquesta memòria s'especifiquen els perfils competencials per titulació a dins de l'àmbit de referència, i també diferencien entre competències tècniques i competències transversals. D'aquestes últimes, es fan constar les següents: tolerància a la pressió; gestió i resolució de conflictes; gestió de la informació; resolució problemes i presa de decisions; flexibilitat i adaptació; i iniciativa, autonomia i proactivitat.

Un altra font són les guies formatives elaborades pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE). El CEJFE promou l'aprenentatge, la recerca i el coneixement en el conjunt de professionals del Departament. En aquest sentit, elabora guies formatives dels diferents col·lectius d'execució penal on s'identifiquen les competències professionals per col·lectiu, es detallen els comportaments imprescindibles per desenvolupar adequadament les funcions del lloc de treball i s'associen aquests comportaments a cadascuna de les competències. També es relacionen les activitats formatives amb les competències professionals requerides.

En la guia formativa referida als educadors socials (CEJFE, 2012) s'identifiquen vuit competències comunes (competència institucional; comunicació; prevenció i resolució de conflictes; organització i gestió del temps; coordinació i treball en equip; iniciativa i creativitat; tolerància a la pressió; gestió de la informació) i dues competències per àrea de treball (planificació d'accions educatives i acció educativa).

Finalment, constitueix una altra font bàsica de referència l'establert pel Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública, i en concret en relació amb aquest estudi, respecte dels perfils professionals dels cossos d'administració especial, col·lectiu d'educadors socials. Aquí s'identifiquen set competències clau: actualització professional; adaptabilitat; compromís amb l'organització i el servei públic; comunicació; iniciativa; prevenció i resolució de conflictes; treball en equip.

Altrament, les eines principals que es fan servir en la selecció de personal són: el currículum, les referències, l'entrevista, els tests de capacitats cognitives o

d'aptituds i de personalitat, les proves professionals, el centre d'avaluació o *assessment center* (Salgado, 2008; Alonso, 2015; Rodríguez, 2016).

L'entrevista de selecció és un procés de comunicació interpersonal entre qui entrevista (una o més persones) i la persona candidata, que ha de respondre a l'objectiu d'identificar l'adequació de les diferents persones candidates d'aquesta a un lloc de treball (EAPC, 2012).

En l'àmbit dels recursos humans es poden considerar diferents tipus d'entrevista:

- a) Entrevista convencional: es tracta d'una conversa informal, sense una estructura predefinida, i amb un contingut que pot variar en funció de la persona candidata i el desenvolupament de l'entrevista.
- b) Entrevista convencional estructurada: la conversa segueix una estructura predeterminada amb preguntes que versen sobre l'experiència, els coneixements, les credencials, etc., i totes les persones avaluades són entrevistades seguint el mateix guió de preguntes.
- c) Entrevista per competències: és una entrevista estructurada amb un guió de preguntes que té l'objectiu d'identificar les conductes que la persona candidata ha mostrat en llocs de treball anteriors i que posen de manifest les competències professionals requerides pel lloc de treball. Es basa en el principi de consistència de la conducta. Així, el millor predictor de la conducta futura és la conducta passada del subjecte en el lloc de treball.

L'entrevista, com a eina, té una sèrie d'avantatges i limitacions. És flexible quant a la seva estructura i contingut, facilita obtenir una gran quantitat d'informació en un període de temps relativament curt i aprofundeix en el coneixement del candidat o candidata de manera directa. Tanmateix, és una eina que permet contrastar els resultats obtinguts en altres proves d'avaluació.

Quant a les seves limitacions, es pot destacar la dificultat d'integració de tota la informació rebuda, la discriminació de la informació que és rellevant i la que no, l'error d'observació i/o interpretació per part de l'entrevistador o

l'entrevistadora, la desitjabilitat social de la persona entrevistada, l'elevat cost a nivell de recursos humans (persones i temps), etc.

A diferència de les entrevistes convencionals, l'entrevista competencial disposa d'un guió estructurat amb preguntes que s'han elaborat arran d'una anàlisi del lloc de treball, les quals cerquen les evidències comportamentals que posen de manifest l'existència d'una determinada competència professional. Així, es tracta d'una entrevista conductual estructurada aplicada a l'àmbit de selecció de personal.

El grau d'encert de la decisió respecte de la persona seleccionada depèn, en gran mesura, del grau de validesa de l'eina d'avaluació utilitzada. Segons indica l'estudi de Salgado *et al.* 2008, el mètode més emprat per estudiar la validesa dels instruments és la metaanàlisi.

La validesa fa referència al grau amb què un instrument mesura allò que pretén mesurar (EAPC, 2012). Quan parlem de validesa predictiva o de contingut de l'entrevista ens referim al grau d'eficàcia amb què prediu el desenvolupament professional en el lloc de treball de la persona avaluada.

La fiabilitat fa referència a la precisió de les mesures obtingudes a partir de l'aplicació d'un instrument, i té a veure amb l'exactitud de l'instrument o de la mesura (EAPC, 2012).

A partir de la revisió bibliogràfica, s'ha evidenciat que els estudis d'investigació sobre validesa predictiva de les eines de selecció, i més concretament en l'eina de l'entrevista per competències, han estat escassos. Es podria destacar l'aportació de Salgado i Moscoso (2008), els quals duen a terme una revisió centrada en els instruments més emprats a Espanya, i obtenen els resultats que consten a la taula següent.

Taula 1. Fiabilitat i validesa dels mètodes de selecció de personal

Mètode	Fiabilitat	Validesa operativa
Entrevista conductual estructurada	.83	.63
Exàmens (tests) de coneixements	.80	.45
<i>Assessment Center</i> - Simulacions	.70	.37
Entrevistes convencionals estructurades	.65	.33
Referències personals	.60	.26
Valoració de mèrits i formació	.80	.18
Entrevistes no estructurades	.50	.14

Nota: Validesa operativa = validesa observada corregida per fiabilitat del criteri i restricció indirecta en el predictor.

Font: Salgado i Moscoso (2008)

Altrament, Berges (2011) va dur a terme un estudi amb una mostra de policies locals de l'Ajuntament de Saragossa, en el qual l'entrevista conductual estructurada va mostrar un grau de validesa més alt en comparació amb altres fonts, com ara la presència de determinats trets de personalitat, aptituds físiques, habilitat mental general, etc.

D'altra banda, Rodríguez *et al.* 2016, va dur a terme un estudi amb una mostra de persones opositores a diferents categories laborals d'entitats públiques basques, i va obtenir una correlació significativa entre el resultat de l'entrevista conductual estructurada i la mesura de l'acompliment en el lloc de treball. Aquest mateix autor conclou que a l'hora d'avaluar els coeficients de validesa predictiva, les correlacions entre .20 i .34 són adequades; entre .35 i .44 són raonables; entre .45 i .54 són bones, i si són superiors a .55 són excel·lents.

A la UTS s'utilitza l'entrevista per competències com a eina principal per avaluar les capacitats i la idoneïtat dels i les candidates al lloc de treball. Aquesta eina permet avaluar les seves competències professionals mitjançant la recerca i exploració d'actituds i comportaments manifestats en situacions concretes al llarg de la seva trajectòria professional.

L'entrevista per competències ens facilita la selecció dels professionals més idonis, alhora que també ens aporta informació respecte al seu nivell d'assoliment de les diferents competències. Així, permet tant la detecció de les fortaleeses com també de les àrees deficitàries en el desenvolupament professional, les quals podrien ser susceptibles de millora mitjançant la formació específica o altres recursos.

Altrament, esdevé important que l'entrevistador o entrevistadora sigui un professional de la psicologia degudament format en l'àmbit de la selecció i l'avaluació per competències. Aquest professional pot adaptar l'entrevista a les particularitats de la persona avaluada, però sense perdre l'objectivitat (per exemple, si està nerviosa, està a la defensiva, té un tarannà introvertit, etc.). També pot abordar les distorsions cognitives que puguin aparèixer en el context d'entrevista (efecte halo, primacia, recència, etc.) per tal de fer una valoració al més ajustada possible en relació amb les competències professionals de les quals realment disposa la persona entrevistada.

3.2. L'àmbit d'execució penal

Dins l'àmbit d'execució penal del Departament de Justícia s'inclouen els llocs de treball que, de manera exclusiva, actuen amb persones implicades en processos penals sobre les quals l'autoritat judicial o el Ministeri Fiscal hagi sol·licitat una intervenció o hagi imposat una mesura o condemna, ja sigui en el medi comunitari o en centres d'internament (DGFP, 2009).

La Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i Justícia Juvenil (a partir d'ara DGEPCJJ) és la responsable de l'acompliment de les actuacions previstes en l'ordenament jurídic que regula les accions socials adreçades a majors de 14 anys i menors de 18 anys. La DGEPCJJ té els àmbits d'actuació següents: l'assessorament tècnic, la mediació i reparació, el medi obert i, finalment, l'internament a centres educatius.

En els centres educatius, es duen a terme, per ordre del jutge, l'execució de programes d'intervenció que s'apliquen al jovent que ha comès un delictes. A Catalunya hi ha diferents centres educatius distribuïts pel territori, a saber: Els Til·lers, Montilivi, El Segre, Can Llupià, L'Alzina, Folch i Torres i Oriol Badia.

L'activitat dels centres té com a objectiu la integració i la reinserció social del jovent sentenciat a mesures d'internament, mitjançant l'aplicació de programes educatius i responsabilitzadors. Els centres tenen la custòdia de tot el jovent internat amb mesures cautelars o definitives.

Dins el centre intervenen diferents professionals dels àmbits de la psicologia, treball social, educació social, docència reglada i de tallers d'ocupació laboral, etc. Segons Torra (2016), tots els professionals d'aquest gran engranatge treballen de forma multidisciplinària i en xarxa, només amb el sol objectiu de la bona inserció sociolaboral i comunitària d'aquest jovent.

Des de la DGEPCJJ s'estableixen unes línies comunes i programes d'intervenció en els diferents centres educatius. Cada jove té un programa individualitzat que inclou les activitats educatives i/o de tractament que ha de dur a terme.

Els programes d'intervenció poden ser generals, és a dir, destinats a tota la població interna (per exemple, competència psicosocial, educació per a la salut, reforç en l'entorn familiar, etc.) o d'actuació especialitzada, dirigits al jovent que presenten determinades problemàtiques (per exemple, programa de drogodependències, salut mental, delictes sexuals, etc.).

El jove o la jove es pot trobar en situació de mesura privativa de llibertat, la qual l'obliga a l'internament en un centre educatiu o terapèutic, o bé pot romandre al seu domicili durant el temps imposat en la sentència.

Així mateix, hi ha diversos tipus de mesures:

- Règim tancat: el jove o la jove fa totes les activitats del programa educatiu dins d'un centre educatiu.
- Règim semiobert: el jove o la jove fa algunes de les activitats del programa educatiu fora del centre.
- Règim obert: el jove o la jove fa totes les activitats del programa educatiu fora del centre.
- Internament terapèutic: el jove o la jove rep un tractament específic per abordar la seva alteració psíquica o dependència a substàncies tòxiques.

- Permanència de cap de setmana (en un centre educatiu o al domicili): el jove o la jove ha de romandre fins a un màxim de trenta-sis hores en un centre o al seu domicili, entre la tarda de divendres i la nit de diumenge.

Els i les professionals de l'educació social que treballen en un centre educatiu tenen assignades les funcions següents:

- Atendre el jovent de la unitat de convivència assignada, conèixer i detectar les seves necessitats, i canalitzar-les en el marc de les diferents intervencions educatives del centre, així com fer les funcions de tutoria del jovent esmentat per al seu seguiment i l'evolució educativa.

- Participar, en coordinació amb la resta de professionals de l'equip multidisciplinari, en l'elaboració i posterior aplicació dels programes de tractament individualitzat i dels models d'intervenció del jovent de la unitat de convivència.

- Dur a terme activitats grupals amb el jovent de la seva unitat de convivència o d'altres unitats, en el marc de l'execució d'un programa d'intervenció.

- Redactar els informes i les notes informatives previstes en la normativa aplicable de justícia juvenil.

- Fer altres funcions que li atribueixi la normativa vigent per a la correcta prestació dels serveis encomanats.

A més de les funcions del lloc de treball, és important tenir en compte les competències bàsiques per desenvolupar correctament el seu rol professional. En aquest sentit, l'any 2012, el CEJFE va elaborar la primera edició de *La formació especialitzada dels educadors socials en l'àmbit d'execució penal*, en la qual es detallen les activitats formatives dissenyades per desenvolupar diferents competències en el lloc de treball.

4. Materials i mètode

4.1. Disseny

Es tracta d'un estudi descriptiu i correlacional amb una anàlisi interjutges que avalua una mostra d'educadors i educadores socials que han resultat aptes per proveir una borsa de treball al Departament de Justícia.

Les dades es presenten en tres fases d'anàlisi:

1. Descriptiva sociodemogràfica i competencial.
2. Anàlisi descriptiva i correlació dels objectius de l'estudi.
3. Anàlisi interjutges: en els tests no estructurats, encara que no exclusivament en aquests, és necessari determinar si dos o més resultats obtinguts per dos o més avaluadors diferents, o pel mateix avaluador en moments diferents, són coincidents.

La selecció dels participants s'ha fet a través de la gestió de la provisió d'una borsa de substitucions per a centres educatius de Justícia Juvenil, concretament la que es va gestionar mitjançant el procés de selecció amb referència JUS_303-2019 Borsa d'educadors socials per cobrir substitucions a centres educatius de justícia juvenil l'estiu del 2019 i que va tenir un termini de presentació de sol·licituds del 28 de juny a l'11 de juliol de 2019.

Els requisits de participació en aquest procés eren els següents: disposar de la diplomatura o el grau universitari en Educació Social o trobar-se en alguns dels supòsits de l'article 7 de la Llei 24/2002, de 18 de novembre, de creació de l'especialitat d'educació social en el cos de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, modificat per l'article 63 de la Llei 26/2009, del 23 de desembre, de mesures fiscals, financeres i administratives. Així mateix, posseir el certificat de coneixements de català de nivell de suficiència (C1) de la Direcció General de Política Lingüística o equivalent.

També havien de complir altres requisits relatius a la nacionalitat i al fet de no haver estat sancionat disciplinàriament o condemnat per la comissió de

determinats delictes. A l'annex 9.1 es pot consultar la publicació de l'anunci de la creació de la borsa.

Per a l'anàlisi de la fase 1 del nostre estudi, els participants fan una entrevista competencial en el marc de la provisió de la borsa l'estiu del 2019. Pel que fa a les fases 2 i 3, que es duen a terme de maig a setembre del 2020, es valora l'acompliment dels participants en el lloc de treball, per parelles d'avaluadors designats pel mateix centre educatiu.

Els criteris d'inclusió a l'estudi per a la fase 2 i 3 comprenen les persones que han prestat un temps de servei superior a deu dies al centre educatiu.

4.2. Participants

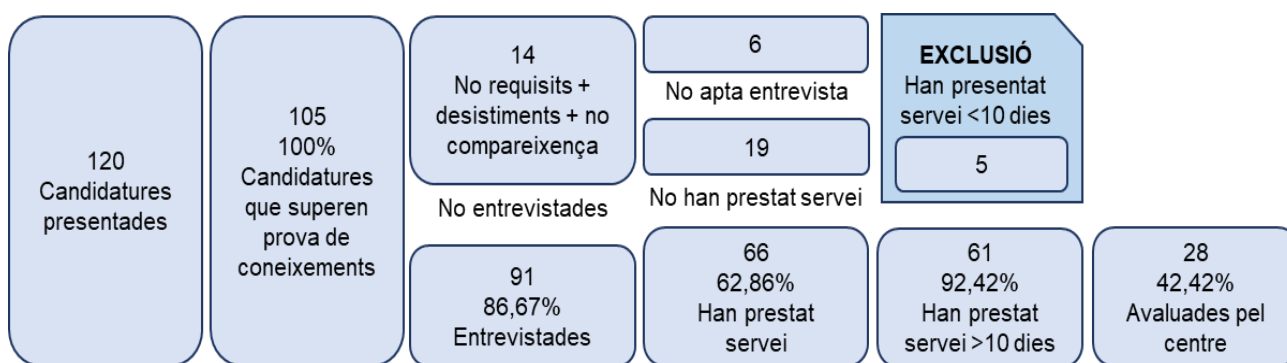
4.2.1. Població

Es van presentar 120 candidatures, d'aquestes, 105 van superar la prova de coneixements: 4, no complien amb els requisits de participació; 4, es van excloure per no compareixença i 6, van desistir de participar en el procés de selecció.

Així doncs, s'entrevistaren les 91 persones que complien amb els requisits, que equival al 86,67 % de les candidatures rebudes. De la fase d'entrevista, van resultar no aptes un total de 6 candidatures i 19, no van arribar a prestar serveis a cap centre educatiu, per tant, 66 persones, que representen el 62,86 % de la mostra original, van ser avaluades com a aptes per la UTS i han prestat servei en un centre educatiu.

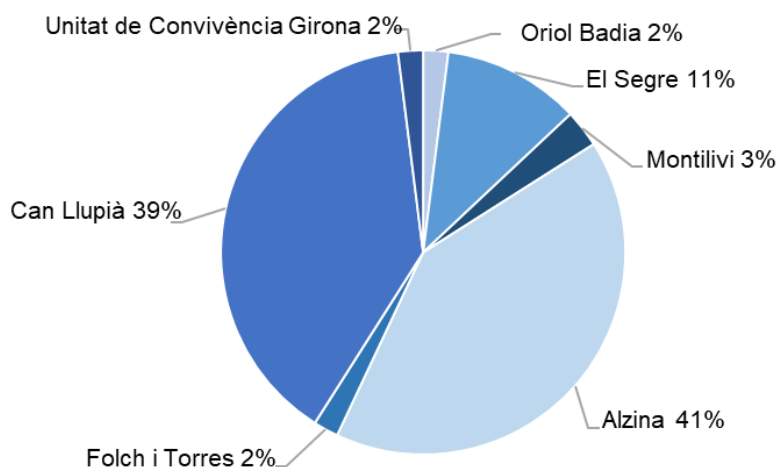
Per tant, la mostra resultant d'aquest estudi parteix de l'avaluació de 61 candidats que van ser considerats aptes i que van treballar com a educadors i educadores socials als centres educatius de justícia juvenil l'estiu del 2019, com a mínim deu dies, que representen el 92,42 %, i s'aconsegueix avaluar 28 participants, mantenint així el 42,42 % de la mostra original. Els 5 participants restants no s'inclouen en l'estudi perquè presenten el criteri d'exclusió d'haver treballat menys de deu dies al centre.

Figura 1. Flux de participants de la mostra d'estudi



Les participants de l'estudi són majoritàriament dones (el 77 %) amb una edat mitjana en el moment de l'entrevista de 30,84 anys (DT = 8,13; mínim, 21; màxim, 49). Aquestes 61 candidates van treballar una mitjana de 91,39 dies en diferents centres educatius (desviació estàndard de 61,41 dies, mínim de 10 dies i màxim de 211). Al gràfic 1 es poden observar els centres educatius on van treballar temporalment. Les persones responsables d'aquests centres van avaluar l'acompliment de les competències d'aquests educadors i educadores en el lloc de treball.

Gràfic 1. Centres educatius on els i les educadores de la mostra van treballar temporalment



Pel que fa a la puntuació global obtinguda pels educadors a l'entrevista competencial de selecció, aquesta va ser, en un rang de 0 a 10 punts, una puntuació total mitjana de 7,83 punts (DT = 1,38). De la mateixa manera, com es pot veure en la taula 2, en ser candidats considerats aptes per al

desenvolupament de les seves funcions, van obtenir puntuacions per sobre de la mitjana a cadascuna de les competències avaluades.

Taula 2. Puntuacions mitjanes obtingudes pels candidats i candidates en l'entrevista competencial de la UTS

Competències avaluades	Rang d'avaluació	Mitjana	Desviació estàndard
Coneixements	0-100	82,50	9,82
Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu	0-2	1,59	0,48
Comunicació i influència	0-2	1,71	0,43
Tolerància a la pressió	0-2	1,50	0,49
Treball en equip	0-2	1,71	0,40
Autoconcepte	0-2	1,52	0,46
Puntuació total	5-10	8,00	1,31

Tal com es detalla més endavant en la secció del disseny de la recerca, les complicacions derivades de l'avaluació interjutges, juntament amb les dificultats derivades de la pandèmia per la COVID-19, han suposat que la mostra final estigui conformada per una mostra més petita que la població descrita prèviament.

De manera que les anàlisis que es presentaran a continuació se centren en una mostra de 28 educadores (com ja hem dit, la majoria són dones) de les quals es va obtenir una avaluació del seu acompliment en el lloc de treball.

Com a complement respecte de l'avaluació interjutges plantejada es presentaran uns resultats temptatius sobre una mostra de 19 casos que van ser avaluats per dos jutges independents.

4.3. Instruments

4.3.1. Entrevista per competències

Per tal d'elaborar l'entrevista competencial es va fer una anàlisi prèvia de les funcions i tasques requerides pel lloc de treball, utilitzant la tècnica dels incidents crítics. S'entén per incident crític qualsevol esdeveniment rellevant

que s'ha hagut d'afrontar en la història de l'ocupació del lloc de treball i que s'ha considerat decisiu (EAPC, 2012).

Per a la identificació dels incidents crítics hem comptat amb la col·laboració dels responsables dels centres educatius, que com a experts han facilitat la identificació dels comportaments que són decisius per a un adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

Així, es van abordar diferents incidents crítics que poden tenir lloc al centre, per exemple, situacions en què el jovent pot tenir conductes de desafiament, faltes de respecte, baixa adhesió a la normativa, o estats de desbordament emocional, les quals requereixen una adequada intervenció educativa dels professionals. Altrament, es van identificar les competències professionals necessàries per assolir aquest repte, i els identificadors comportamentals de cadascuna.

En la definició de les competències hem tingut com a marc bàsic de referència les fonts següents:

- Memòria Tècnica de Definició de l'àmbit funcional d'Execució Penal (Direcció General Funció Pública, febrer 2009).
- La formació especialitzada dels educadors socials en l'àmbit d'execució penal (CEJFE 2012).
- Perfils professionals dels cossos d'administració especial (Educador Social) definits pel Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública (<https://politiquesdigitals.gencat.cat>).

Aquestes tres fonts fan referència a les competències que l'educador o educadora social hauria d'adquirir i/o desenvolupar tenint en compte com a marc d'actuació tot l'àmbit d'execució penal (centre penitenciari, centre educatiu, medi obert, equips d'assessorament als òrgans judicials, etc...). Nosaltres, basant-nos en l'anàlisi feta dels incidents crítics i el nostre marc teòric de referència, hem seleccionat un màxim de cinc competències, atès que aquest és el nombre màxim recomanable per abordar en un format d'entrevista

competencial. Tret de la competència *Autoconcepte*, la resta es troben recollides en alguna de les fonts del marc teòric de referència.

Les competències professionals identificades són: *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu*, *Comunicació i influència*, *Tolerància a la pressió*, *Treball en equip* i *Autoconcepte*.

Definim la competència *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* com l'interès manifestat i notori de les persones candidates envers el lloc de treball, i el potencial d'adaptació als diferents entorns, equips i comandaments.

La competència *Comunicació i influència* s'entén com la capacitat de transmetre missatges de manera estructurada, emprant un llenguatge d'acord amb la situació i la persona destinatària. Ser assertiu mantenint el rol professional, i tenir capacitat d'escolta activa i empàtica vers els altres amb el propòsit de promoure canvis en l'interlocutor.

La *Tolerància a la pressió* es defineix com la capacitat de treballar amb eficàcia en situacions de pressió ambiental, hostilitat o estrès generades en la pròpia intervenció o en la relació amb la resta de professionals i en l'autocontrol de les reaccions emocionals i de conducta, per tal de donar una resposta adaptativa.

Definim la competència *Treball en equip* com la capacitat per participar, col·laborar i coordinar-se activament en un equip o grup de treball interdisciplinari, mostrant predisposició per integrar-s'hi, establint relacions laborals positives i mantenint una actitud facilitadora de dinàmiques de grup per tal d'assolir objectius comuns.

Finalment, l'*Autoconcepte* és la capacitat de reflexió sobre la pròpia persona que permet recopilar informació sobre com som, els nostres valors, habilitats i interessos, com ens relacionem i com reaccionem davant de situacions de la vida.

Aquesta última competència, que no apareix en les fonts de referència esmentades, per a nosaltres és important tenir-la en compte, ja que es tracta d'una borsa de treball per cobrir substitucions en què la majoria de persones seleccionades es troben en una fase primerenca del seu desenvolupament

professional, i també considerem que és important tenir-la en compte pels requeriments de pressió del mateix lloc de treball. Així, és bàsic que les persones seleccionades disposin d'un mínim autoconeixement sobre les seves fortaleces i àrees de millora, que siguin coneixedores, sobretot, de les seves febleses en relació amb les exigències del rol professional per tal d'evitar situacions compromeses en el lloc de treball.

L'entrevista dissenyada consta de deu preguntes, dues per cada competència. Cada pregunta és puntuada de la següent manera: 0 (pregunta no contestada), 0,5 (pregunta parcialment contestada) i 1 punt (pregunta totalment contestada). La puntuació màxima és de 10 punts i per ser declarat apte o apta cal obtenir una puntuació igual o superior a 5 punts.

Totes les persones candidates són entrevistades i avaluades seguint el mateix guió d'entrevista i criteris. Així, les respostes dels subjectes es categoritzen seguint un estàndard de valoració prèviament definit. Tanmateix, prèviament a l'inici de la ronda d'entrevistes, es fa una reunió conjunta per part dels entrevistadors en què es repassa el guió de preguntes i respostes desitjables.

Les entrevistes es duen a terme per professionals de la psicologia amb experiència en l'àmbit dels recursos humans i mitjançant el model d'entrevista per competències.

Altrament, en el context de l'entrevista, també hi és present un responsable del centre educatiu com a membre de l'Òrgan Tècnic de Selecció del Procés, el qual intervé, si escau, en relació amb qüestions tècniques del lloc de treball.

4.3.2. Fitxa de recollida de dades d'avaluació competencial del lloc de treball

Es dissenya un instrument ad hoc de recollida d'informació per tal que els responsables dels centres educatius on ha prestat o presta servei el personal educador seleccionat, pugui avaluar el desenvolupament professional i l'acompliment de les funcions en el lloc de treball (annex 9.2).

La fitxa consta de tres apartats:

El primer apartat recull les dades sociodemogràfiques i d'interès laboral del participant i, d'altra banda, identifica la persona que duu a terme l'avaluació.

El segon apartat contempla l'avaluació de l'acompliment relacionant-lo amb les competències avaluades a l'entrevista a partir d'una escala *Likert* de 5 punts (0 gens - 4 molt). Cada competència s'avalua mitjançant dos ítems de descripció de l'acompliment en el lloc de treball amb una puntuació màxima de 40 punts en total.

El detall de puntuació màxima per competència és el següent:

1. Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu: 8 punts.
2. Comunicació i influència: 8 punts.
3. Tolerància a la pressió: 8 punts.
4. Treball en equip: 8 punts.
5. Autoconcepte: 8 punts.

El tercer apartat fa referència al grau de record que té l'avaluador o avaluadora respecte de l'educador o educadora que està avaluant, i també recull les qualitats professionals i els aspectes a millorar que l'avaluador o avaluadora considera respecte de l'educador o educadora.

4.4. Anàlisi de dades

Per analitzar les dades d'aquesta investigació s'ha utilitzat el programa estadístic SPSS 25. Ateses les limitacions derivades de la grandària de la mostra en aquest estudi, s'han utilitzat preferentment anàlisis descriptives i proves estadístiques no paramètriques.

En concret, per contrastar les hipòtesis d'aquest estudi s'han creat diverses taules de contingència per aplicar l'estadístic *Chi quadrat*. Aquesta prova permet analitzar la relació d'independència entre variables nominals i qualitatives, quan dues variables són independents significa que no tenen relació i, per tant, una no depèn de l'altra, ni viceversa.

També s'han comparat les diferències en les mitjanes a través de la prova no paramètrica ANOVA de Friedman i l'anàlisi *post hoc* dels resultats a través de la prova de Wilcoxon. La prova ANOVA de Friedman és la prova no paramètrica equivalent a la prova ANOVA. Aquest mètode pot considerar-se una comparació entre les mitjanes de diversos grups. Les anàlisis *post hoc* de Wilcoxon permeten analitzar exactament entre quins grups es troben les diferències que l'anàlisi anterior ha destacat.

A l'últim, per analitzar l'índex d'acord entre les avaluacions interjutges es va aplicar l'índex Kappa de Cohen, mesura que permet analitzar l'índex de concordança entre dues mesures.

5. Resultats

5.1 Objectiu 1: Descriure el perfil sociodemogràfic i competencial dels i les educadores socials que han participat en una borsa de treball

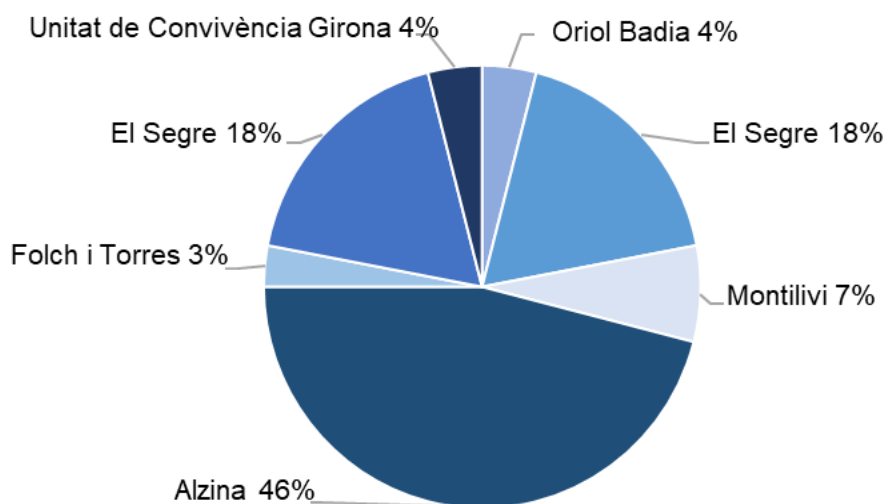
5.1.1. Perfil sociodemogràfic

Un total de 28 professionals van ser avaluats a través de l'entrevista competencial per la UTS i per un jutge o jutgessa extern que va analitzar el seu acompliment en el lloc de treball.

D'aquests, 18 eren dones i 10 homes, amb una edat mitjana de 30,84 anys ($DT^1 = 8,13$). En general, van treballar una mitjana de 109,71 dies ($DT = 53,14$; mínim, 15; màxim, 204). No es va trobar cap diferència significativa en l'edat o dies treballats per motius de gènere.

Al gràfic 2 es poden observar els centres educatius on aquestes educadores van treballar i des d'on van avaluar el seu acompliment en el lloc de treball.

Gràfic 2. Centre educatiu que ha avaluat l'acompliment en el lloc de treball



¹ DT: Desviació estàndard

La **hipòtesi 1** d'aquest estudi planteja que la majoria dels participants de la mostra són dones amb experiència prèvia com a educadores socials. Atès el desconeixement per part dels avaluadors del centre educatiu sobre l'experiència professional prèvia dels i les educadores, no és possible comprovar estadísticament aquesta hipòtesi ni establir-ne una conclusió fiable (taula 3).

Taula 3. Relació entre el percentatge d'homes i dones i la seva experiència professional prèvia

			Experiència professional prèvia			Total
			No	Sí	No se sap	
Gènere	Home	N	0	6	3	9
		% del total	0,0%	26,1%	13,0%	39,1%
	Dona	N	3	5	6	14
		% del total	13,0%	21,8%	26,1%	60,9%
Total	N		3	11	9	23
	% del total		13,0%	47,9%	39,1%	100%

5.1.2. Descripció del perfil competencial de l'entrevista per competències efectuada per la UTS

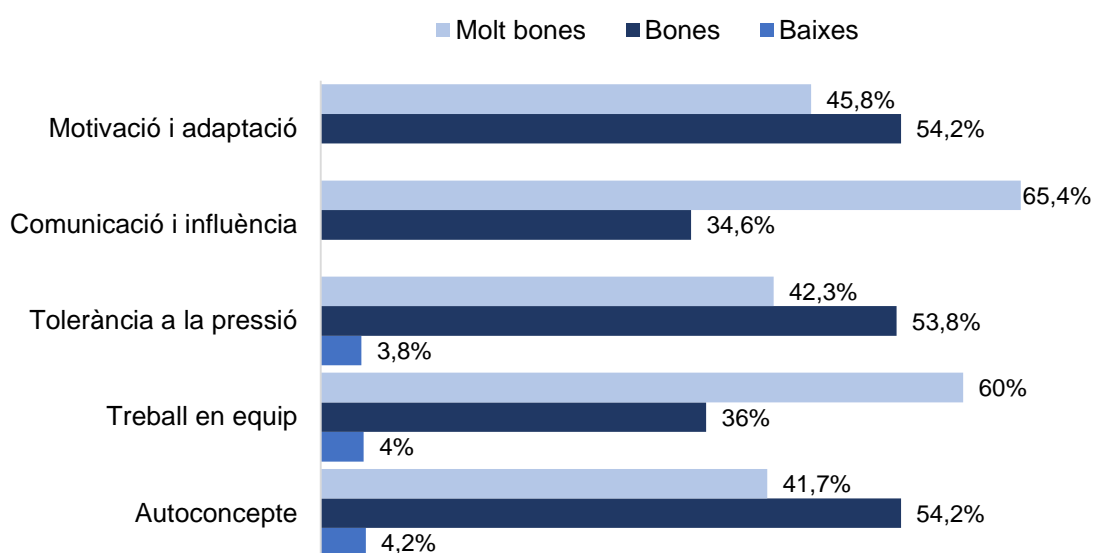
A continuació es descriuen les valoracions obtingudes pels candidats a l'entrevista de competències duta a terme per la UTS. En primer lloc, cal considerar que aquesta entrevista conté puntuacions en un rang de 0 a 2 punts, que esdevé del sumatori de les dues preguntes de cada competència; no obstant això, cal recordar que la mostra es basa en els i les candidates que van ser considerats aptes en l'entrevista. Per facilitar-ne la descripció, les puntuacions obtingudes pels subjectes en les diferents competències s'han agrupat en tres categories, de manera que les puntuacions més baixes d'1 van ser considerades «baixes»; les puntuacions entre 1 i 2, «bones» i les puntuacions de 2, «molt bones».

En aquest estudi es van plantejar dues hipòtesis en relació amb les competències avaluades. La **hipòtesi 2** planteja que el perfil competencial destacarà en les àrees de *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* i en *Treball en equip*, mentre que la **hipòtesi 3** proposa que el perfil competencial

evidenciarà aspectes a millorar en les àrees de *Tolerància a la pressió* i en *Comunicació i influència*.

Com es pot observar al gràfic 3, la major part de la mostra va obtenir puntuacions classificades entre bones i molt bones en la majoria de les competències. Destaca el percentatge elevat amb una avaluació «molt bona» a les competències de *Comunicació i influència* (65,4 % dels educadors) i *Treball en equip* (60 %). D'altra banda, van identificar tres competències en què un petit percentatge de casos va obtenir valoracions considerades com a baixes: *Autoconcepte* (4,2 % dels educadors), *Treball en equip* (4 %) i *Tolerància a la pressió* (3,8 %).

Gràfic 3. Resultats dels i les candidates a l'entrevista en competències duta a terme per la UTS



Tot i que el gràfic 3 sembla suggerir competències amb un millor i pitjor desenvolupament, destaca el desenvolupament positiu de les competències *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* i *Comunicació i influència*. Una anàlisi més detallada de les mitjanes obtingudes pels candidats a cada competència, a través de la prova no paramètrica ANOVA de Friedman, conclou que no hi ha cap diferència significativa entre elles ($X^2(4) = 6,962$, $p = .138$). Per tant, no es poden acceptar les hipòtesis 2 i 3 d'aquest estudi. (Consulteu taula A de l'annex 9.3).

5.2. Objectiu 2: Identificar l'acompliment dels i les educadores socials en el seu lloc de treball en un centre educatiu de justícia juvenil

En primer lloc, cal mencionar que les persones que van fer les valoracions en el lloc de treball van ser principalment un coordinador o coordinadora del centre (85,7 %), el director o la directora del centre (10,7 %) i el subdirector o subdirectora (3,6 %). D'altra banda, les persones avaluadores van informar que no tenien coneixement de si l'educador o educadora avaluat tenia experiència laboral prèvia en un 39.1 % dels casos, en canvi, un 49,7 % afirmava que sí que tenia experiència prèvia i un 13 %, que no en tenia.

Tal com s'especifica en la descripció de l'instrument d'avaluació, l'acompliment de les diferents competències en el lloc de treball de la mostra va ser valorat a través de diferents preguntes guiades als professionals dels centres educatius. Concretament, cada competència va ser valorada per dues preguntes guiades, la puntuació mitjana d'ambdues preguntes ofereix la puntuació total a cada competència segons els professionals dels centres educatius (Consulteu la taula B de l'annex 9.3).

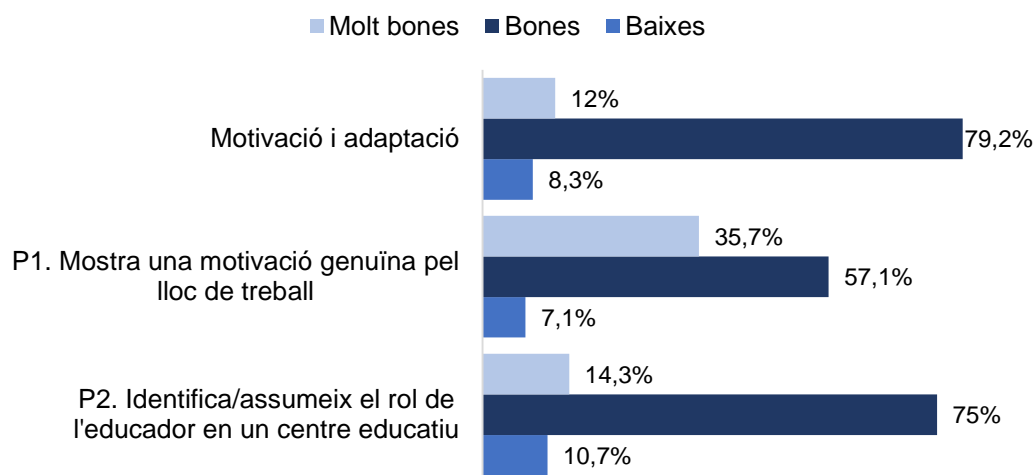
Respecte del perfil competencial dels i les educador avaluats en el seu lloc de treball, aquest estudi es va plantejar tres hipòtesis. La **hipòtesi 4** planteja que en l'acompliment en el lloc de treball respecte de la competència *Comunicació i influència*, la capacitat *empàtica* mostrarà millor desenvolupament que la capacitat *d'assertivitat*. La **hipòtesi 5** proposa que l'acompliment en el lloc de treball destaca en l'àrea de *Treball en equip*. La **hipòtesi 6** estableix que l'acompliment en el lloc de treball evidencia la possibilitat de millora en l'àrea de *Tolerància a la pressió*.

En les figures 6 a 10 es poden veure els resultats obtinguts a cada pregunta formulada als professionals, així com la valoració global de la competència seguint el mateix tipus de classificació descrita anteriorment.

Pel que fa a la competència de *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* es poden veure valoracions bones i molt bones de l'acompliment dels i les

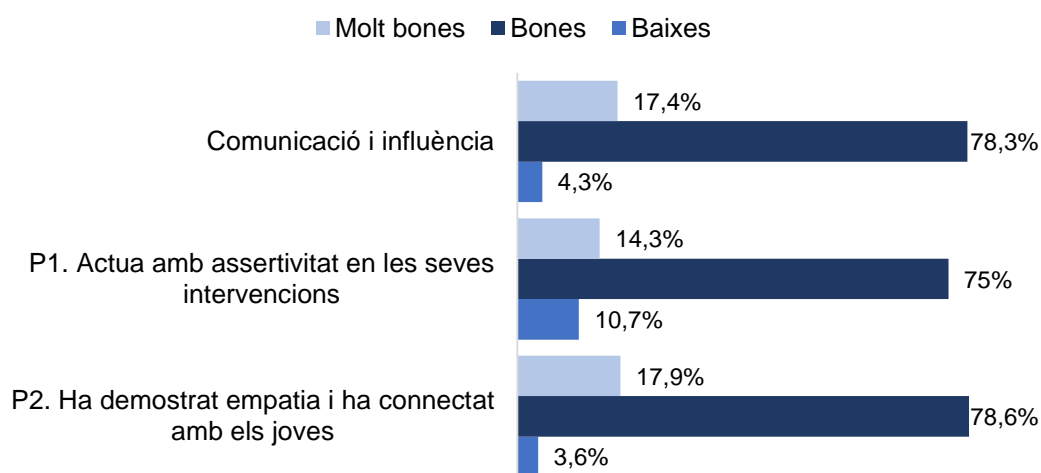
educadores en el seu lloc de treball, especialment en referència a la motivació genuïna en el seu centre educatiu (35,7 % i 57,1 % respectivament) (gràfic 4). Una anàlisi més detallada de les mitjanes obtingudes en cada qüestió a través de les proves no paramètriques va indicar diferències significatives. De manera que la qüestió *P1. Mostra motivació genuïna pel lloc de treball* ($\bar{X} = 3,11$) va mostrar mitjanes significativament més altes que la qüestió *P2. Identifica/assumeix el rol de l'educador en un centre educatiu* ($\bar{X} = 2,68$), $z = -2,828$, $p = ,005$.

Gràfic 4. Valoracions de la competència Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu



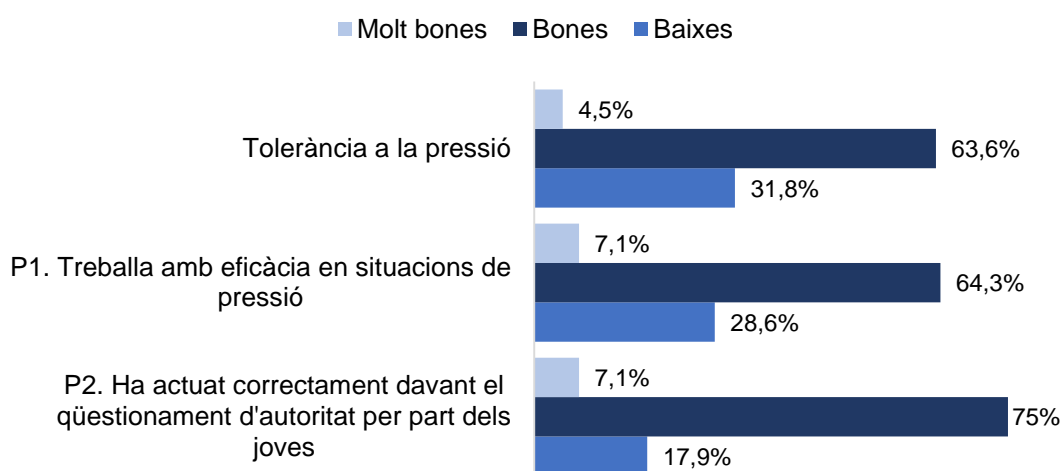
Al gràfic 5 es veuen també valoracions bones quant a la competència de *Comunicació i influència*. Segons els centres, la major part dels i les educadores tenien valoracions molt bones quant a la seva *assertivitat* (75 % del casos) i *empatia* (78,6 %). No es van trobar diferències significatives entre les qüestions *P1. Actua amb assertivitat en les seves intervencions* ($\bar{X} = 2,82$) i *P2. Ha demostrat empatia i ha connectat amb els joves* ($\bar{X} = 2,86$), $z = -,250$, $p = 0,803$. Per tant, la hipòtesi 4 no es pot confirmar.

Gràfic 5. Valoracions de la competència Comunicació i influència al lloc de treball



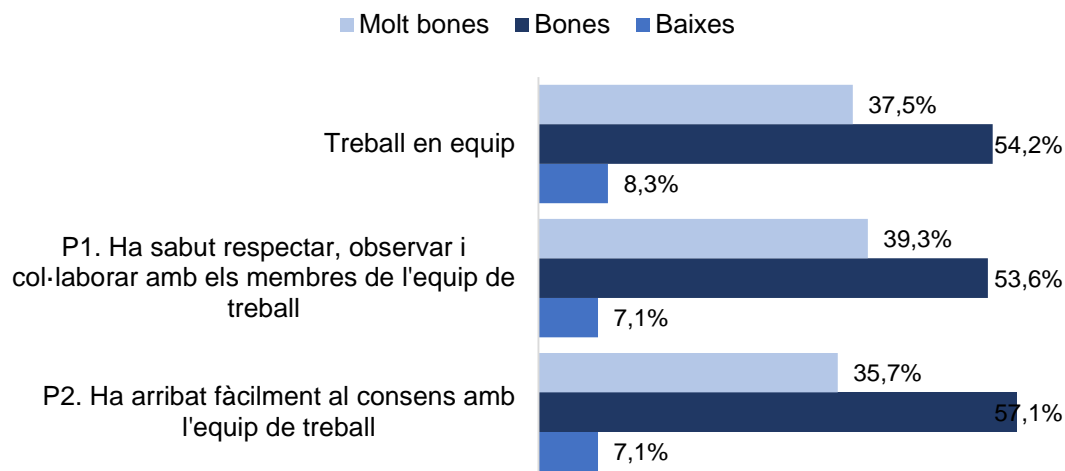
Les valoracions de la competència de *Tolerància a la pressió* van ser molt més diverses, i se'n pot destacar un percentatge més elevat d'educadors amb puntuacions baixes (gràfic 6). En concret, les persones avaluadores van considerar que el 28,6 % dels educadors i educadores van mostrar un nivell baix d'eficàcia quan havien de treballar en situacions de pressió, i un altre 17,9 % dels educadors també va mostrar nivells competencials baixos davant del qüestionament de l'autoritat pels joves. En relació amb la hipòtesi 6, no es van trobar diferències significatives entre les preguntes *P1. Treballa amb eficàcia en situacions de pressió* ($\bar{X} = 2,18$) i *P2. Ha actuat correctament davant el qüestionament d'autoritat per part dels joves* ($\bar{X} = 2,32$), $z = -1,155$, $p = 0,248$.

Gràfic 6. Valoracions de la competència Tolerància a la pressió



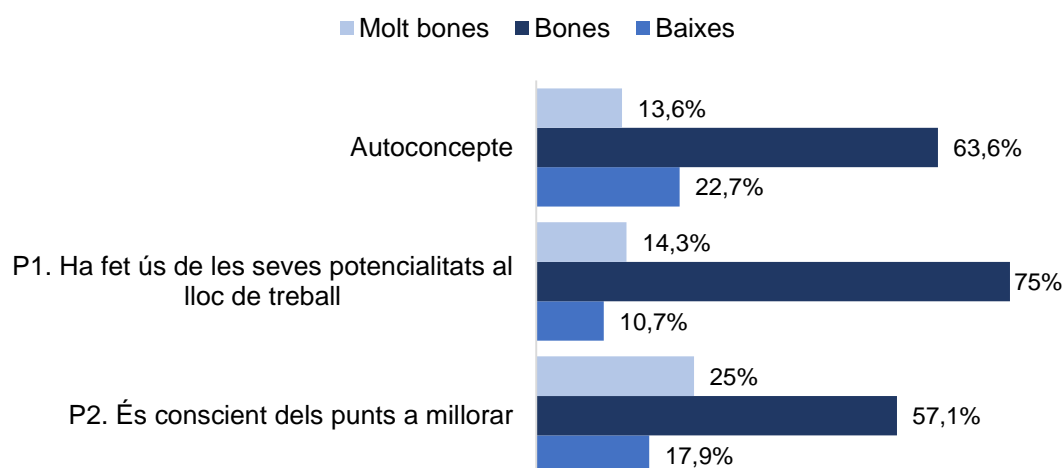
Com es pot observar al gràfic 7, en les valoracions respecte de la competència *Treball en equip*, la majoria mostren puntuacions bones o molt bones, en les quals obtenen valoracions positives en ambdues preguntes: *P1. Ha sabut respectar, observar i col·laborar amb els membres de l'equip de treball* ($\bar{X} = 3,11$) i *P2. Ha arribat fàcilment al consens amb l'equip de treball* ($\bar{X} = 3,07$), $z = -,577$, $p = 0,564$; sense diferències significatives entre elles.

Gràfic 7. Valoracions de la competència Treball en equip



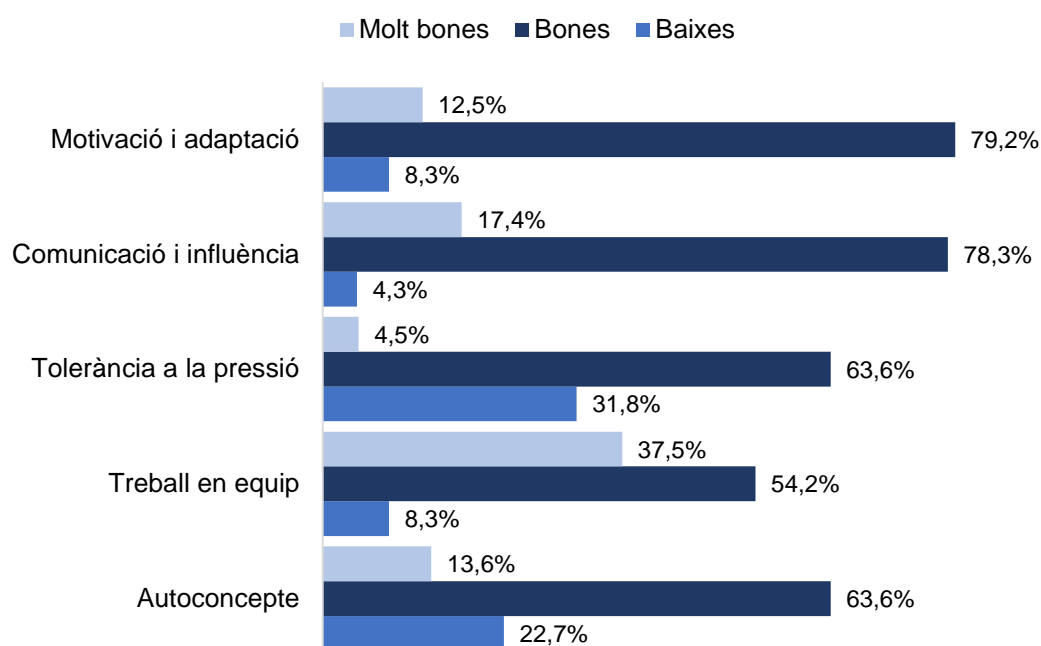
Finalment, pel que fa a la competència *Autoconcepte*, novament es poden observar valoracions més diverses en comparació amb la resta de competències descrites. Com es veu en el gràfic 8, un 17,9 % de la mostra va obtenir valoracions baixes quant al nivell de consciència de les coses que ha de millorar com a educador o educadora. Tampoc es troben diferències significatives entre les preguntes de la competència, *P1. Ha fet ús de les seves potencialitats al lloc de treball* ($\bar{X} = 2,61$) i *P2. És conscient del punts a millorar* ($\bar{X} = 2,68$), $z = -,243$, $p = 0,808$.

Gràfic 8. Valoracions de la competència Autoconcepte



A continuació, el gràfic 9 representa la puntuació total obtinguda a cadascuna de les competències avaluades pels professionals als centres educatius. Com es pot observar, la competència *Tolerància a la pressió* destaca per mostrar un percentatge més elevat d'educadors amb puntuacions baixes que la resta. Mentre que les competències *Comunicació i influència*, *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* i *Treball en equip* engloben un percentatge més alt d'educadors amb puntuacions bones i molt bones.

Gràfic 9. Resultats de l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball feta pels i les professionals del centre educatiu



D'altra banda, la prova no paramètrica ANOVA de Friedman va reportar diferències significatives entre les diferents competències ($\chi^2(4) = 40,57$, $p < ,000$) (Consulteu la taula C de l'annex 9.3). En l'anàlisi *post hoc* a través de la prova de Wilcoxon es van definir les diferències significatives següents entre les competències avaluades:

- La *Tolerància a la pressió* ($\bar{X} = 1,12$) és significativament més baixa que les següents competències: *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* ($\bar{X} = 1,45$), $z = -3,768$, $p < 0,000$; *Comunicació i influència* ($\bar{X} = 1,42$), $z = -3,783$, $p < 0,000$; *Treball en Equip* ($\bar{X} = 1,54$), $z = -4,011$, $p < 0,000$; i *Autoconcepte* ($\bar{X} = 1,32$), $z = -2,908$, $p = 0,004$.

- El *Treball en equip* ($\bar{X} = 1,54$) és significativament més alt que l'*Autoconcepte* ($\bar{X} = 1,32$), $z = -3,496$, $p < 0,000$ i la *Tolerància a la pressió* ($\bar{X} = 1,12$), $z = -4,011$, $p < 0,000$.

Així, d'acord amb la hipòtesi 5, la competència *Treball en equip* és significativament superior a *Autoconcepte* i *Tolerància a la pressió*, però no es va mostrar significativament superior a la resta de competències. Per tant, es pot considerar parcialment acceptada.

En canvi, es pot confirmar la hipòtesi 6, atès que les anàlisis *post hoc* van evidenciar que la competència *Tolerància a la pressió* era significativament pitjor valorada que la resta de competències.

5.3. Objectiu 3: Avaluat la validesa predictiva de l'entrevista per competències en el seu conjunt

La **hipòtesi 7** d'aquest estudi planteja que els participants amb una puntuació global competencial més alta a l'entrevista UTS, obtenen una puntuació total més alta en l'acompliment en el lloc de treball.

D'una banda, cal descriure que la mitjana de puntuació total obtinguda pels candidats en l'entrevista de competències per la UTS va ser de 8 punts

(DT=1,31; mínim, 5; màxim, 10). D'altra banda, la puntuació mitjana obtinguda en l'acompliment en el lloc de treball segons els centres educatius va ser de 7,07 punts (DT = 2,04; mínim, 1,79; màxim, 10). Segons la prova estadística de Wilcoxon no es van trobar diferències significatives entre les puntuacions globals obtingudes pels educadors ($z = -1,689$, $p = 0,091$). Aquests resultats indiquen, doncs, que en termes globals no hi van haver diferències en la valoració global de les competències. No obstant això, una anàlisi de correlacions entre la mesura adoptada en l'entrevista de la UTS i la mesura de l'acompliment en el lloc de treball no indica una relació significativa entre ambdues mesures.

Per aprofundir en aquesta hipòtesi es van categoritzar les puntuacions globals en tres grups que tinguessin en compte les distribucions d'ambdues mesures: aprovat (puntuacions menors o iguals a 5), notable (puntuacions entre 5 i 7) i excel·lent (puntuacions superiors a 7). D'aquesta manera es podrien classificar els i les educadores en funció de la seva puntuació, i analitzar el percentatge de coincidència entre les avaluacions. A la següent (taula 4), es poden veure els percentatges de coherència entre les dues avaluacions. Per exemple, s'observa que hi ha més coherència quan les valoracions són més positives (el 50 % dels casos van tenir una puntuació d'excel·lent, més d'un 11,5 % van ser valorats amb notable). En canvi, no sembla haver-hi acord en puntuacions més baixes. L'índex Kappa de Cohen no va resultar significatiu, per tant, estadísticament no es pot confirmar que els resultats siguin diferents als obtinguts per atzar ($k = 0,22$, $p = 0,15$).

Reprement la hipòtesi 7, tot i que estadísticament no es trobi significació en la classificació global de tots els individus, la taula 4 sí que sembla indicar que precisament qui té puntuacions més altes a la UTS també obté puntuacions altes en l'acompliment en el seu lloc de treball. Per tant, s'acceptaria la hipòtesi plantejada.

Taula 4. Taula de contingències entre les valoracions en l'entrevista de la UTS i l'acompliment en el lloc de treball

		Puntuació total a l'entrevista			Total	
		UTS				
		Aprovat	Notable	Excel·lent		
Acompliment en el lloc de treball segons CE	Aprovat	Recompte	0	2	1	3
		Recompte esperat	,1	,8	2,1	3,0
		% del total	0,0 %	7,7 %	3,8 %	11,5 %
	Notable	Recompte	0	3	4	7
		Recompte esperat	,3	1,9	4,8	7,0
		% del total	0,0 %	11,5 %	15,4 %	26,9 %
	Excel·lent	Recompte	1	2	13	16
		Recompte esperat	,6	4,3	11,1	16,0
		% del total	3,8 %	7,7 %	50,0 %	61,5 %
Total	Recompte	1	7	18	26	
	Recompte esperat	1,0	7,0	18,0	26,0	
	% del total	3,8 %	26,9 %	69,2 %	100 %	

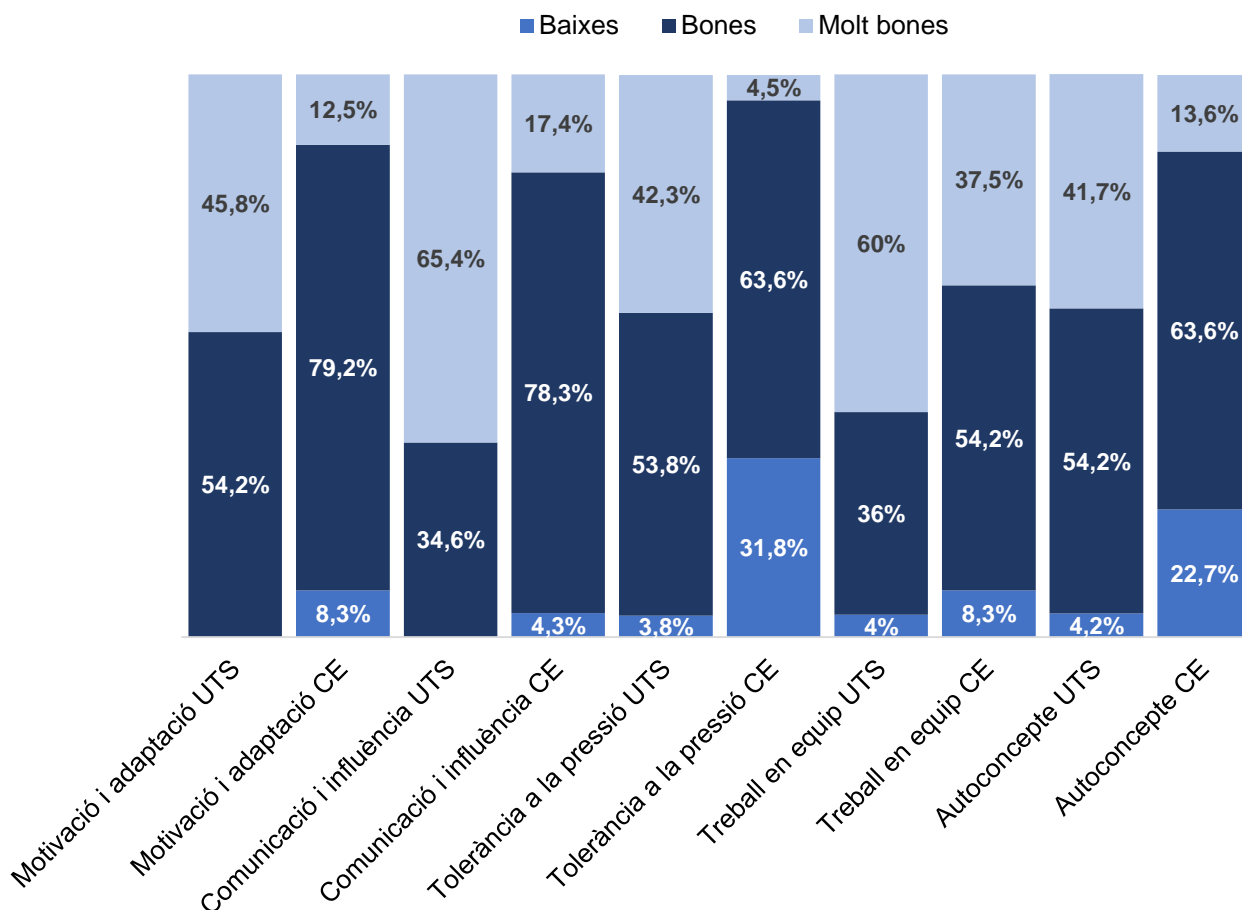
5.4. Objectiu 4: Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències per a cadascuna de les àrees avaluades

En aquest objectiu es va plantejar la **hipòtesi 8**, que estipula que els participants amb una puntuació competencial més alta en una determinada àrea avaluada a l'entrevista UTS, obtenen millor puntuació en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball de la mateixa àrea.

Per analitzar aquesta hipòtesi i facilitar la comprensió global de les valoracions obtingudes en les competències durant l'entrevista feta per la UTS i en el lloc de treball, al gràfic 10 es recullen les valoracions de les cinc competències comparades. S'hi pot observar menys presència de valoracions baixes en les entrevistes dutes a terme per la UTS a totes les competències valorades en comparació amb les avaluacions fetes al centre educatiu. Tanmateix, hi ha més

presència de valoracions molt bones en totes les competències avaluades a través de l'entrevista de la UTS.

Gràfic 10. Representació de les puntuacions obtingudes en les diferents competències a partir de l'entrevista conduïda per la UTS en comparació amb les avaluacions fetes als centres educatius



Nota: Les competències amb la nomenclatura UTS procedeixen de l'entrevista conduïda per la Unitat Tècnica de Selecció. Les competències amb la nomenclatura CE procedeixen de les valoracions de l'acompliment en el lloc de treball a càrrec dels professionals dels centres educatius.

Tot i això, no es van trobar correlacions significatives entre les dues mesures i, per tant, no es pot confirmar una associació entre puntuacions més altes en l'entrevista UTS i puntuacions més altes en l'acompliment en el lloc de treball (consulteu la taula D de l'annex 9.3). Cal destacar que sí que hi ha correlacions entre les competències analitzades a dins de cada sistema d'avaluació.

La prova de comparació de mitjanes no paramètrica ANOVA de Friedman va indicar diferències significatives entre les competències avaluades per la UTS i les valorades pels professionals dels centres educatius ($\chi^2(9) = 49,63$, $p < ,000$).

A continuació, a la taula 5, s'indiquen els resultats de les proves *post hoc* a través del procediment de Wilcoxon. Com es pot observar, es van trobar diferències significatives entre les valoracions a partir de l'entrevista de la UTS i les que es van fer en el lloc de treball sobre les competències de *Comunicació i influència* i *Tolerància a la pressió*, sent aquestes més positives en el cas de l'entrevista de la UTS.

Taula 5. Comparació de les mitjanes obtingudes en les competències entre l'entrevista conduïda per la UTS i les valoracions de l'acompliment en el lloc de treball fetes pels centres educatius

Competències avaluades	Entrevista UTS	Valoracions CE	z	p
	Mitjana (DT)	Mitjana (DT)		
Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu	1,60 (0,40)	1,45 (0,44)	-,974	,330
Comunicació i influència	1,71 (0,43)	1,42 (0,35)	-2,868	,004*
Tolerància a la pressió	1,50 (0,49)	1,12 (0,46)	-2,791	,005*
Treball en equip	1,71 (0,40)	1,54 (0,49)	-,922	,357
Autoconcepte	1,52 (0,46)	1,32 (0,46)	-1,392	,164

La **hipòtesi 9** d'aquest estudi exposava que els participants amb puntuació competencial més alta en les àrees de *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* i *Autoconcepte* obtenen millor puntuació en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball en termes globals. Per contrastar aquesta hipòtesi, s'ha creat una taula de contingència que permet agrupar les puntuacions en les dues competències d'interès i posar-les en relació amb les seves puntuacions globals en l'acompliment en el lloc de treball. Com es pot veure a la taula 6, vint-i-dos persones van ser valorades amb puntuacions de bones a molt bones en ambdues capacitats, i van obtenir bones puntuacions en l'acompliment en el lloc de treball, això suposa un 84,61 % de la mostra (un 61,53 % si només ens centrem en un acompliment valorat com a excel·lent). Cal constatar que, com que hi ha moltes caselles amb una freqüència observada inferior a 5, no és possible calcular l'estadístic Chi quadrat amb fiabilitat.

Taula 6. Taula de contingència entre les competències Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu i Autoconcepte en relació amb el seu acompliment en el lloc de treball

			Acompliment en el lloc de treball		
			Aprovat	Notable	Excel·lent
Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu	Baixes	Autoconcepte Baixes	0	0	0
		Bones	0	0	0
		Molt bones	0	0	0
	Bones	Autoconcepte Baixes	0	1	0
		Bones	2	2	7
		Molt bones	1	0	2
	Molt bones	Autoconcepte Baixes	0	0	0
		Bones	0	0	4
		Molt bones	0	4	3

De forma similar, la **hipòtesi 10** proposa que els participants amb menys puntuació en la competència la *Comunicació i influència* obtenen pitjor puntuació en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball en termes globals. De nou, la taula de contingència (taula 7) permet observar que 23 educadors i educadores van ser valorades amb puntuacions de bones a molt bones en ambdues capacitats, i van obtenir bones puntuacions en l'acompliment en el lloc de treball, això suposa un 88,46 % de la mostra (un 61,54 % si només ens centrem en un acompliment valorat en excel·lent). En aquest cas tampoc és possible calcular l'estadístic chi quadrat amb fiabilitat.

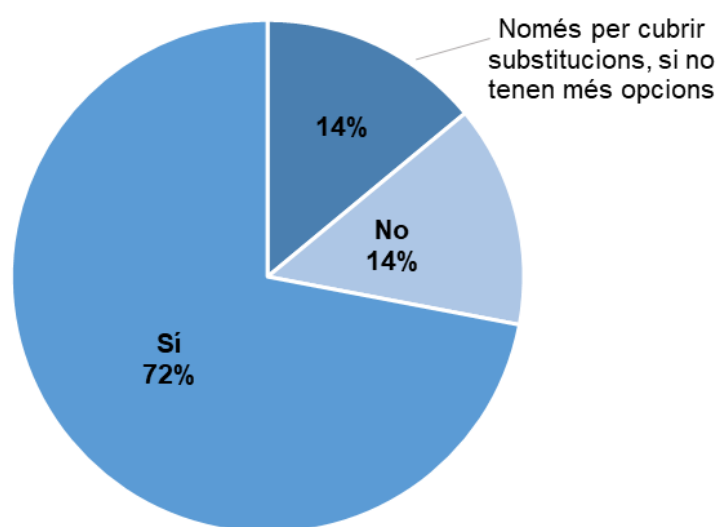
Taula 7. Taula de contingència de la competència Comunicació i influència i l'acompliment en el lloc de treball

		Acompliment en el lloc de treball		
		Aprovat	Notable	Excel·lent
Comunicació i influència	Baixes	0	0	0
	Bones	1	4	4
	Molt bones	2	3	12

5.5. Objectiu 5: Determinar si la valoració competencial i de l'acompliment en el lloc de treball influeixen en l'estabilització laboral dels i les educadores socials

Després de dur a terme l'avaluació de les competències, les persones avaluadores van concloure que, en el cas que es donés l'oportunitat, incorporarien de manera estable al seu centre per treballar-hi el 71,3 % dels i les educadores i, en canvi no hi incorporarien el 14,3 %. Amb l'altre 14,3 % només hi comptarien per cobrir substitucions i si no hi haguessin més opcions.

Gràfic 11. Incorporació a la plantilla del centre educatiu



En aquest cas es va plantejar la **hipòtesi 11**, segons la qual els participants amb més puntuació global competencial i de l'acompliment en el lloc de treball s'identifiquen com a futures incorporacions a l'organització. De nou, per contrastar aquesta hipòtesi s'ha fet una taula de contingència que permet posar en relació les puntuacions globals obtingudes amb la voluntat d'una possible incorporació estable al centre (taula 8). Com es pot veure, ambdós tipus de valoracions finals s'associen a una resposta positiva respecte de la incorporació al centre de l'educador o educadora, especialment quan la puntuació donada va ser d'excel·lent. En concret, el 56 % del casos amb puntuació d'excel·lent a l'entrevista de la UTS (o el 69,23 % si s'hi suma a qui va obtenir notable) s'incorporarien al centre en cas d'haver-hi una plaça estable disponible, i el

57,14 % de qui va obtenir una puntuació d'acompliment en el lloc de treball d'excel·lent (o el 67,86 % si s'hi suma els de notable).

No obstant això, cal destacar que 7 casos (27 %) que van obtenir puntuacions positives a l'entrevista de la UTS no serien incorporats a la plantilla o només en cas de necessitat per cobrir substitucions, i que 5 casos (18 %) dels educadors que van ser avaluats positivament en l'acompliment en el lloc de treball, són els mateixos professionals avaluadors els que indiquen que tampoc els incorporarien, o només per a substitucions.

Al constar moltes caselles amb una freqüència observada inferior a 5, no és possible calcular l'estadístic Chi quadrat amb fiabilitat, però la taula de contingència sembla indicar una majoria de casos que s'incorporarien a la plantilla amb bones puntuacions, tot i que també hi ha un alt percentatge de casos amb bones puntuacions que no es contractarien.

Taula 8. Taula de contingència entre les puntuacions globals i la intenció d'incorporació al centre si hi hagués plaça disponible

		Incorporació al centre de l'educador/a avaluat		
		No	Sí	Només substitucions
Puntuació total entrevista UTS	Aprovat	0	1	0
	Notable	2	4	1
	Excel·lent	1	14	3
Acompliment en el lloc de treball	Aprovat	2	1	1
	Notable	2	3	2
	Excel·lent	0	16	1

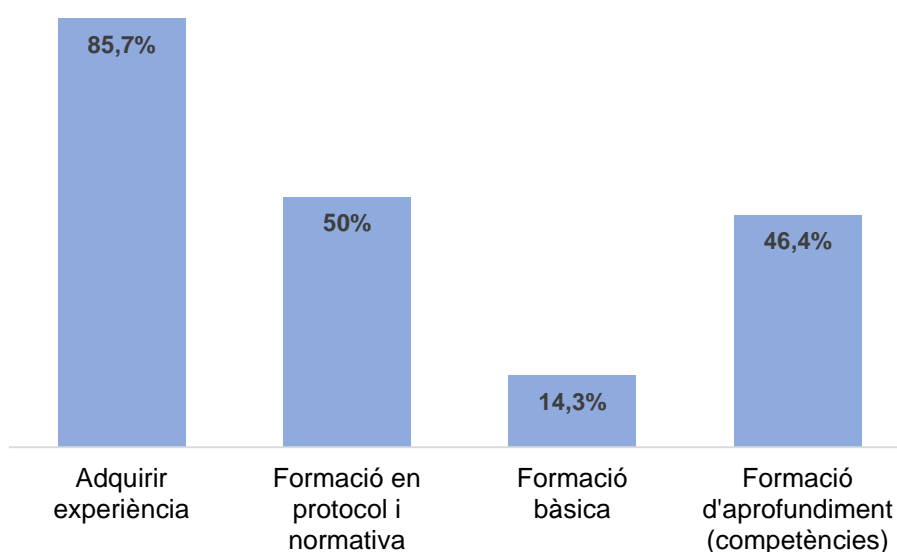
5.6. Objectiu 6: Avaluació de la influència del temps de servei prestat sobre la valoració de l'acompliment en el lloc de treball

L'última hipòtesi d'aquest estudi va plantejar que els participants amb més dies treballats al centre, obtenen de forma general una puntuació més alta en l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball (**hipòtesi 12**). Una anàlisi de correlacions no va mostrar cap associació entre les variables «temps treballat» i «valoracions», ni en la valoració donada en el lloc de treball ni en l'avaluació de l'entrevista de la UTS (Consulteu la taula E, annex 9.3).

5.7. Aspectes a millorar i valoracions dels i les educadores

Davant de la qüestió dels aspectes a millorar dels i les educadores, les persones avaluadores dels centres educatius van fer èmfasi especialment en què la majoria necessitava adquirir més hores d'experiència professional (85,7 %), seguit de la necessitat de formació en protocol i normativa (50 %) i formació d'aprofundiment (o en competències) (46,4 %).

Gràfic 12. Aspectes a millorar dels i les educadores segons les persones avaluadores dels centres educatius



Atesa la gran quantitat d'aspectes a millorar que els professionals dels centres educatius van destacar, es van correlacionar aquests aspectes de millora amb les competències avaluades per l'entrevista de la UTS (taula 9) així com amb les valoracions donades en l'acompliment en el lloc de treball (taula 10).

Com es pot observar a la Taula 8, l'aspecte a millorar «Formació bàsica» va ser l'únic que va correlacionar negativament amb la competència *Comunicació i influència* valorades a través de l'entrevista de la UTS. Es tracta d'una associació negativa que indica que hi ha més necessitat de formació bàsica quan la capacitat de comunicació és menor.

Taula 9. Correlacions entre competències avaluades per l'entrevista de la UTS i els aspectes a millorar

	MOT	COM	TP	TE	AC	A millorar: Adquirir experiència	A millorar: Formació protocol i normativa	A millorar: Formació bàsica	A millorar: Formació aprofund.
MOT	1								
COM	-,065	1							
TP	-,051	,429*	1						
TE	,363	,309	,555**	1					
AC	,480*	-,022	-,178	,139	1				
A millorar: Adquirir experiència	-,128	,139	-,166	-,221	-,309	1			
A millorar: Formació en protocol i normativa	-,150	,032	-,064	-,195	,188	-,239	1		
A millorar: Formació bàsica	-,048	-,442*	-,020	-,049	-,190	-,261	,356	1	
A millorar: Formació d'aprofund.	-,029	-,080	,039	,053	-,025	,058	-,629**	-,327	1

* La correlació és significativa en el nivell 0,05 (bilateral).

** La correlació és significativa en el nivell 0,01 (bilateral).

Nota: MOT = Motivació i adaptació; COM = Comunicació i influència; TP = Tolerància a la pressió; TE = Treball en equip; AC = Autoconcepte

Pel que fa a la taula 10, que correlaciona les valoracions de l'acompliment en el lloc de treball amb els aspectes a millorar, es poden observar més correlacions, especialment entre l'aspecte a millorar «Formació en protocol i normativa», que correlaciona negativament amb *Tolerància a la pressió*, *Treball en equip* i *Autoconcepte*. Per tant, hi ha més necessitat de millorar la formació

en protocol i normativa quan les capacitats en aquestes competències són pitjors. També es va trobar correlació entre més necessitats de «Formació bàsica» quan totes les competències eren valorades com a més baixes.

Taula 10. Correlacions entre competències valorades en l'acompliment en el lloc de treball i els aspectes a millorar

	MOT	COM	TP	TE	AC	A millorar: Adquirir experiència	A millorar: Formació en protocol i normativa	A millorar: Formació bàsica	A millorar: Formació d'aprofund.
MOT	1								
COM	,739**	1							
TP	,699**	,783**	1						
TE	,872**	,708**	,723**	1					
AC	,757**	,775**	,790**	,853**	1				
A millorar: Adquirir experiència	,133	,350	,378	,319	,192	1			
A millorar: Formació en protocol i normativa	-,392	-,324	-,536*	-,529*	-,497*	-,239	1		
A millorar: Formació bàsica	-,630**	-,508*	-,529*	-,691**	-,626**	-,261	,356	1	
A millorar: Formació d'aprofund.	,109	,079	,093	,152	,086	,058	-,629**	-,327	1

* La correlació és significativa en el nivell 0,05 (bilateral).

** La correlació és significativa en el nivell 0,01 (bilateral).

Nota: MOT = Motivació i adaptació; COM = Comunicació i influència; TP = Tolerància a la pressió; TE = Treball en equip; AC = Autoconcepte

5.8. Petita anàlisi de fiabilitat interjutges

Com es va especificar a la secció de participants, a continuació es presentaran uns breus resultats sobre l'avaluació interjutges amb relació a una mostra de 19 casos que van valorar dos jutges independents. Amb aquest objectiu es van fer diverses anàlisis Kappa de Cohen, una estadística que ofereix un índex d'acord interjutges. Segons els resultats, es va trobar un índex d'acord interjutges de nivell discret ($k=0,35$, $p = 0,044$) en la valoració de la competència *Comunicació i influència* i en la competència *Autoconcepte* amb un índex d'acord també discret ($k=0,35$, $p=0,035$). La resta de valoracions no van proporcionar resultats significatius al valorar l'índex d'acord.

6. Conclusions

6.1. Conclusions sobre l'objectiu 1: Identificar el perfil sociodemogràfic i competencial dels i les educadores socials que han participat en una borsa de treball

La mostra es compon majoritàriament per dones i un 47,8 % de la mostra total aporta experiència prèvia com a educador o educadora social. Certament, aquesta dada podria estar relacionada amb un desconeixement per part de les persones avaluadores dels centres educatius sobre l'experiència professional prèvia de les educadores i educadors socials.

Quant al perfil competencial, s'han trobat puntuacions homogènies en l'entrevista, amb bones puntuacions en la majoria de les competències valorades.

No obstant això, s'aprecia un marge de millora en l'àrea de *Tolerància a la pressió*, ja que aproximadament el 57,6 % podria millorar a puntuacions bones o molt bones, i en l'àrea de *Comunicació i influència*, perquè el 34,6 % podria millorar les seves puntuacions a un nivell superior.

L'homogeneïtat de les puntuacions del perfil competencial en l'entrevista es relaciona amb el mateix disseny de l'entrevista. Amb només dos indicadors de comportament per a cada competència, no ha resultat sensible a diferències intraàrea, atès que, en el context de la cobertura de llocs de substitució i reforços, té per objectiu esdevenir una eina ràpida que permet discriminar de forma genèrica les persones aspirants aptes de les que no ho són.

6.2. Conclusions sobre l'objectiu 2: Identificar l'acompliment dels i les educadores socials en el seu lloc de treball en un centre de justícia juvenil

En termes globals, del conjunt de persones que han estat declarades aptes en l'entrevista de selecció, el 85,7 % també han estat considerades «aptes» per

part dels responsables del centre educatiu, és a dir, que han obtingut una avaluació d'acompliment en el lloc de treball per sobre de la suficiència.

Les valoracions globals en la competència *Comunicació i influència* són bones, tant pel que fa a les puntuacions obtingudes en l'entrevista com en les valoracions fetes per les persones avaluadores dels centres educatius. Respecte a les valoracions de l'acompliment dels dos indicadors de la competència (assertivitat i empatia) s'han mostrat de manera equilibrada. Amb tot, s'observa una valoració significativament més positiva en la valoració obtinguda en el context d'entrevista que en la valoració obtinguda en el centre de treball.

Quant a la competència *Treball en equip*, les valoracions fetes per les persones avaluadores dels centres educatius són bones en la majoria dels casos. No obstant això, no es mostra significativament superior a la resta de competències i només supera el valor obtingut per les competències d'*Autoconcepte* i *Tolerància a la pressió*. S'ha de tenir en compte que els i les educadores de la borsa de treball presten serveis mitjançant contractes temporals i poden anar passant per diferents centres educatius, segons les diferents necessitats a cobrir. Entenem que aquesta inestabilitat no és el millor dels escenaris per afavorir una cohesió d'equip, cosa que pot dificultar als avaluadors una valoració excel·lent d'aquesta competència.

D'altra banda, la competència *Tolerància a la pressió* destaca per mostrar el percentatge més elevat (31,8 %) amb puntuacions baixes en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball. Tot i això, la majoria tenen un acompliment bo o molt bo en el lloc de treball en referència a aquesta competència.

La vivència de situacions reals de pressió, hostilitat o estrès en la intervenció amb el jovent als centres educatius evidencia la dificultat per treballar amb eficàcia en contextos complexos i per autocontrolar les pròpies reaccions emocionals i conductuals, alhora que posa de relleu que aquesta competència resulta fonamental en l'acompliment en el lloc de treball.

Tanmateix, és convenient destacar que algunes característiques de la mostra, com ara l'edat mitjana, que és de 30,84 anys, o la manca d'experiència

professional prèvia en situacions d'elevat estrès, podrien explicar aquest percentatge tan elevat.

6.3. Conclusions sobre l'objectiu 3: Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències en el seu conjunt

Les puntuacions obtingudes en el conjunt del perfil competencial per part de l'entrevista de la UTS són similars a les obtingudes en l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball, ara bé, la correlació de la valoració d'ambdós instruments, l'entrevista per competències i l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball, no és estadísticament significativa. Tot i que en la conceptualització del marc teòric s'ha fet palès que els estudis d'investigació sobre la validesa predictiva de les eines de selecció, i més concretament en l'eina de l'entrevista per competències, han estat escassos, l'estudi de Rodríguez (2016), amb una mostra de persones opositores a diferents categories laborals d'entitats públiques basques va informar de la correlació significativa entre el resultat de l'entrevista conductual estructurada i la mesura de l'acompliment en el lloc de treball. Els resultats d'aquest estudi no van en la línia de l'estudi de Rodríguez (2016), i no es pot concloure que els instruments avaluen fenòmens idèntics, no obstant això, s'evidencia que l'entrevista per competències aporta valor com a eina de cribratge.

S'identifica una relació entre els perfils competencials alts i l'acompliment superior en el lloc de treball; per tant, permet concloure que l'entrevista per competències classifica correctament les persones candidates com a aptes per al lloc de treball, atès que el 61,5 % coincideix amb un acompliment notable i excel·lent en el lloc de treball. A més, l'entrevista per competències mostra una bona sensibilitat, ja que només un 11,5 % de les persones avaluades no les classifica correctament.

6.4. Conclusions sobre l'objectiu 4: Avaluar la validesa predictiva de l'entrevista per competències per a cadascuna de les àrees avaluades

En l'estudi de l'avaluació per àmbit competencial, la UTS valora de forma més positiva totes les persones candidates en totes les competències en comparació amb l'avaluació que fan els centres educatius del seu acompliment en el lloc de treball. La UTS no reporta dades baixes en les competències de *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* ni en *Comunicació i influència*, per contra, des dels centres educatius detecten alguns educadors i educadores amb acompliment baix en aquestes competències. En aquest aspecte, cal posar en consideració l'efecte de la mesura i el rang de valors que prenen els instruments, ja que l'avaluació competencial mai serà menor a 5 i l'acompliment pot ser-ho.

La majoria de professionals que han obtingut puntuacions altes en les competències de *Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu* i *Autoconcepte* han demostrat tenir un acompliment en el lloc de treball superior. Per tant, semblaria que la motivació per al lloc de treball, juntament amb la capacitat d'adaptació al context i l'autoconeixement de les pròpies fortaleeses i debilitats tenen molt a veure amb el rendiment i desenvolupament laboral. Fins i tot, la capacitat d'adaptació i el propi reconeixement de les potencialitats podria arribar a compensar les puntuacions baixes en altres competències, quan s'avalua el seu acompliment en general.

Tanmateix només es presenten diferències estadísticament significatives en les competències de *Comunicació i influència* i *Tolerància a la pressió*, i són pitjor avaluades pels centres educatius. Ambdues competències són clau per al desenvolupament de les funcions d'atenció directa al jovent i requereixen d'una exigència més gran en el lloc de treball. Per aquesta raó caldria revisar aquestes competències per, d'una banda, redefinir-les conceptualment, i d'una altra, ajustar l'exigència en l'avaluació dels incidents crítics.

Altrament, es podria considerar que en el context artificial de l'entrevista, a diferència de l'entorn real del centre educatiu, es pot sobredimensionar aquesta

capacitat. Així, en el context de l'entrevista la persona entrevistada escull les situacions/incidents del passat laboral que li són més favorables d'explicar, i en un context real, sovint, la persona no pot preveure les situacions/incidents que ha d'abordar a nivell competencial.

S'ha constatat que les persones que han obtingut una millor valoració competencial en *Comunicació i influència*, també han obtingut una bona puntuació en l'acompliment general en el lloc de treball. És a dir, la majoria que ha obtingut una puntuació bona o molt bona en la competència *Comunicació i influència* també ha obtingut una puntuació elevada en la valoració de l'acompliment en el lloc de treball.

La capacitat comunicativa i d'influir s'entén com un recurs personal que es pot aplicar de forma transversal, amb l'objectiu de fer front als requeriments de l'entorn de forma més adaptativa. L'entorn tant pot ser el context d'una entrevista de selecció com el context de relació amb el jovent, personal de l'equip o caps.

6.5. Conclusions sobre l'objectiu 5: Determinar si la valoració competencial i de l'acompliment en el lloc de treball influeixen en l'estabilització laboral dels i les educadores socials

Els resultats mostren que la majoria dels subjectes amb puntuacions elevades, tant a nivell competencial com en la valoració de l'acompliment, serien incorporats de nou al centre en cas d'haver-hi una plaça disponible.

No obstant això, hi ha fins a un 27 % del casos que, tot i tenir una bona valoració tant a nivell competencial com de l'acompliment, no serien incorporats de nou a la plantilla o només serien incorporats per fer substitucions.

Creiem oportú considerar que és important l'encaix que pot fer la persona al centre, atenent la dinàmica de relació que es pugui establir amb l'equip i les persones, les característiques pròpies (personalitat, disponibilitat horària o

geogràfica, estat vital, etc.), així com, el grau d'afinitat amb el clima i els valors de l'organització.

Entenem que en la presa de decisió sobre la incorporació d'una persona a l'organització, no només es té en compte el seu perfil competencial sinó també altres variables situades fora del subjecte i que podrien incidir-hi.

6.6. Conclusions sobre l'objectiu 6: Avaluació de la influència del temps de servei prestat sobre la valoració de l'acompliment en el lloc de treball

Els resultats posen de manifest l'objectivitat de les avaluacions. Així, no sembla que el fet d'haver prestat serveis durant més temps al centre repercuteixi en la puntuació obtinguda en l'avaluació de l'acompliment.

Cal considerar, que els i les educadores formaven part d'una borsa de treball per cobrir substitucions urgents i extraordinàries d'estiu, amb una mitjana de tres mesos i mig de temps de serveis prestats als centres educatius. El tipus de contractes laborals i la curta durada, han pogut incidir en què no s'hagin detectat diferències en l'avaluació de l'acompliment entre les persones que disposaven de més o menys experiència.

7. Limitacions

Aquest estudi presenta diverses limitacions, algunes de les quals metodològiques i d'altres pròpies de les persones avaluadores. En primer lloc, cal destacar les limitacions derivades de la mida de la mostra. Com que es disposava de pocs casos, les anàlisis van ser limitades i es van basar especialment en comparacions de percentatges i valoracions de mitjanes que partien de proves no paramètriques. A més, la grandària de la mostra limita les possibilitats de buscar generalitzacions i establir conclusions fermes entre les dades.

També el disseny de l'estudi, centrat específicament en les persones aptes a l'entrevista de la UTS, pot haver determinat dificultats en les comparacions entre les dues mesures emprades. En aquest sentit, l'elecció de la mesura utilitzada pot haver diluït la probabilitat de trobar relacions entre els dos instruments emprats, ja que l'entrevista per competències té un rang de mesura de 0-10, i 5 és la puntuació mínima per obtenir l'aptitud per formar part de la borsa de treball. Així doncs, els participants amb puntuacions inferiors a 5 i que han resultat no aptes, no s'han inclòs a la mostra, la qual cosa pot haver interferit en la relació dels valors de l'entrevista i l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball. Per contra, l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball contempla un rang de mesura de 0-4, en què el 0 es valora com a «gens» i el 4, com a «molt» en relació amb l'acompliment; per tant, en aquesta avaluació sí que podem trobar valoracions negatives que no es podrien associar de forma directa amb els participants que van obtenir valoracions per sota de 5 en l'entrevista.

Pel que fa a les dades autoinformades, en el nostre estudi, encara que l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball hagi estat feta per una persona avaluadora designada, es veu limitada pel fet que poques vegades poden ser verificades independentment. Per aquest motiu, s'ha aplicat una avaluació interjutges, en què s'han designat dues persones avaluadores per a cada participant; això no obstant, no s'ha pogut recollir en la totalitat de la mostra. Aquestes dades autoinformades poden contenir diverses fonts potencials de

biaix a les quals s'ha d'estar atent i observar com a limitacions. Aquests biaixos es poden fer evidents si són incongruents amb dades d'altres fonts, com en alguns casos s'ha fet palès quan s'han relacionat amb les de l'entrevista per competències. Aquests són: 1) memòria selectiva, és a dir, recordar o no recordar esdeveniments que van ocórrer en algun moment del passat; 2) efecte «telescopi», en què els autoinformants recorden esdeveniments que van ocórrer un cop com si tinguessin lloc en un altre temps; 3) atribució, que es refereix a l'acte d'atribuir esdeveniments positius i resultats a la pròpia persona, però atribuir esdeveniments i resultats negatius a forces externes; i 4) l'exageració, l'acte de representar esdeveniments i resultats com a més positius o negatius del que realment van ser.

La majoria d'aquests biaixos s'han tingut en consideració i s'han intentat pal·liar en el disseny de l'estudi. Pels efectes memòria selectiva i «telescopi», es va afegir un ítem específic en l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball, per tal que el mateix avaluador o avaluadora identifiqués, en una escala de 0-10, el seu grau de record. Per tal de mitigar l'efecte d'exageració i/o subjectivitat, es va proporcionar un diccionari annex que descrivia cada nivell de l'ítem per complementar la informació de l'escala de valors de 0-4. A més, es va complementar l'avaluació amb aspectes qualitatius, que recollien qualitats professionals de les persones participants i que detectaven millores susceptibles de ser aplicades des de diferents perspectives.

Finalment, cal destacar la diferència entre els perfils professionals que avaluen la fase d'entrevista i la fase d'acompliment, ja que la UTS disposa d'un equip de psicòlogues formades i seleccionades específicament per desenvolupar les funcions pròpies del lloc de treball, entre les quals hi ha l'aplicació de l'eina de l'entrevista per competències. A més, cal fer un incís especial en la diversitat de l'objectiu de l'avaluació, atès que l'entrevista per competències és un instrument que, en el cas de la borsa d'aquest estudi, pretén incidir en el cribatge de l'aptitud; per contra, l'avaluació de l'acompliment contempla en quin grau les competències es desenvolupen de forma adequada en el lloc de treball.

8. Propostes de futur

A partir del desenvolupament i les conclusions a les quals s'ha arribat amb aquest estudi, les psicòlogues de la UTS ens plantejem una sèrie de millores a desenvolupar.

D'una banda, l'entrevista per competències utilitzada per la UTS ha estat útil i ha classificat adequadament aproximadament el 90 % de les candidatures considerades aptes. En l'estudi s'ha evidenciat una diferència significativa entre les puntuacions de l'entrevista per competències i les valoracions dels responsables dels centres educatius, pel que respecta a les competències de *Comunicació i influència* i *Tolerància a la pressió*, les quals, d'altra banda, s'ha comprovat que tenen una especial rellevància en el bon acompliment en el lloc de treball. Per aquest motiu, cal revisar, reformular i ampliar les preguntes per explorar aquestes competències. Addicionalment, ens plantejem la conveniència de revisar i reajustar el nostre model d'entrevista per competències, amb l'objectiu de comptar amb una eina més sensible i que permeti una valoració més àmplia i específica del perfil competencial de les candidatures.

D'altra banda, també seria interessant valorar la utilització d'altres proves de selecció que complementessin l'entrevista per competències. Una bona alternativa a considerar, per exemple, seria el centre d'avaluació o *assessment center* (exercicis de grup, presentacions, joc de rol, etc.), degut a què es tracta d'una eina que, conjuntament amb l'entrevista, augmenta la capacitat de predir les actituds i habilitats de les persones en determinades situacions. No obstant això, aquest tipus de proves necessiten una inversió més gran de temps i recursos humans.

Una alternativa a considerar seria registrar en cada competència les puntuacions de cadascun dels indicadors comportamentals que la representen, a més de la puntuació total de la competència. En tot cas, caldria utilitzar el mateix sistema de valoració en les diferents eines emprades, a l'hora de poder establir associacions i contrastar les puntuacions obtingudes.

D'altra banda, tot i que la relació entre la UTS i els centres educatius és molt propera, potser caldria donar una pas més en aquesta direcció, aprofundint en les diferents dinàmiques de treball del centre, dels diferents rols professionals, en com es gestiona la temporalitat del personal, etc. Ampliar aquest coneixement ens permetria ajustar encara més els perfils que seleccionem a les necessitats particulars de cada lloc de treball i a la casuística de cada centre.

En aquesta línia, també seria interessant fer un seguiment i tenir un retorn d'informació, per part de la direcció dels centres educatius, respecte a l'acompliment de les noves incorporacions, a l'hora d'obtenir una informació indispensable per poder constatar, modificar i millorar les nostres eines de selecció, adaptant-les cada cop més als requeriments i necessitats dels llocs de treball i dels centres.

Per a futurs estudis, i per tal d'augmentar la fiabilitat de les dades recollides per part dels i les avaluadores dels centres educatius, ens plantegem fer una píndola formativa sobre com complimentar la fitxa de recollida de dades. Això ens permetria garantir la comprensió del fenomen a observar i una adequada codificació de l'acompliment de la fitxa, i també potenciaria l'obtenció d'un nombre de respostes més gran. Igualment, cal establir mecanismes per procediment ordinari que promoguin l'avaluació de l'acompliment seguidament a la finalització de la relació contractual.

És important tenir en compte que aquesta coordinació implica poder traslladar informació clau sobre les necessitats dels professionals que s'incorporen, per tal d'incidir favorablement en l'acollida i acompanyament posterior i facilitar una incorporació harmònica al lloc de treball. Aquest aspecte té relació amb dotar d'un circuit d'incorporació laboral que s'inicia en la selecció per competències, seguida de la formació d'acollida i que finalitza en l'avaluació de l'acompliment.

L'àmbit d'execució penal constitueix un àmbit laboral amb unes característiques que requereixen una intervenció professional especialitzada. Fem referència als protocols, normativa, instruccions, etc., que serveixen de guia en l'actuació professional amb la població usuària que té unes necessitats molts específiques, així com, a les eines d'avaluació i d'intervenció adaptades a

aquest context d'intervenció. Les persones que s'incorporen a aquesta organització, tot i que disposin de la formació reglada o postuniversitària, necessiten una formació inicial específica per tal de facilitar una ràpida adaptació al centre educatiu. Una proposta de futur seria que els i les educadores socials rebessin una formació inicial abans de començar a treballar, la qual, atenent els resultats d'aquest estudi, podria consistir en un primer nivell en formació relativa als protocols i normativa aplicables en l'entorn de centres de justícia juvenil.

Tanmateix, atenent el resultat de l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball, en què la competència *Tolerància a la pressió* apareix com la més susceptible de millora, es podria considerar la conveniència d'introduir formació específica per millorar-la. Ens referim a formació relativa a tècniques d'autocontrol emocional, de relaxació, atenció plena i autoconeixement, etc.

Els resultats de l'estudi indiquen que la formació podria ser necessària per als professionals que s'incorporen a treballar en els centres educatius. Entenem que una formació basada en les competències professionals facilita un marc de treball en el desenvolupament professional, tant en la fase inicial, quan s'incorporen a un nou lloc de treball, com posteriorment, quan es tracta d'adquirir o aprofundir en determinats coneixements i destreses. D'aquesta manera s'afavoreix un millor compliment en el lloc de treball i, a més, s'incideix en una satisfacció més gran sobre la feina desenvolupada.

Respecte al nostre plantejament sobre estudis futurs, considerem interessant poder continuar investigant en la mateixa línia, sobre la fiabilitat de l'entrevista per competències com a eina predictiva de l'acompliment de les persones candidates en el lloc de treball, ampliant-la a altres perfils professionals, com la de psicòleg o psicòloga, i en altres contextos dins el Departament de Justícia com són els centres penitenciaris.

De cara a plantejar-se estudis futurs en la mateixa línia que l'actual, caldrà tenir en compte les limitacions que s'han pogut detectar en aquest estudi per poder anticipar-s'hi i reduir-les en la mesura del que sigui possible.

9. Referències bibliogràfiques

ALONSO, P.; MOSCOSO, S.; CUADRADO, D. (2015). «Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas». *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 79-89.

ALONSO, R.; CAPDEVILA, M.; COLELL, N.; MÉNDEZ, C. (2012). *La selecció de personal al servei de la Generalitat de Catalunya. A: Gestió dels Recursos Humans*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya.

BERGES, S. A. (2011). «Validación de Procedimientos de Selección de Policías Locales». *Anuario de Psicología Jurídica*, 21, 83-96.

CENTRE D'ESTUDIS JURÍDICS I FORMACIÓ ESPECIALITZADA (CEJFE) (2012). [Guia de formació per competències dels educadors socials en l'àmbit de l'execució penal](#). Barcelona

Circular 1/2008, de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, sobre disposicions comunes de funcionament dels centres educatius. Generalitat de Catalunya, 28 d'abril de 2008.

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA (DGFP) (2009). *Memòria tècnica. Definició de l'àmbit funcional Execució Penal*, 2 (a), 8.

DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA (DGFP) (2002). *Funcions i competències professionals clau del cos de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, educació social (subgrup A2)*. Barcelona.

ESCOLA D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA (EAPC) (2012). *Guia de l'entrevista de selecció per competències* (2a. ed.). Barcelona.

ESCOLA D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA (EAPC) (2010). *Guia per l'avaluació de competències dels càrrecs de comandament de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona.

Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 11, de 13 de enero del 2000.

Llei 27/2001, de 31 de desembre de 2001, de justícia juvenil. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 3553, de 15 de gener de 2002.

RODRÍGUEZ, A. (2016). «Validez predictiva e impacto adverso de la entrevista conductual estructurada en el sector público». *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 75-85.

SALGADO, J. F.; MOSCOSO, S. (2008). «Selección de personal en la empresa y las administraciones públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica». *Papeles del psicólogo*, 29 (1), 13-24

TORRA, R. M. (2016). «El context de la justícia juvenil a Catalunya». *Educació Social: Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 62, 105-122.

10. Annexos

10.1. Anunci JUS_303-2019

Generalitat de Catalunya

Departament de Justícia

ANUNCI per a la realització de substitucions urgents i extraordinàries, per a l'estiu de l'any 2019, d'educador/a social als Centres Educatius adscrits a la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i Justícia Juvenil del Departament de Justícia (Ref. núm. JUS/303/2019)

Termini de presentació de sol·licituds: del 28 de juny a l'11 de juliol de 2019

1. CENTRES I JORNADA DE TREBALL

Tots els llocs de treball d'educador o educadora social d'aquests centres tenen un horari especial sotmès a torns: horaris de matí, de tarda, de nit i de cap de setmana i festius. Els centres on es necessita fer substitucions són els següents:

Centre	Localitat	Observacions
Centre Educatiu L'Alzina	C/ Garraf, Masia de Bon Retorn Palau-solità i Plegamans	Es recomana consultar la disponibilitat d'accés amb transport públic.
Centre Educatiu Can Llupià	C/ Germans Desvalls, 58-60 Barcelona	
Centre Educatiu Folch i Torres	C/ Joan Maragall, 5-7 Granollers	
Centre Educatiu Oriol Badia	Mas Moió, 12 Masia Can Cúgols Guardiola de Font-Rubí	No disposa d'accés amb transport públic.
Centre Educatiu Montilivi	C/ Lluís Santaló i Sors, 1 Girona	Es recomana consultar la disponibilitat d'accés amb transport públic.
Centre Educatiu El Segre	C/ Rufeia, 68 Lleida	

2.- FUNCIONS DELS LLOCS DE TREBALL

- Atendre el jovent de la unitat de convivència que tinguin assignada, conèixer i detectar les seves necessitats, i canalitzar-les en el marc de les diferents intervencions educatives del centre, així com fer les funcions de tutoria del jovent esmentat per al seu seguiment i l'evolució educativa.
- Participar, en coordinació amb la resta de professionals de l'equip multidisciplinari, en l'elaboració i posterior aplicació dels programes de tractament individualitzat i dels models individualitzats d'intervenció del jovent de la unitat de convivència.
- Dur a terme activitats grupals amb el jovent de la seva unitat de convivència o d'altres unitats, en el marc de l'execució d'un programa d'intervenció.
- Redactar els informes i les notes informatives previstos en la normativa aplicable de justícia juvenil.
- Fer altres funcions que li atribueixi la normativa vigent, per a la correcta prestació dels serveis encomanats.

3.- REQUISITS DE PARTICIPACIÓ

- Disposar de la diplomatura o el grau universitari en Educació Social o trobar-se en algun dels supòsits de l'article 7 de la Llei 24/2002, de 18 de novembre, de creació de l'especialitat d'educació social en el cos de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, modificat per l'article 63 de la Llei 26/2009, del 23 de desembre, de mesures fiscals, financeres i administratives.
- Disposar de la nacionalitat espanyola o la d'altres estats membres de la Unió Europea o la dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicada la lliure circulació de treballadors. Els estrangers hi poden participar en els termes que determina l'article 10.2 de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració

social (BOE núm. 10, de 12.01.2000), modificat per la Llei orgànica 2/2009, d'11 de desembre (BOE núm. 299, de 12.12.2009).

- Posseir el certificat de coneixements de català de nivell de suficiència (C1) de la Direcció General de Política Lingüística o equivalent. Les persones que no acreditin estar en possessió del certificat de coneixements sol·licitat seran requerides per a la realització d'una prova que es qualificarà d'apte/a o no apte/a.
- Les persones participants que no tinguin la nacionalitat espanyola també hauran de tenir coneixements de llengua castellana, nivell superior. Aquest nivell equival a haver cursat la primària, la secundària i el batxillerat a l'Estat espanyol o el diploma d'espanyol (C2) d'acord amb el Reial decret 1137/2002, de 31 d'octubre, modificat pel Reial decret 264/2008, de 22 de febrer, o equivalent així com altres títols acadèmics oficials que acreditin el nivell de coneixement requerit per haver cursat els estudis necessaris per a la seva obtenció en aquesta llengua.
- Les persones que no acreditin estar en possessió del certificat de coneixements sol·licitat seran requerides per a la realització d'una prova que es qualificarà d'apte/a o no apte/a.
- No haver estat separat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que desenvolupaven en el cas de personal laboral, del qual hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre Estat, no ha de trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu Estat, en els mateixos termes, accedir a l'ocupació pública.
- No haver estat condemnat per:
 - Delicte dolós, llevat que s'hagi obtingut la cancel·lació d'antecedents penals, la rehabilitació o s'estigui en condicions d'obtenir-les.
 - Sentència ferma per algun delicte contra la llibertat i indemnitat sexual, així com per tràfic d'éssers humans, tal com disposa l'article 13.5 de la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor,

modificada per la Llei 26/2015 de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i l'adolescència.

La consulta es realitzarà per part de la Sub-direcció General de Recursos Humans i Relacions Laborals en la Plataforma d'Integració i Col·laboració Administrativa (PICA), prèvia autorització de la persona interessada en el formulari de sol·licitud de participació. En el cas que no sigui possible la consulta informàtica en la Plataforma d'Integració i Col·laboració Administrativa, s'haurà de presentar la documentació acreditativa necessària en el termini indicat.

Informació sobre compatibilitat de dos llocs de treball a l'Administració.

D'acord amb el que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, en general, és incompatible el desenvolupament de dos llocs de treball al sector públic, entre els quals estan incloses les substitucions en els centres de justícia juvenil. Únicament es pot compatibilitzar l'exercici d'un segon lloc de treball o una segona activitat en el sector públic els casos previstos a l'article 4 de l'esmentada Llei. Així mateix, d'acord amb l'article 17, l'exercici d'un segon lloc de treball o activitat pública o privada requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia.

Els requisits s'hauran de complir amb caràcter previ a la formalització del nomenament de funcionari/ària interí/na o la contractació laboral temporal i durant la prestació de serveis.

Les persones participants que incorrin en inexactituds o falsedats podran ser excloses motivadament del procés en qualsevol moment, si no compleixen els requisits.

La sol·licitud, caldrà presentar-la degudament emplenada i és imprescindible que s'especifiquin el/els centre/s en els quals s'està interessat/da a prestar serveis.

Les persones interessades a participar en aquest anunci que estiguin en disposició de complir els requisits de participació prèviament a la formalització del nomenament de funcionari/ària interí/na o la contractació laboral temporal,

han d'emplenar la sol·licitud que trobaran en el web del Departament de Justícia, en l'enllaç següent:

4.- PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

El procés de selecció constarà de dues proves de caràcter obligatori i eliminatori.

a) Primera prova: prova de coneixements de l'àmbit.

Consistirà en la realització d'una prova relacionada amb el contingut funcional del lloc de treball i el coneixement de l'àmbit d'actuació en centres de justícia juvenil, d'acord amb la informació que es troba recollida a la pàgina web del Departament de Justícia següent:

http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/justicia_juvenil/

Aquesta prova es realitzarà en línia, de manera que les persones participants hauran d'accedir a una adreça web que facilitarà el Departament de Justícia per contestar 20 preguntes relacionades amb el contingut funcional del lloc de treball i el coneixement de l'àmbit d'actuació en centres de justícia juvenil.

Les persones participants podran fer la prova des del seu ordinador personal.

La qualificació d'aquesta prova serà d'apte/a o no apte/a.

b) Segona prova: entrevista.

Les persones seran convocades presencialment a la realització d'una entrevista personal per determinar l'adequació de la persona candidata als requeriments competencials i funcionals del lloc de treball on també es contrastaran coneixements tècnics relacionats amb la prova de coneixements realitzada per les persones participants.

La qualificació d'aquesta prova serà d'apte/a o no apte/a.

Un cop tramesa la prova de coneixements de l'àmbit al Departament de Justícia, les persones aptes seran convocades, de manera individual per correu

electrònic, a l'entrevista, la qual es pot dur a terme durant el termini de presentació de sol·licituds, atès el caràcter extraordinari d'aquest procés.

Queden exemptes de la segona prova les persones que hagin realitzat una entrevista durant el 2018 i 2019 per ocupar llocs d'educador/a social en l'àmbit de Justícia Juvenil i hagin estat declarades aptes. La llista de persones exemptes es farà pública al web del Departament de Justícia.

5.- PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUDS DE PARTICIPACIÓ

Les persones interessades que compleixin els requisits de participació han d'emplenar la sol·licitud que trobaran en el següent enllaç: [FORMULARI JUS/303/2019](#) (per garantir que les dades del formulari s'envien correctament, utilitzeu el navegador Firefox, Chrome o Internet Explorer 11).

El formulari de sol·licitud caldrà presentar-lo degudament emplenat i és imprescindible que s'especifiquin el/els centre/s en els quals s'està interessat/a de prestar serveis.

Juntament amb la sol·licitud, les persones interessades poden presentar la documentació acreditativa dels requisits al·legats a la sol·licitud:

- Diplomatura o grau universitari en Educació Social o acreditar que es troba en algun dels supòsits de l'article 7 de la Llei 24/2002 i aportar la titulació universitària corresponent.
- Certificat de coneixements de català de nivell de suficiència (C1) de la Direcció General de Política Lingüística o equivalent. Les persones que no acreditin estar en possessió de certificat de coneixements de nivell de suficiència (C1) de llengua catalana seran requerides per a la realització d'una prova que es qualificarà d'apte/a o no apte/a.
- Les persones participants que no disposin de la nacionalitat espanyola el Certificat acreditatiu de coneixement de llengua castellana (C2).
- *Curriculum vitae*.

El termini de presentació de sol·licituds és de 10 dies hàbils, des del mateix dia de la publicació d'aquest anunci al web del Departament de Justícia. Es convocarà personalment a les persones a realitzar l'entrevista, una vegada comprovat que compleixen els requisits.

La data límit de presentació de sol·licituds és l'11 de juliol de 2019 i no s'admetran sol·licituds fora d'aquest termini.

Tota la informació d'aquest procés es podrà consultar al web del Departament de Justícia en l'adreça següent:

<http://justicia.gencat.cat/ca/serveis/treballar/treballtemporal/>

10.2 Fitxa de recollida de dades

FITXA DE RECOLLIDA DE DADES D'AVALUACIÓ COMPETENCIAL DEL LLOC DE TREBALL

Codi		Data avaluació	
Cognoms, nom			
Data de naixement		Sexe	
Experiència prèvia com a educador:			
Temps de serveis prestats al CE		mesos	
Continua treballant al CE:			
Persona que recull les dades/càrrec :			

MOTIVACIÓ I ADAPTACIÓ AL LLOC DE TREBALL (2 punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

1.- Mostra motivació pel lloc de treball?

2.- Identifica/assumeix el rol de l'educador en un centre educatiu?

Total

COMUNICACIÓ I INFLUÈNCIA (2punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

3.- Actua amb assertivitat en les seves intervencions ?

4.- Ha demostrat empatia i ha connectat amb els joves?

Total

TOLERÀNCIA A LA PRESSIÓ (2punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

5.- Treballa amb eficàcia en situacions de pressió?

6.- Ha actuat correctament davant el qüestionament d'autoritat per part dels joves?

Total

TREBALL EN EQUIP (2punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

7.- Ha sabut respectar, observar i col·laborar amb els membres de l'equip de treball?

8.- Ha arribat fàcilment al consens amb l'equip de treball?

Total

AUTOCONEIXEMENT (2punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

9.- Ha fet ús de les seves potencialitats al lloc de treball?

10.- És conscient del punts a millorar?

Total

TOTAL AVALUACIÓ

*puntuació mínima 0 - puntuació màxima 40

*Puntua en una escala de 0-10 quin grau de record tens de l'educador

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.- En què destaca? * Descriu algunes qualitats professionals de l'educador

--

2.- Què li cal millorar?

* Podeu marcar totes les opcions que siguin necessàries

1	Formació bàsica
2	Formació d'aprofundiment (en competències)
3	Formació en protocol i normativa
5	Adquirir més experiència
6	Altres

Codi	número
Data avaluació	dd/mm/aaaa
Cognoms, nom	Text (Cognom 1 Cognom 2, Nom)
Sexe	F = femení M= masculí
Data de naixement	dd/mm/aaaa
Experiència prèvia com a educador:	S= sí N= no NS=no sap
Temps de serveis prestats al CE	mesos
Continua treballant al CE:	S= sí N= no
Persona que recull les dades/càrrec	Text (Cognom 1 Cognom 2, Nom)

*Els camps sombrejats en gris els omple la Unitat Tècnica de Selecció

MOTIVACIÓ I ADAPTACIÓ AL LLOC DE TREBALL (2 punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

1.- Mostra una motivació genuïna pel lloc de treball?

- 0 Mostra desinterès, manca d'implicació feina.
- 1 Interès i motivació extrínseca (centrada en temes econòmics, proximitat domicili...).
- 2 Ha demostrat motivació intrínseca (desenvolupament professional/personal, vocació servei públic).
- 3 Destaca interès i vocació especial pel lloc treball.
- 4 Alta vocació i implicació laboral.

2.- Identifica/assumeix el rol de l'educador en un centre educatiu?

- 0 Desconeix la organització, el centre i les funcions lloc treball.
- 1 Coneixement genèric de la organització, el centre i les funcions lloc treball.
- 2 S'evidencia una integració adequada de la organització, el centre i les funcions lloc treball.
- 3 Mostra coneixements profunds de la organització, el centre i les funcions lloc treball.
- 4 Mostra coneixements profunds i ajusta les funcions segon necessitats.

COMUNICACIÓ I INFLUÈNCIA (2punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

3.- Actua amb assertivitat en les seves intervencions ?

- 0 Emet discurs poc assertiu. Divaga i no es mostra clar.
- 1 Es mostra assertiu en situacions de baixa exigència.
- 2 Mostra comportament assertiu en la majoria de situacions
- 3 Ha estat assertiu en contextos complexos.
- 4 Mostra assertivitat en contextos complexos i interlocutors especialment resistents.

4.- Ha demostrat empatia i ha connectat amb els joves?

- 0 Mostra poc ajust entre comunicació verbal/no verbal/paraverbal.
- 1 Mostra dificultats posar-se lloc de l'altre.

- 2 Fa escolta activa, intenta entendre el punt de vista de l'altre i fomenta el vincle.
- 3 Fa actuacions per assegurar l'apropament i la confiança amb el jove.
- 4 Manté els vincles creats i consolida la confiança amb actuacions sostingudes en el temps.

TOLERÀNCIA A LA PRESSIÓ (2 punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

5.- Treballa amb eficàcia en situacions de pressió?

- 0 Es bloqueja o es desborda (emocional, cognitivament i/o comportamentalment).
- 1 Manté cert autocontrol, no es bloqueja ni desborda.
- 2 Pot donar una resposta adaptativa: controla resposta emocional i comportament.
- 3 Dona una resposta adaptativa en situacions de pressió o estrès.
- 4 Domina la situació i gestió de les pròpies emocions en context advers.

6.- Ha actuat correctament davant el qüestionament d'autoritat per part dels joves?

- 0 No dona resposta encertada, es desajusta en el rol i/o evita la situació.
- 1 Davant situacions de qüestionament lleu dona una resposta encertada.
- 2 Habitualment dona una resposta ajustada.
- 3 Sap mantenir la calma i pot actuar correctament davant un qüestionament complexa.
- 4 Dona una resposta eficaç davant la reiteració del qüestionament.

TREBALL EN EQUIP (2 punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

7.- Ha sabut respectar, observar i col·laborar amb els membres de l'equip de treball?

- 0 No fa la feina que li correspon dintre de l'equip
- 1 No té una actitud receptiva o constructiva en les reunions de treball
- 2 Facilita un clima de treball d'equip i de cooperació
- 3 Impulsa i defensa una manera comuna de fer les coses

- 4 Fa accions per desenvolupar un bon clima, afavorint la creació de símbols d'identitat comuns

8.- Ha arribat fàcilment al consens amb l'equip de treball?

- 0 No fa gaires esforços per integrar-se a l'equip de treball
- 1 No té en compte opinions i contribucions d'altres companys/es
- 2 Escolta els companys/es, valorant sincerament les seves idees i experiència, per aprendre d'ells/es
- 3 Afronta els problemes, els conflictes o les diferències en l'equip amb decisió i optimisme
- 4 Integra de forma positiva les diferències i genera oportunitats dels desacords de l'equip

AUTOCONEIXEMENT (2punts)

* puntuar de 0-4 cada pregunta (0 gens, 1 poc, 2 adequat, 3 bastant, 4 molt)

9.- Ha fet ús de les seves potencialitats al lloc de treball?

- 0 No ha mostrat característiques personals especials a destacar
- 1 Ha mostrat alguna característica personal especial a destacar
- 2 Ha mostrat varies característiques personals especials a destacar
- 3 Ha mostrat forces característiques personals especials a destacar
- 4 Ha mostrat un ampli repertori de característiques personals especials a destacar

10.- És conscient del punts a millorar?

- 0 No ha integrat els aspectes de millora o inclús ha confrontat les indicacions rebudes
- 1 Ha integrat algun aspecte de millora
- 2 Ha integrat correctament els aspectes de millora traslladats
- 3 Ha afiançat els aspectes de millora proposats
- 4 S'ha mostrat proactiu davant la proposta d'aspectes a millorar

10.3. Taules descriptives de les avaluacions

Taula A. Puntuacions mitjanes obtingudes per la mostra en l'entrevista competencial de la UTS

Competències avaluades	Mitjana	Desviació estàndard
Coneixements	82,50	9,82
Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu	1,60	0,40
Comunicació i influència	1,71	0,43
Tolerància a la pressió	1,50	0,49
Treball en equip	1,71	0,40
Autoconcepte	1,52	0,46

Taula B. Distribució de les diferents categories de resposta a cada pregunta que conformen una competència

	N	Percentatge
MOTIVACIÓ I ADAPTABILITAT AL CONTEXT ORGANITZATIU		
P1. Mostra una motivació genuïna pel lloc de treball?		
Mostra desinterès, manca d'implicació per la feina.	1	3,6 %
Interès i motivació extrínseca (centrada en temes econòmics, proximitat al domicili).	1	3,6 %
Ha demostrat motivació intrínseca (desenvolupament professional/personal, vocació de servei públic).	2	7,1 %
Destaca l'interès i una vocació especial pel lloc treball.	14	50 %
Alta vocació i implicació laboral.	10	35,7 %
P2. Identifica/assumeix el rol de l'educador/a en un centre educatiu		
Desconeix l'organització, el centre i les funcions del lloc treball.	1	3,6 %
Coneixement genèric de l'organització, el centre i les funcions del lloc treball.	2	7,1 %
S'evidencia una integració adequada de l'organització, el centre i les funcions del lloc treball.	6	21,4 %
Mostra coneixements profunds de l'organització, el centre i les funcions del lloc treball.	15	53,6 %
Mostra coneixements profunds i ajusta les funcions segons les necessitats.	4	14,3 %
COMUNICACIÓ I INFLUÈNCIA		
P1. Actua amb assertivitat en les seves intervencions		
Es mostra assertiu/va en situacions de baixa exigència.	3	10,7 %
Mostra un comportament assertiu en la majoria de situacions.	3	10,7 %
Ha estat assertiu/va en contextos complexos.	18	64,3 %
Mostra assertivitat en contextos complexos i interlocutors especialment resistents.	4	14,3 %
P2. Ha demostrat empatia i ha connectat amb els joves		
Mostra dificultats a posar-se al lloc de l'altre.	1	3,6 %
Fa escolta activa, intenta entendre el punt de vista de l'altre i fomenta el vincle.	7	25 %
Fa actuacions per assegurar l'apropament i la confiança amb els joves.	15	53,6 %
Manté els vincles creats i consolida la confiança amb actuacions sostingudes en el temps.	5	17,9 %

TOLERÀNCIA A LA PRESSIÓ		
P1. Treballa amb eficàcia en situacions de pressió		
No dona resposta encertada, es desajusta en el rol i/o evita la situació	2	7,1 %
Davant situacions de qüestionament lleu dona una resposta encertada	6	21,4 %
Habitualment dona una resposta ajustada	7	25 %
Sap mantenir la calma i pot actuar correctament davant un qüestionament complex	11	39,3 %
Dona una resposta eficaç davant la reiteració del qüestionament	2	7,1 %
P2. Ha actuat correctament davant el qüestionament d'autoritat per part dels joves		
Davant situacions de qüestionament lleu, dona una resposta encertada.	5	17,9 %
Habitualment dona una resposta ajustada.	11	39,3 %
Sap mantenir la calma i pot actuar correctament davant un qüestionament complex.	10	35,7 %
Dona una resposta eficaç davant la reiteració del qüestionament.	2	7,1 %
TREBALL EN EQUIP		
P1. Ha sabut respectar, observar i col·laborar amb els membres de l'equip de treball		
No fa la feina que li correspon a dins de l'equip.	1	3,6 %
No té una actitud receptiva o constructiva en les reunions de treball.	1	3,6 %
Facilita un clima de treball d'equip i de cooperació.	3	10,7 %
Impulsa i defensa una manera comuna de fer les coses.	12	42,9 %
Fa accions per desenvolupar un bon clima, afavorint la creació de símbols d'identitat comuns.	11	39,3 %
P2. Ha arribat fàcilment al consens amb l'equip de treball		
No fa gaires esforços per integrar-se a l'equip de treball.	1	3,6 %
No té en compte opinions i contribucions d'altres companys.	1	3,6 %
Escolta els companys, valorant sincerament les seves idees i experiència, per aprendre d'ells	3	10,7 %
Afronta els problemes, els conflictes o les diferències en l'equip amb decisió i optimisme.	13	46,4 %
Integra de forma positiva les diferències i genera oportunitats dels desacords de l'equip.	10	35,7 %
AUTOCONCEPTE		
P1. Ha fet ús de les seves potencialitats al lloc de treball		
No ha mostrat característiques personals especials a destacar.	1	3,6 %
Ha mostrat alguna característica personal especial a destacar.	2	7,1 %
Ha mostrat varies característiques personals especials a destacar.	8	28,6 %
Ha mostrat força característiques personals especials a destacar.	13	46,4 %
Ha mostrat un ampli repertori de característiques personals especials a destacar.	4	14,3 %
P2. És conscient dels punts a millorar		
No ha integrat els aspectes de millora o inclús ha confrontat les indicacions rebudes.	1	3,6 %
Ha integrat algun aspecte de millora.	4	14,3 %

Ha integrat correctament els aspectes de millora traslladats.	4	14,3 %
Ha finançat els aspectes de millora proposats.	12	42,9 %
S'ha mostrat proactiu/va davant la proposta d'aspectes a millorar.	6	21,4 %

Taula C. Puntuacions mitjanes obtingudes en l'acompliment en el lloc de treball segons la valoració dels professionals del centre educatiu

Competències avaluades	Mitjana	Desviació estàndard
Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu	1,45	0,44
Comunicació i influència	1,42	0,35
Tolerància a la pressió	1,12	0,46
Treball en equip	1,54	0,49
Autoconcepte	1,32	0,46

Taula D. Correlacions entre les diferents competències segons l'avaluació en l'entrevista de la UTS o l'acompliment en el lloc de treball

		Entrevista UTS					Acompliment en el lloc de treball				
		MOT	COM	TP	TE	AC	MOT	COM	TP	TE	AC
Entrevista UTS	MOT	1									
	COM	-,065	1								
	TP	-,051	,429*	1							
	TE	,363	,309	,555**	1						
	AC	,480*	-,022	-,178	,139	1					
Acompliment en el lloc de treball	MOT	,077	,297	,158	,187	-,054	1				
	COM	-,058	,274	,195	,251	-,094	,739**	1			
	TP	,211	,354	,118	,260	-,039	,699**	,783**	1		
	TE	,062	,387	,245	,194	-,080	,872**	,708**	,723**	1	
	AC	,206	,349	,093	,202	,016	,757**	,775**	,790**	,853**	1

* La correlació és significativa en el nivell 0,05 (bilateral).

** La correlació és significativa en el nivell 0,01 (bilateral).

Nota: MOT = Motivació i adaptabilitat al context organitzatiu i adaptació; COM = Comunicació i influència; TP = Tolerància a la pressió; TE = Treball en equip; AC = Autoconcepte

Taula E. Correlacions entre temps treballat al centre i les valoracions globals donades als i les educadores

	Total dies treballats en CE	Acompliment en el lloc de treball	Puntuació total entrevista UTS
Total de dies treballats en CE	1		
Acompliment en el lloc de treball	,036	1	
Puntuació total de l'entrevista UTS	,018	,285	1

* La correlació és significativa en el nivell 0,05 (bilateral).

** La correlació és significativa en el nivell 0,01 (bilateral).