

Validez predictiva de la entrevista por competencias en una muestra de educadores y educadoras sociales de centros de justicia juvenil en Cataluña

Investigación encargada

Autoras

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

Año 2021

**Validez predictiva de la entrevista
por competencias en una
muestra de educadores y
educadoras sociales de centros
de justicia juvenil en Cataluña**

M^a Lourdes Alarcón Romero

Tura Benítez Comas

Ana Martínez-Catena

Patrícia Molina Justícia

Mireia Sentís Leris

El Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada ha editado esta investigación respetando el texto original de los autores, que son responsables de la corrección lingüística.

Las ideas y opiniones expresadas en la investigación son de responsabilidad exclusiva de los autores, y no se identifican necesariamente con las del Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada.

Aviso legal



Esta obra está sujeta a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 No adaptada de *Creative Commons*, cuyo texto completo se encuentra disponible en <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

Así pues, se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública del material, siempre que se cite la autoría del mismo y el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (Departamento de Justicia), y no se haga un uso comercial ni se transforme para generar obra derivada.

Índice

1. Introducción.....	1
2. Objetivos	4
3. Marco teórico y conceptual	7
3.1. La selección de personal.....	7
3.2. El ámbito de ejecución penal	12
4. Materiales y método.....	16
4.1. Diseño.....	16
4.2. Participantes	17
4.2.1. Población.....	17
4.3. Instrumentos	20
4.3.1. Entrevista por competencias	20
4.3.2. Ficha de recogida de datos de evaluación competencial del puesto de trabajo.....	23
4.4. Análisis de datos.....	24
5. Resultados	25
5.1 Objetivo 1: Describir el perfil sociodemográfico y competencial de los y las educadoras sociales que han participado en una bolsa de trabajo	25
5.1.1. Perfil sociodemográfico	25
5.1.2. Descripción del perfil competencial de la entrevista por competencias efectuada por la UTS	26
5.2. Objetivo 2: Identificar el cumplimiento de los y las educadoras sociales en su puesto de trabajo en un centro educativo de justicia juvenil.....	28
5.3. Objetivo 3: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias en su conjunto.....	34
5.4. Objetivo 4: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias para cada una de las áreas evaluadas	36
5.5. Objetivo 5: Determinar si la valoración competencial y del desempeño en el puesto de trabajo influyen en la estabilización laboral de los y las educadoras sociales	39
5.6. Objetivo 6: Evaluar la influencia del tiempo de servicio prestado sobre la valoración del desempeño en el puesto de trabajo	41
5.7. Aspectos a mejorar y valoraciones de los y las educadoras.....	41

5.8. Pequeño análisis de fiabilidad interjueces.....	43
6. Conclusiones.....	44
6.1. Conclusiones sobre el objetivo 1: Identificar el perfil sociodemográfico y competencial de los y las educadoras sociales que han participado en una bolsa de trabajo.....	44
6.2. Conclusiones sobre el objetivo 2: Identificar el cumplimiento de los y las educadoras sociales en su puesto de trabajo en un centro de justicia juvenil.....	45
6.3. Conclusiones sobre el objetivo 3: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias en su conjunto	46
6.4. Conclusiones sobre el objetivo 4: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias para cada una de las áreas evaluadas.....	47
6.5. Conclusiones sobre el objetivo 5: Determinar si la valoración competencial y del desempeño en el puesto de trabajo influyen en la estabilización laboral de los y las educadoras sociales	49
6.6. Conclusiones sobre el objetivo 6: Evaluar la influencia del tiempo de servicio prestado sobre la valoración del desempeño en el puesto de trabajo	49
7. Limitaciones	51
8. Propuestas de futuro	53
9. Referencias bibliográficas.....	57
10. Anexos	59
10.1. Anuncio JUS_303-2019	59
10.2 Ficha de recogida de datos	66
10.3. Tablas descriptivas de las evaluaciones realizadas.....	71

1. Introducción

La Unidad Técnica de Selección (UTS) es la unidad encargada de la selección de personal del Departamento de Justicia. La UTS se encuentra integrada en la Subdirección de Recursos Humanos de la Dirección de Servicios y su actuación tiene carácter básico, esencial y transversal dentro del Departamento. El equipo que la conforma se compone por el jefe de unidad, cuatro psicólogas y tres personas administrativas. Las autoras de esta investigación trabajan como psicólogas y jefe de Unidad en la UTS.

El ámbito territorial de actuación de la UTS es Cataluña, y una de sus funciones principales es la provisión de puestos de trabajo provisionales del Departamento. Desde la unidad atienden demandas de empleo de las diferentes unidades y ámbitos de actuación, y como veremos a continuación, implica la cobertura de un amplio abanico de cuerpos, categorías y profesiones.

El Departamento de Justicia dispone de ocho ámbitos de actuación: la Administración de Justicia y su modernización; la Secretaría de Medidas Penales Alternativas, Reinserción y Atención a la Víctima; el Derecho Civil de Cataluña; las asociaciones y fundaciones, colegios profesionales, etc.; la Resolución Alternativa de Conflictos; los Asuntos Religiosos; la Memoria Democrática, y los Grupos de Interés.

Como decíamos antes, los puestos de trabajo a cubrir abarcan un amplio abanico de profesiones: psicología, jurista, ingeniería, arquitectura, medicina, educación social, trabajo social, etc.), técnicos de gestión, personal administrativo, personal subalterno, cocineros, técnicos especialistas en patología forense, etc.

Por otra parte, los puestos de trabajo pueden implicar diferentes grados de responsabilidad: puestos base y puestos de mandos de diferentes niveles, como, por ejemplo, jefe de unidad, jefe de servicios, etc.

Atendiendo a todo lo expuesto, uno de los retos principales de la UTS es la identificación de las competencias profesionales de una multitud de colectivos, así como el diseño de las herramientas más idóneas de evaluación.

La cobertura de los puestos de trabajo puede materializarse de diferentes maneras: sustituciones por incapacidad temporal, puestos vacantes con o sin reserva de puesto de trabajo, encargo de funciones, empleos de tercios de jornada, refuerzos, programas de duración limitada, etc.

Además, otro reto de la UTS es la gestión de un alto volumen de procesos con los recursos de que dispone. En el año 2019 se gestionaron cerca de 600 expedientes y alrededor de 30.000 currículos.

La selección de personal ha ido evolucionando con el tiempo, desde un modelo tradicional a otro más estratégico, por competencias. El modelo tradicional de selección tiene en cuenta principalmente la experiencia y los conocimientos de la persona evaluada. Este modelo implica disponer de una información precisa tanto de los requisitos del puesto de trabajo (funciones, tareas, conocimientos, formación, etc.) como de la experiencia y los conocimientos de las personas candidatas. Asimismo, utiliza como herramienta de evaluación un formato de entrevista convencional.

Desde la UTS se sigue el modelo de selección por competencias. Este modelo, a diferencia del tradicional, tiene en cuenta también aquellas características que debería tener la persona candidata (actitudes, aptitudes, habilidades, dimensiones de personalidad, etc.), es decir, las competencias requeridas para desarrollar las funciones del puesto de trabajo de manera excelente. Desde este modelo, la herramienta principal para hacer la evaluación es la entrevista por competencias, que es objeto de estudio en esta investigación.

En el ámbito de la ejecución penal y, más concretamente, en los centros educativos de justicia juvenil, resulta esencial conseguir un buen ajuste entre el perfil competencial de la persona candidata y las exigencias del puesto de trabajo. Este ajuste es necesario para alcanzar el reto que supone la inserción

sociolaboral y comunitaria de la juventud que ha infringido la ley y se halla a bajo medida judicial. En este sentido, es importante disponer de herramientas de evaluación contrastadas, dado que la intervención de las personas seleccionadas puede incidir de manera significativa en la trayectoria de los y las jóvenes, y consecuentemente, en el conjunto de la sociedad.

Así, para conseguir este buen ajuste, es necesario conocer las competencias clave del puesto de trabajo y disponer de herramientas objetivas, fiables y válidas de evaluación, administradas por profesionales de la psicología formados y entrenados en el ámbito de la evaluación competencial y psicológica y los recursos humanos y, más concretamente, en la selección por competencias.

Para finalizar, no constan estudios anteriores sobre esta materia en nuestro ámbito territorial, por lo tanto, este es un estudio innovador que persigue, en primer lugar, validar nuestra herramienta de selección con una visión más estratégica de lo que implica la selección de personal y, en segundo lugar, la mejora de la gestión del talento en el Departamento de Justicia, y en consecuencia, la mejora del servicio público.

2. Objetivos

La intervención de la Unidad Técnica de Selección (UTS) finaliza cuando se selecciona al candidato. Habitualmente, no disponemos de un retorno de información (*feedback*) respecto del desarrollo profesional en el puesto de trabajo de la persona que ha sido seleccionada. Con todo, consideramos que este retorno es importante para poder reflexionar sobre la idoneidad de la entrevista por competencias en el proceso de selección, la conveniencia de mejorarla, o en su caso, la necesidad de complementarla con otras pruebas.

Esta investigación nos permite obtener este retorno, y basado en él, nos planteamos los siguientes objetivos principales y formulamos las hipótesis que se desprenden de cada uno de ellos:

- 1) Describir el perfil sociodemográfico y competencial de los y las educadoras sociales que han participado en una bolsa de trabajo.
 - Hipótesis 1: la mayoría de las personas participantes en la muestra son mujeres con experiencia previa como educadoras sociales.
 - Hipótesis 2: el perfil competencial destaca en las áreas de *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo y adaptación al puesto de trabajo* y en *Trabajo en equipo*.
 - Hipótesis 3: el perfil competencial evidencia aspectos a mejorar en las áreas de *Tolerancia a la presión* y en *Comunicación e influencia*.
- 2) Identificar el cumplimiento de los y las educadoras sociales en su puesto de trabajo en un centro educativo de justicia juvenil.
 - Hipótesis 4: el desempeño en el puesto de trabajo respecto de la competencia *Comunicación e influencia*, la capacidad *empática* mostrará mejor desarrollo que la capacidad de *asertividad*.
 - Hipótesis 5: el desempeño en el puesto de trabajo destaca en el área de *Trabajo en equipo*.

- Hipótesis 6: el desempeño en el puesto de trabajo evidencia posibilidades de mejora en el área de *Tolerancia a la presión*.
- 3) Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias en su conjunto.
- Hipótesis 7: las personas participantes con una puntuación global competencial más alta en la entrevista de la UTS, obtienen una puntuación total más alta en el desempeño en el puesto de trabajo.
- 4) Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias para cada una de las áreas evaluadas (*Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo, Comunicación e influencia, Tolerancia a la presión, Trabajo en equipo y Autoconcepto*).
- Hipótesis 8: las personas participantes con una puntuación competencial más alta en una determinada área evaluada, obtienen mejor puntuación en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo de la misma área.
 - Hipótesis 9: las personas participantes con una puntuación competencial más alta de forma conjunta en las áreas de *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo y Autoconcepto*, obtienen mejor puntuación global en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo.
 - Hipótesis 10: las personas participantes con una puntuación más baja en la competencia *Comunicación e influencia*, obtienen peor puntuación en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo en términos globales.
- 5) Determinar si la valoración competencial y del desempeño en el puesto de trabajo influyen en la estabilización laboral del personal de educación social.
- Hipótesis 11: las personas participantes con una puntuación global competencial y del desempeño en el puesto de trabajo más alta se identifican como futuras incorporaciones a la organización.

- 6) Evaluar la influencia del tiempo de servicio prestado sobre la valoración del desempeño en el puesto de trabajo.
- Hipótesis 12: las personas participantes con más días trabajados en el centro obtienen de forma general una puntuación más alta en la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo.

3. Marco teórico y conceptual

3.1. La selección de personal

La selección de personal es el proceso que se lleva a cabo para encontrar a los candidatos más adecuados para las funciones de los puestos de trabajo que se han de ocupar (Alonso, Capdevila, Colell y Méndez, 2012).

Dentro de las administraciones públicas, la selección de personal se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad (Constitución Española, art. 23.2; EBEP, art. 55). Más concretamente, en nuestro contexto, también se considera lo establecido en el texto refundido Decreto Legislativo 1/1997. De esta manera, la selección del personal de la Generalitat de Cataluña se lleva a cabo mediante convocatoria pública respetando los principios mencionados.

El proceso de selección es complejo, ya que requiere un conocimiento detallado de las características del puesto de trabajo y la organización a la que pertenece, para poder identificar las competencias profesionales necesarias para alcanzar las funciones de manera idónea. Una vez se han identificado las competencias profesionales, se determinan las herramientas que se utilizarán para evaluar a los candidatos.

En términos generales, se entiende por competencia profesional el conjunto de comportamientos observables, relacionados con la buena ejecución de un trabajo concreto en una organización, y que son el resultado del funcionamiento integrado de una suma de conocimientos de tipo conceptual, procedimientos o técnicas, habilidades, actitudes, motivación y rasgos de personalidad. En el caso de los profesionales de la educación social, la buena ejecución tiene que ver con la importante tarea de inserción sociolaboral y comunitaria de estos jóvenes.

Nuestras fuentes de referencia respecto de los perfiles competenciales y las competencias profesionales son las siguientes:

La memoria técnica: Definición del Ámbito de Ejecución Penal de la Dirección General de Función Pública (Departamento de Políticas Digitales y

Administración Pública) de febrero de 2009. El ámbito de actuación se refiere a aquellos puestos de trabajo que, de manera exclusiva, actúan con personas implicadas en procesos de tipo penal. En esta memoria se especifican los perfiles competenciales por titulación dentro del ámbito de referencia, y también diferencian entre competencias técnicas y competencias transversales. De estas últimas se hacen constar las siguientes: tolerancia a la presión; gestión y resolución de conflictos; gestión de la información; resolución de problemas y toma de decisiones; flexibilidad y adaptación, e iniciativa, autonomía y proactividad.

Otra fuente son las guías formativas elaboradas por el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (CEJFE). El CEJFE promueve el aprendizaje, la investigación y el conocimiento en el conjunto de profesionales del Departamento. En este sentido, elabora guías formativas de los diferentes colectivos de ejecución penal, en las que se identifican las competencias profesionales para el colectivo, se detallan los comportamientos imprescindibles para desarrollar adecuadamente las funciones del puesto de trabajo y se asocia estos comportamientos a cada una de las competencias. A la vez que se relacionan las actividades formativas con las competencias profesionales requeridas.

En la *Guía de formació per competències dels educadors socials en l'àmbit de l'execució penal* (CEJFE, 2012), se identifican ocho competencias comunes (competencia institucional; comunicación; prevención y resolución conflictos; organización y gestión del tiempo; coordinación y trabajo en equipo; iniciativa y creatividad; tolerancia a la presión y gestión de la información) y dos competencias por área de trabajo (planificación de acciones educativas y acción educativa).

Finalmente, constituye una otra fuente básica de referencia lo que establece el Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública, y en concreto, en relación con este estudio, respecto de los perfiles profesionales de los cuerpos de administración especial, colectivo de educación social. Aquí se identifican siete competencias clave: actualización profesional; adaptabilidad; compromiso con la organización y el servicio público;

comunicación; iniciativa; prevención y resolución de conflictos; trabajo en equipo.

Por otra parte, las principales herramientas que se utilizan en la selección de personal son: el currículum, las referencias, la entrevista, los tests de capacidades cognitivas o de aptitudes y de personalidad, las pruebas profesionales, el centro de evaluación o *assessment center* (Salgado, 2008; Alonso, 2015; Rodríguez, 2016).

La entrevista de selección es un proceso de comunicación interpersonal entre uno o varios entrevistadores y una persona candidata, que debe responder al objetivo de identificar la adecuación de las diferentes personas candidatas de esta a un puesto de trabajo (EAPC, 2012).

En el ámbito de los recursos humanos, se pueden considerar diferentes tipos de entrevista:

- a) Entrevista convencional: se trata de una conversación informal, sin una estructura predefinida, y con un contenido que puede variar en función de la persona candidata y el desarrollo de la entrevista.
- b) Entrevista convencional estructurada: la conversación sigue una estructura predeterminada con preguntas que versan sobre la experiencia, conocimientos, credenciales, etc., y todas las personas evaluadas son entrevistadas siguiendo el mismo guión de preguntas.
- c) Entrevista por competencias: es una entrevista estructurada con un guión de preguntas que tiene el objetivo de identificar aquellas conductas que el candidato o la candidata ha mostrado en empleos anteriores, y que ponen de manifiesto las competencias profesionales requeridas para el puesto de trabajo. Se basa en el principio de consistencia de la conducta. Así, el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada del sujeto en el puesto de trabajo.

La entrevista, como herramienta, tiene una serie de ventajas y limitaciones. Es flexible en cuanto a su estructura y contenido, facilita obtener una gran cantidad de información en un periodo de tiempo relativamente corto y

profundiza en el conocimiento de la persona candidata de manera directa. Sin embargo, es una herramienta que permite contrastar los resultados obtenidos en otras pruebas de evaluación.

En cuanto a sus limitaciones, se pueden destacar la dificultad de integración de toda la información recibida, la discriminación de la información que es relevante y la que no, el error de observación y/o interpretación por parte del entrevistador o la entrevistadora, la deseabilidad social de la persona entrevistada, el elevado coste en recursos humanos (personas y tiempo), etc.

A diferencia de las entrevistas convencionales, la entrevista competencial dispone de un guión estructurado con preguntas que se han elaborado a raíz de un análisis del puesto de trabajo, las cuales buscan las evidencias comportamentales que ponen de manifiesto la existencia de una determinada competencia profesional. Así, se trata de una entrevista conductual estructurada, aplicada al ámbito de selección de personal.

El grado de acierto de la decisión respecto de la persona seleccionada depende, en gran medida, del grado de validez de la herramienta de evaluación utilizada. Según indica el estudio de Salgado *et al.* 2008, el método más empleado para estudiar la validez de los instrumentos es el metaanálisis.

La validez hace referencia al grado en que un instrumento mide lo que pretende medir (EAPC 2012). Cuando hablamos de validez predictiva o de contenido de la entrevista, nos referimos al grado de eficacia con el que predice el desarrollo profesional en el puesto de trabajo de la persona evaluada.

La fiabilidad se refiere a la precisión de las medidas obtenidas a partir de la aplicación de un instrumento, tiene que ver con la exactitud del instrumento o de la medida (EAPC, 2012).

De la revisión bibliográfica realizada se ha evidenciado que los estudios de investigación sobre validez predictiva de las herramientas de selección, y más concretamente en la herramienta de la entrevista por competencias, han sido

escasos. Se podría destacar la aportación de Salgado y Moscoso (2008), que llevan a cabo una revisión centrada en los instrumentos más utilizados en España, y obtienen los resultados que se recogen en la siguiente tabla.

Tabla 1. Fiabilidad y validez de los métodos de selección de personal

Método	Fiabilidad	Validez operativa
Entrevista conductual estructurada	.83	.63
Exámenes (tests) de conocimientos	.80	.45
<i>Assessment Center</i> - Simulaciones	.70	.37
Entrevistas convencionales Estructuradas	.65	.33
Referencias personales	.60	.26
Valoración de méritos y formación	.80	.18
Entrevistas no estructuradas	.50	.14

Nota: Validez operativa = validez observada corregida por fiabilidad del criterio y restricción indirecta en el predictor.

Fuente: Salgado y Moscoso (2008)

De lo contrario, Berges (2011) realizó un estudio con una muestra de policías locales del Ayuntamiento de Zaragoza, en el que la entrevista conductual estructurada mostró un mayor grado de validez en comparación con otras fuentes, tales como la presencia de determinados rasgos de personalidad, aptitudes físicas, habilidad mental general, etc.

Por otra parte, Rodríguez *et al.* 2016, hizo un estudio con una muestra de personas opositoras a diferentes categorías laborales de entidades públicas vascas, y obtuvo una correlación significativa entre el resultado de la entrevista conductual estructurada y la medida de desempeño en el puesto de trabajo. Este mismo autor concluye que, a la hora de evaluar los coeficientes de validez predictiva, las correlaciones entre .20 y .34 son adecuadas; entre .35 y .44 son razonables; entre .45 y .54 son buenas, y si son superiores a .55 son excelentes.

En la UTS se utiliza la entrevista por competencias como herramienta principal para evaluar las capacidades y la idoneidad de los candidatos en el puesto de trabajo. Esta herramienta permite evaluar sus competencias profesionales mediante la investigación y exploración de actitudes y comportamientos manifestados en situaciones concretas a lo largo de su trayectoria profesional.

La entrevista por competencias nos facilita la selección de los profesionales más idóneos, a la vez que también nos aporta información respecto del grado de consecución de las diferentes competencias. Así, permite tanto la detección de las fortalezas como de las áreas deficitarias en el desarrollo profesional, que podrían ser susceptibles de mejora mediante una formación específica u otros recursos.

Por otra parte, es importante que el entrevistador o entrevistadora sea un profesional de la psicología debidamente formado en el ámbito de la selección y la evaluación por competencias. Este profesional puede adaptar la entrevista a las particularidades de la persona evaluada, pero sin perder la objetividad (por ejemplo, si está nerviosa, está muy a la defensiva, tiene un talante introvertido, etc.). También puede abordar las distorsiones cognitivas que puedan aparecer en el contexto de entrevista (efecto halo, primacía, recencia, etc.), para hacer una valoración lo más ajustada posible con relación a las competencias profesionales de las que realmente dispone la persona entrevistada.

3.2. El ámbito de ejecución penal

En el ámbito de ejecución penal del Departamento de Justicia se incluyen los puestos de trabajo que, de manera exclusiva, actúan con personas implicadas en procesos penales sobre las que la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal haya solicitado una intervención o haya impuesto una medida o condena, ya sea en medio comunitario o en centros de internamiento (DGFP, 2009).

La Dirección General de Ejecución Penal en la Comunidad y Justicia Juvenil (a partir de ahora, DGEPCJJ) es la responsable del cumplimiento de las actuaciones previstas en el ordenamiento jurídico que regula las acciones sociales dirigidas a mayores de 14 años y menores de 18 años. La DGEPCJJ tiene los siguientes ámbitos de actuación: el asesoramiento técnico, la mediación y reparación, el medio abierto, y finalmente, el internamiento en centros educativos.

En los centros educativos, se llevan a cabo, por orden del juez, la ejecución de programas de intervención que se aplican a los jóvenes que han cometido un delito. En Cataluña existen diferentes centros educativos distribuidos por el territorio, a saber: Til-lers, Montilivi, El Segre, Can Llupià, L'Alzina, Folch i Torres y Oriol Badia.

La actividad de los centros tiene como objetivo la integración y la reinserción social de las personas jóvenes sentenciadas a medidas de internamiento, mediante la aplicación de programas educativos y responsabilizadores. Los centros tienen la custodia de todas las personas jóvenes internas con medidas cautelares o definitivas.

Dentro del centro intervienen diferentes profesionales: psicólogo, trabajador social, educador social, profesores de enseñanza, profesores de taller de ocupación laboral, etc. Según Torra (2016), todos los profesionales de este gran engranaje trabajan de forma multidisciplinar y en red, solo con el objetivo de la buena inserción sociolaboral y comunitaria de estos jóvenes.

Desde la DGEPCJJ se establecen unas líneas comunes y programas de intervención en los diferentes centros educativos. Cada joven tiene un programa individualizado que incluye las actividades educativas y/o de tratamiento que debe llevar a cabo.

Los programas de intervención pueden ser generales, es decir, destinados a toda la población interna (por ejemplo, competencia psicosocial, educación para la salud, refuerzo en el entorno familiar, etc.) o de actuación especializada, dirigidos a los jóvenes que presentan determinadas problemáticas (por ejemplo, programa de drogodependencias, salud mental, delitos sexuales, etc.).

El joven o la joven se puede encontrar en situación de medida privativa de libertad, que obliga al internamiento en un centro educativo o terapéutico, o bien puede permanecer en su domicilio durante el tiempo impuesto en la sentencia.

Asimismo, hay varios tipos de medidas:

- Régimen cerrado: el joven o la joven hace todas las actividades del programa educativo dentro de un centro educativo.
- Régimen semiabierto: el joven o la joven hace algunas de las actividades del programa educativo fuera del centro.
- Régimen abierto: el joven o la joven hace todas las actividades del programa educativo fuera del centro.
- Internamiento terapéutico: el joven o la joven recibe un tratamiento específico para abordar su alteración psíquica o dependencia a sustancias tóxicas.
- Permanencia de fin de semana (en un centro educativo o en el domicilio): el joven o la joven debe y permanecer hasta un máximo de 36 horas en un centro o en su domicilio, entre la tarde del viernes y la noche del domingo.

Los profesionales de la educación social que trabajan en un centro educativo tienen asignadas las siguientes funciones:

- Atender a la juventud de la unidad de convivencia asignada, conocer y detectar sus necesidades, y canalizarlas en el marco de las diferentes intervenciones educativas del centro, así como hacer las funciones de tutoría de las personas jóvenes mencionadas para su seguimiento y la evolución educativa.
- Participar, en coordinación con el resto de profesionales del equipo multidisciplinar, en la elaboración y posterior aplicación de los programas de tratamiento individualizado y de los modelos de intervención de la juventud de la unidad de convivencia.
- Llevar a cabo actividades grupales con la juventud de su unidad de convivencia o de otras unidades, en el marco de la ejecución de un programa de intervención.

- Redactar informes y notas informativas previstos en la normativa aplicable de justicia juvenil.
- Hacer otras funciones que le atribuya la normativa vigente para la correcta prestación de los servicios encomendados.

Además de las funciones del puesto de trabajo, es importante tener en cuenta las competencias básicas para desarrollar correctamente su función profesional. En este sentido, en el año 2012, el CEJFE elaboró la primera edición de *La formación especializada de los educadores sociales en el ámbito de ejecución penal*, en la que se detallan las actividades formativas diseñadas para desarrollar diferentes competencias en el puesto de trabajo.

4. Materiales y método

4.1. Diseño

Se trata de un estudio descriptivo y correlacional con un análisis interjueces que evalúa a una muestra de educadores y educadoras sociales que han resultado aptos para proveer una bolsa de trabajo en el Departamento de Justicia.

Los datos se presentan en tres fases de análisis:

1. Descriptiva sociodemográfica y competencial.
2. Análisis descriptivo y correlación de los objetivos del estudio.
3. Análisis interjueces: en los tests no estructurados, aunque no exclusivamente en estos, es necesario determinar si dos o más resultados obtenidos por dos o más evaluadores diferentes o por el mismo evaluador, en momentos diferentes, son coincidentes.

La selección de los participantes se ha hecho a través de la gestión de la provisión de una bolsa de sustituciones para centros educativos de Justicia Juvenil, concretamente, la que se gestionó mediante el proceso de selección con referencia JUS_303-2019 Bolsa de educadores sociales para cubrir sustituciones en centros y educativos de justicia juvenil en el verano de 2019, y que tuvo un plazo de presentación de solicitudes del 28 de junio al 11 de julio de 2019.

Los requisitos para participar en este proceso eran los siguientes: disponer de la diplomatura o grado universitario en Educación Social o encontrarse en algunos de los supuestos del artículo 7 de la Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomatura de la Generalitat de Cataluña, modificado por el artículo 63 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de medidas fiscales, financieras y administrativas. Asimismo, poseer el certificado de conocimientos de catalán

de nivel de suficiencia (C1) de la Dirección General de Política Lingüística o equivalente.

También tenían que cumplir otros requisitos relativos a la nacionalidad y al hecho de no haber sido sancionados disciplinariamente o condenados por la comisión de determinados delitos. En el anexo 9.1 se puede consultar la publicación del anuncio de la creación de la bolsa.

Para el análisis de la fase 1 de nuestro estudio, los participantes mantienen una entrevista competencial en el marco de la provisión de la bolsa en el verano de 2019. En cuanto a las fases 2 y 3, que se lleva en a cabo de mayo a septiembre de 2020, se valora el desempeño de los participantes en el puesto de trabajo, por parejas de evaluadores designados por el propio centro educativo.

Los criterios de inclusión en el estudio para la fase 2 y 3 comprende a las personas que han prestado un tiempo de servicio superior a diez días en el centro educativo.

4.2. Participantes

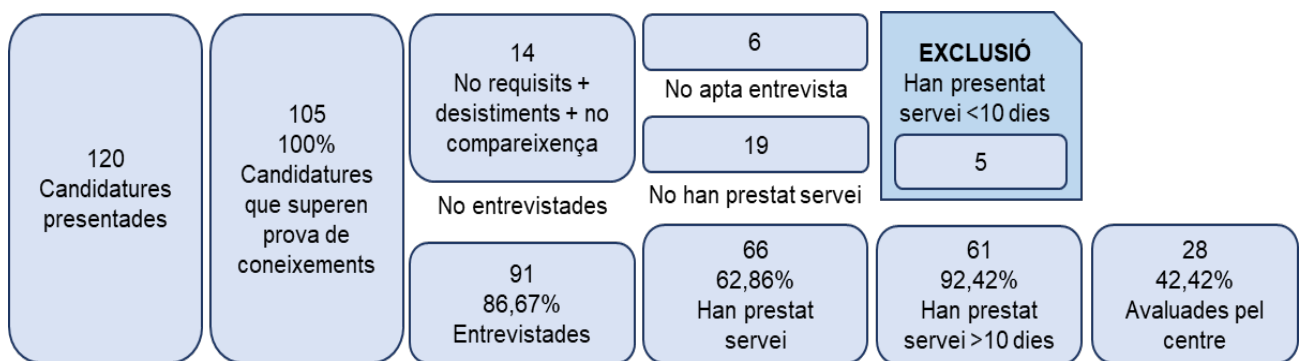
4.2.1. Población

Se presentaron 120 candidaturas, de estas, 105 superaron la prueba de conocimientos: 4 no cumplían los requisitos de participación, 4 se excluyeron por no comparecencia y 6 desistieron de participar en el proceso de selección.

Así pues, se entrevistaron a las 91 personas que cumplían con los requisitos, lo que equivale al 86,67 % de las candidaturas recibidas. De la fase de entrevista, resultaron no aptas un total de 6 candidaturas, y 19 no llegaron a prestar servicios en ningún centro educativo, por lo tanto, 66 personas, que representan el 62,86 % de la muestra original, fueron evaluadas como aptas por la UTS y han prestado servicio en un centro educativo.

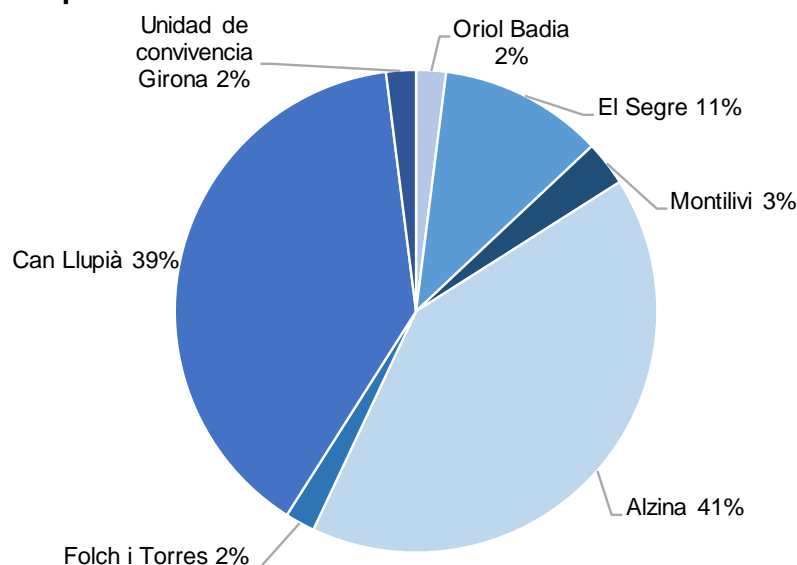
Por lo tanto, la muestra resultante de este estudio parte de la evaluación de 61 personas candidatas que fueron consideradas aptas y que trabajaron como educadoras sociales en centros educativos de justicia juvenil en el verano de 2019, al menos diez días, que representan el 92,42 %, y se consigue evaluar a 28 participantes, manteniendo, por tanto, el 42,42 % de la muestra original. Los 5 participantes restantes no se incluyen en el estudio porque presentan el criterio de exclusión de haber trabajado menos de diez días en el centro.

Figura 1. Flujo de participantes de la muestra de estudio



Las participantes en el estudio son mayoritariamente mujeres (77 %), con una edad media en el momento de la entrevista de 30,84 años (DT = 8,13; mínimo, 21; máximo, 49). Estos 61 candidatos y candidatas trabajaron una media de 91,39 días en diferentes centros educativos (desviación estándar de 61,41 días; mínimo de 10 días y máximo de 211). En el gráfico 1 se pueden observar los centros educativos en los que los y las educadoras trabajaron temporalmente. Las personas responsables de estos centros son las que realizaron su evaluación del desempeño de las competencias en el puesto de trabajo.

Gráfico 1. Centros educativos en los que los educadores de la muestra trabajaron temporalmente



En cuanto a la puntuación global obtenida por los educadores y educadoras en la entrevista competencial de selección, esta obtuvo, en un rango de 0 a 10 puntos, una media de 7,83 puntos (DT = 1,38). Del mismo modo, como se puede ver en la tabla 2, al ser aspirantes aptos para el desarrollo de sus funciones, obtuvieron puntuaciones por encima de la media en cada una de las competencias evaluadas.

Tabla 2. Puntuaciones medias obtenidas por los candidatos en la entrevista competencial de la UTS

Competencias evaluadas	Rango de evaluación	Media	Desviación estándar
Conocimientos	0-100	82,50	9,82
Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo	0-2	1,59	0,48
Comunicación e influencia	0-2	1,71	0,43
Tolerancia a la presión	0-2	1,50	0,49
Trabajo en equipo	0-2	1,71	0,40
Autoconcepto	0-2	1,52	0,46
Puntuación total	5-10	8,00	1,31

Tal y como se detalla más adelante, en la sección del diseño de la investigación, las complicaciones derivadas de la evaluación interjueces, junto con las dificultades derivadas de la pandemia por la COVID-19, han supuesto que la muestra final esté conformada por una muestra más pequeña que la población descrita previamente.

De manera que los análisis que se presentarán a continuación se centran en una muestra de 28 educadores y educadoras, de las que se obtuvo una evaluación de su desempeño en el puesto de trabajo.

Como complemento respecto de la evaluación interjueces planteada, se presentarán unos resultados tentativos sobre una muestra de 19 casos, que fueron evaluados por dos jueces independientes.

4.3. Instrumentos

4.3.1. Entrevista por competencias

Para elaborar la entrevista competencial se hizo un análisis previo de las funciones y tareas requeridas para el puesto de trabajo, utilizando la técnica de los incidentes críticos. Se entiende por incidente crítico cualquier evento relevante que se ha tenido que afrontar en la historia de la ocupación del puesto de trabajo y que se ha considerado decisivo (EAPC, 2012).

Para la identificación de los incidentes críticos hemos contado con la colaboración de los responsables de los centros educativos, que como expertos han facilitado la identificación de aquellos comportamientos que son decisivos para un adecuado desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.

Así, se abordaron diferentes incidentes críticos que pueden tener lugar en el centro, por ejemplo, situaciones en las que la juventud puede tener conductas de desafío, faltas de respeto, baja adhesión a la normativa o estados de desbordamiento emocional, que requieren una adecuada intervención educativa por parte del profesional. De lo contrario, se identificaron aquellas competencias profesionales necesarias para asumir este reto y los identificadores comportamentales de cada una de ellas.

En la definición de las competencias hemos tenido como marco básico de referencia las siguientes fuentes:

- Memoria Técnica de Definición del ámbito funcional de Ejecución Penal (Dirección General Función Pública, febrero de 2009).
- *La formación especializada de los educadores sociales en el ámbito de ejecución penal* (CEJFE 2012).
- Perfiles profesionales de los cuerpos de administración especial (Educador Social) definidos por el Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública (<https://politiquesdigitals.gencat.cat>).

Estas tres fuentes hacen referencia a las competencias que el educador social debería adquirir y/o desarrollar teniendo en cuenta como marco de actuación todo el ámbito de ejecución penal (centro penitenciario, centro educativo, medio abierto, equipos de asesoramiento a los órganos judiciales, etc.). Basándonos en el análisis de los incidentes críticos y nuestro marco teórico de referencia, hemos seleccionado un máximo de cinco competencias, dado que este es el número máximo recomendable para abordar en un formato de entrevista competencial. Salvo la competencia *Autoconcepto*, el resto se encuentran recogidas en alguna de las fuentes del marco teórico de referencia.

Las competencias profesionales identificadas son: *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo*, *Comunicación e influencia*, *Tolerancia a la presión*, *Trabajo en equipo* y *Autoconcepto*.

Definimos la competencia *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* como el interés manifestado y notorio del candidato hacia el puesto de trabajo, y el potencial de adaptación a los diferentes entornos, equipos y mandos.

La competencia *Comunicación e influencia* se entiende como la capacidad de transmitir mensajes de manera estructurada, empleando un lenguaje de acuerdo con la situación y la persona destinataria. Ser asertivo manteniendo el papel profesional y tener capacidad de escucha activa y empática hacia los demás, con el propósito de promover cambios en el interlocutor.

La *Tolerancia a la presión* se define como la capacidad de trabajar con eficacia en situaciones de presión ambiental, hostilidad o estrés generadas en la propia intervención o en la relación con el resto de profesionales y en el autocontrol de las reacciones emocionales y de conducta, para dar una respuesta adaptativa.

Definimos la competencia *Trabajo en equipo* como la capacidad para participar, colaborar y coordinarse activamente en un equipo o grupo de trabajo interdisciplinario, mostrando predisposición para integrarse, estableciendo relaciones laborales positivas y manteniendo una actitud facilitadora de dinámicas de grupo para alcanzar objetivos comunes.

Finalmente, el *Autoconcepto* es la capacidad de reflexión sobre uno mismo que permite recopilar información sobre cómo somos, nuestros valores, habilidades y/o intereses, cómo nos relacionamos y cómo reaccionamos ante situaciones de la vida.

Esta última competencia, que no aparece en las fuentes de referencia citadas, para nosotros es importante tenerla en cuenta, ya que se trata de una bolsa de trabajo para cubrir sustituciones en la que la mayoría de las personas seleccionadas se encuentran en una fase temprana de su desarrollo profesional, y también consideramos que es importante tenerla en cuenta por los requisitos de presión del propio puesto de trabajo. Así, es básico que las personas seleccionadas dispongan de un mínimo autoconocimiento sobre sus fortalezas y áreas de mejora, que sean conocedoras, sobre todo, de sus debilidades con relación a las exigencias de la tarea profesional, para evitar situaciones comprometidas en el puesto de trabajo.

La entrevista diseñada consta de diez preguntas, dos por cada competencia. Cada pregunta se puntúa de la siguiente manera: 0 (pregunta no contestada), 0,5 (pregunta parcialmente contestada) y 1 (pregunta totalmente contestada). La puntuación máxima es de 10 puntos, y para ser declarada apto o apta es necesario obtener una puntuación igual o superior a 5 puntos.

Todas las personas candidatas son entrevistadas y evaluadas siguiendo el mismo guión de entrevista y criterios. Así, las respuestas de los sujetos se

categorizan siguiendo un estándar de valoración definido previamente. Sin embargo, antes del inicio de la ronda de entrevistas, se hace una reunión conjunta por parte de los entrevistadores en la que se repasa el guión de preguntas y respuestas deseables.

Las entrevistas las llevan a cabo por profesionales de la psicología con experiencia en el ámbito de los recursos humanos, y mediante el modelo de entrevista por competencias.

Por otra parte, en el contexto de entrevista también está presente un responsable de la centro educativo como miembro del Órgano Técnico de Selección del proceso, que interviene, en su caso, con relación a cuestiones técnicas del puesto de trabajo.

4.3.2. Ficha de recogida de datos de evaluación competencial del puesto de trabajo

Se diseña *ad hoc* un instrumento de recogida de información para que los responsables de los centros educativos en los que ha prestado o presta servicio el personal educador seleccionado puedan evaluar el desarrollo profesional y el desempeño de las funciones en el puesto de trabajo (anexo 9.2).

La ficha consta de tres apartados. El primer apartado recoge los datos sociodemográficos y de interés laboral del participante y, por otra parte, identifica a la persona que hace la evaluación.

El segundo apartado contempla la evaluación del desempeño relacionándolo con las competencias evaluadas en la entrevista a partir de una escala Likert de 5 puntos (0, nada - 4, mucho). Cada competencia se evalúa mediante dos ítems de descripción del desempeño en el puesto de trabajo, con una puntuación máxima de 40 puntos en total.

El detalle de puntuación máxima por competencia es el siguiente:

1. Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo: 8 puntos.
2. Comunicación e influencia 8 puntos.

3. Tolerancia a la presión: 8 puntos
4. Trabajo en equipo: 8 puntos
5. Autoconcepto: 8 puntos

El tercer apartado hace referencia al grado de recuerdo que tiene el evaluador o la evaluadora respecto del educador o educadora que está evaluando, y también recoge las cualidades profesionales y los aspectos a mejorar que el evaluador considera necesarios.

4.4. Análisis de datos

Para analizar los datos de esta investigación se ha utilizado el programa estadístico SPSS 25. Dadas las limitaciones derivadas del tamaño de la muestra, en este estudio se han utilizado preferentemente análisis descriptivos y pruebas estadísticas no paramétricas.

En concreto, para contrastar las hipótesis de este estudio se han creado varias tablas de contingencia para aplicar el estadístico Chi cuadrado. Esta prueba permite analizar la relación de independencia entre variables nominales y cualitativas, cuando dos variables son independientes, significa que no tienen relación, y por tanto, una no depende de la otra, y viceversa.

También se han comparado las diferencias en las medias a través de la prueba no paramétrica ANOVA de Friedman y el análisis *post hoc* de los resultados a través de la prueba de Wilcoxon. La prueba ANOVA de Friedman es la prueba no paramétrica equivalente a la prueba ANOVA. Este método puede considerarse una comparación entre las medias de varios grupos. Los análisis *post hoc* de Wilcoxon permiten analizar exactamente entre qué grupos se encuentran las diferencias que el análisis anterior ha destacado.

Por último, para analizar el índice de acuerdo entre las evaluaciones interjueces se aplicó el índice Kappa de Cohen, medida que permite analizar el índice de concordancia entre dos medidas.

5. Resultados

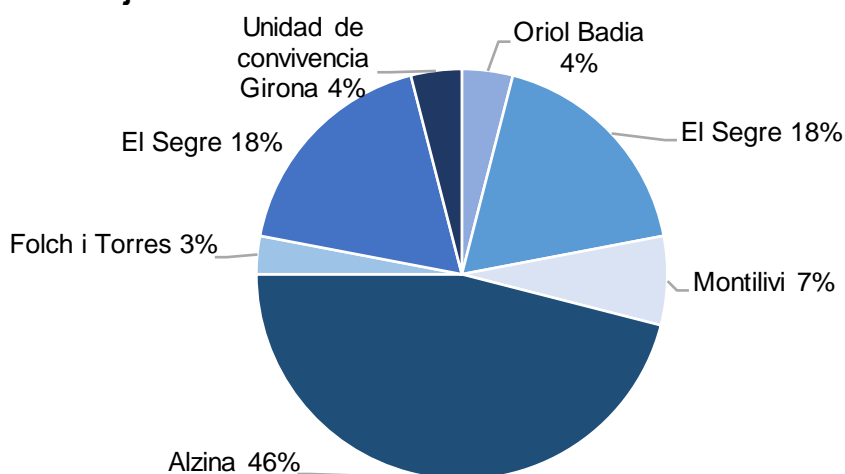
5.1 Objetivo 1: Describir el perfil sociodemográfico y competencial de los y las educadoras sociales que han participado en una bolsa de trabajo

5.1.1. Perfil sociodemográfico

Un total de 28 profesionales fueron evaluados a través de la entrevista competencial por la UTS y por un juez o jueza externo que analizó su desempeño en el puesto de trabajo. De estos, 18 eran mujeres y 10 hombres, con una edad media de 30,84 años ($DT^1 = 8,13$). En global, trabajaron una media de 109,71 días ($DT = 53,14$; mínimo, 15; máximo, 204). No se encontró ninguna diferencia significativa en la edad o días trabajados por motivos de género.

En el gráfico 2 se pueden observar los centros en los que trabajaron y que efectuaron la evaluación del desempeño de las competencias en su puesto de trabajo.

Gráfico 2. Centro educativo que ha realizado la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo



¹ DT: Desviación estándar.

La **hipótesis 1** de este estudio plantea que la mayoría de los participantes en la muestra son mujeres con experiencia previa como educadoras sociales. Dado el desconocimiento por parte de los y las evaluadoras del centro educativo sobre su experiencia profesional previa, no es posible comprobar estadísticamente esta hipótesis ni establecer una conclusión fiable (tabla 3).

Tabla 3. Relación entre el porcentaje de hombres y mujeres y su experiencia profesional previa

		Experiencia profesional previa			Total	
		No	Sí	No se sabe		
Género	Hombre	N	0	6	3	9
		% del total	0,0 %	26,1 %	13,0 %	39,1 %
	Mujer	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. Descripción del perfil competencial de la entrevista por competencias efectuada por la UTS

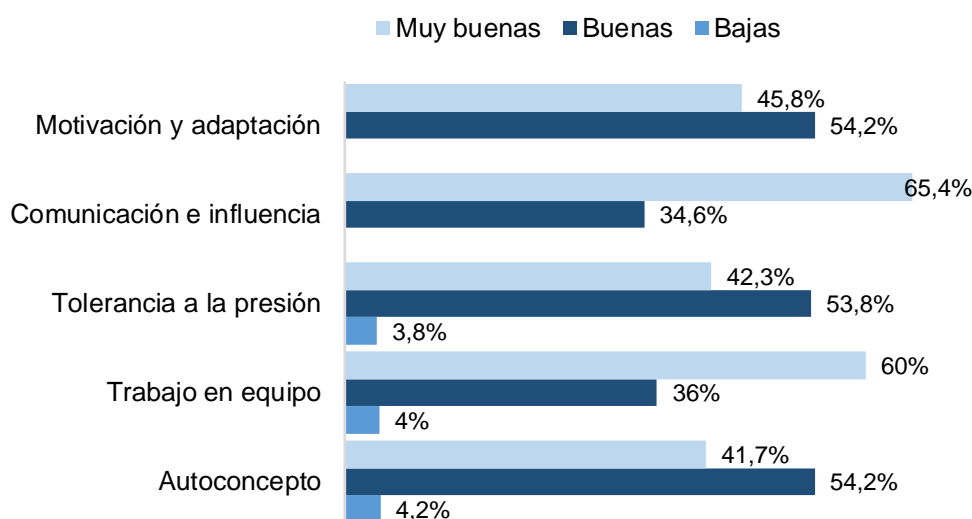
A continuación se describen las valoraciones obtenidas por los candidatos en la entrevista de competencias realizada por la UTS. En primer lugar, hay que considerar que esta entrevista contiene puntuaciones en un rango de 0 a 2 puntos, que es el resultado del sumatorio de las dos preguntas de cada competencia; sin embargo, hay que recordar que la muestra se basa en aquellos candidatos que fueron considerados aptos en la entrevista. Para facilitar su descripción, las puntuaciones obtenidas por los sujetos en las diferentes competencias se han agrupado en tres categorías, de modo que las puntuaciones menores a 1 fueron consideradas «bajas»; las puntuaciones entre 1 y 2, «buenas», y las puntuaciones de 2, «muy buenas».

En este estudio se plantearon dos hipótesis con relación a las competencias evaluadas. La **hipótesis 2** plantea que el perfil competencial destacará en las áreas de *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* y *Trabajo en equipo*, mientras que la **hipótesis 3** propone que el perfil competencial

evidenciará aspectos a mejorar en las áreas de *Tolerancia a la presión* y *Comunicación e influencia*.

Como se puede observar en el gráfico 3, la mayor parte de la muestra obtuvo puntuaciones clasificadas entre buenas y muy buenas en la mayoría de las competencias. Destaca el porcentaje elevado de candidaturas con una evaluación «muy buena» en las competencias de *Comunicación e influencia* (65,4 % de los educadores) y *Trabajo en equipo* (60 %). Por otra parte, identificaron tres competencias donde un pequeño porcentaje de casos obtuvo valoraciones consideradas como bajas: *Autoconcepto* (4,2 % de los educadores), *Trabajo en equipo* (4 %) y *Tolerancia a la presión* (3,8 %).

Gráfico 3. Resultados de las candidaturas en la entrevista en competencias realizada por la UTS



Aunque el gráfico 3 parece sugerir competencias con un mejor y peor desarrollo, destaca el desarrollo positivo de las competencias *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* y *Comunicación e influencia*. Un análisis más detallado de las medias obtenidas por los candidatos en cada competencia, a través de la prueba no paramétrica ANOVA de Friedman, concluye que no hay ninguna diferencia significativa entre ellas ($X^2(4) = 6,962$, $p = ,138$). Por tanto, no se pueden aceptar las hipótesis 2 y 3 de este estudio (consultad tabla A del anexo 9.3).

5.2. Objetivo 2: Identificar el cumplimiento de los y las educadoras sociales en su puesto de trabajo en un centro educativo de justicia juvenil

En primer lugar, cabe mencionar que las personas que realizaron las valoraciones de los y las educadoras en el puesto de trabajo fueron principalmente un coordinador o una coordinadora del centro (85,7 %), el director o la directora del centro (10,7 %) y el subdirector o la subdirectora (3,6 %). Por otra parte, las personas evaluadoras informaron de que no tenían conocimiento de si el educador o educadora evaluada tenía experiencia laboral previa en un 39,1 % de los casos, en cambio, un 49,7 % afirmaba que sí tenía experiencia previa, y un 13 %, que no la tenía.

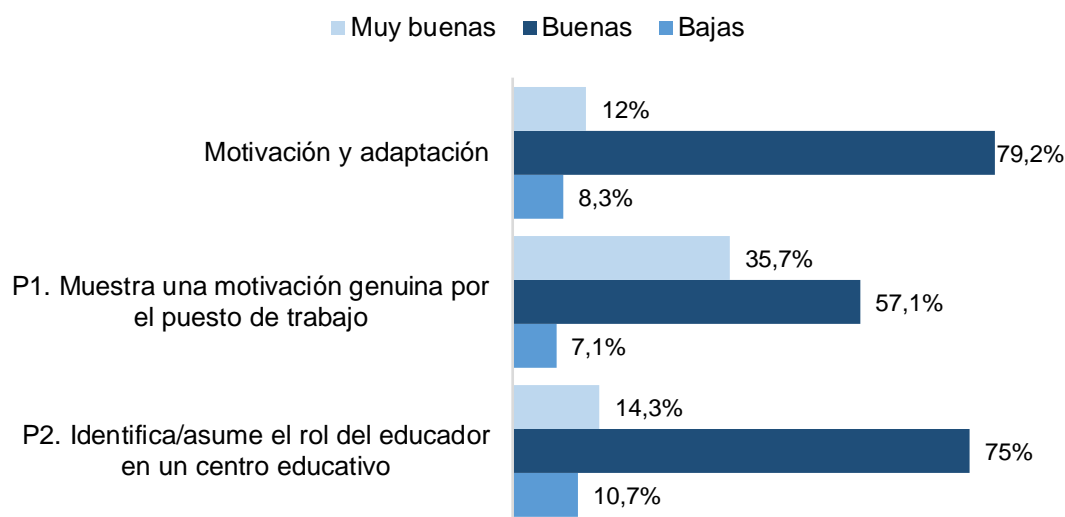
Tal y como se especifica en la descripción del instrumento de evaluación, el desempeño de las diferentes competencias en el puesto de trabajo de la muestra fue valorado a través de diferentes preguntas guiadas a los profesionales de los centros educativos. Concretamente, cada competencia fue valorada por dos preguntas guiadas, la puntuación media de ambas preguntas ofrece la puntuación total en cada competencia según los profesionales de los centros educativos (consultad tabla B del anexo 9.3).

Respecto del perfil competencial de los y las educadoras evaluadas en su puesto de trabajo, este estudio planteó tres hipótesis. La **hipótesis 4** plantea que en el desempeño en el puesto de trabajo respecto de la competencia *Comunicación e influencia*, la capacidad *empática* mostrará mejor desarrollo que la capacidad *de asertividad*. La **hipótesis 5** propone que el desempeño en el puesto de trabajo destaca en el área de *Trabajo en equipo*. La **hipótesis 6** establece que el desempeño en el puesto de trabajo evidencia posibilidad de mejora en el área de *Tolerancia a la presión*.

En las figuras 6 a 10 se pueden ver los resultados obtenidos en cada pregunta formulada a los profesionales, así como la valoración global de la competencia siguiendo el mismo tipo de clasificación descrito anteriormente.

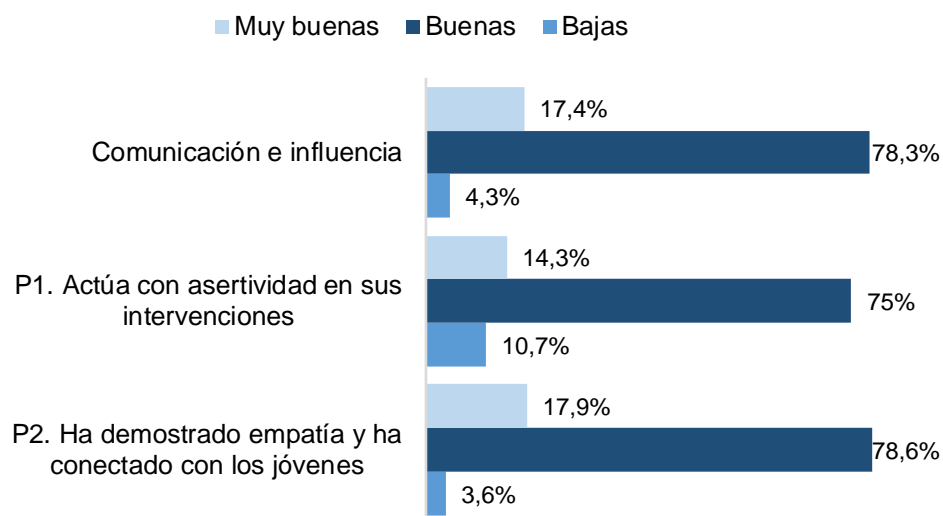
En cuanto a la competencia de *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo*, se pueden ver valoraciones buenas y muy buenas de su desempeño en su puesto de trabajo, especialmente con referencia a la motivación genuina en su centro educativo (35,7 % y 57,1 %, respectivamente) (gráfico 4). Un análisis más detallado de las medias obtenidas en cada cuestión a través de las pruebas no paramétricas indicó diferencias significativas. De modo que la cuestión *P1. Muestra motivación genuina por el puesto de trabajo* ($\bar{X} = 3,11$) mostró medias significativamente más altas que la cuestión *P2. Identifica/asume el papel del educador en un centro educativo* ($\bar{X} = 2,68$), $z = -2,828$, $p = ,005$.

Gráfico 4. Valoraciones de la competencia Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo



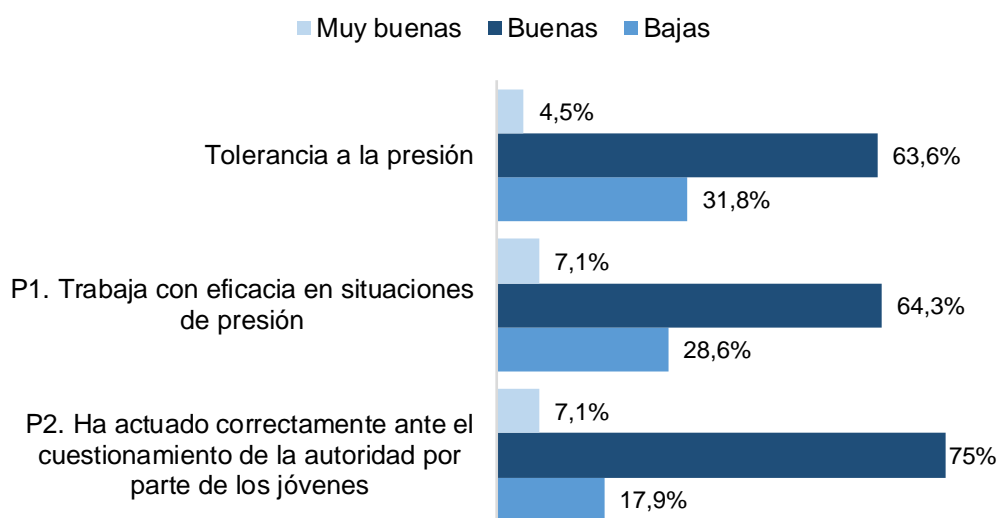
En el gráfico 5 se ven también valoraciones buenas en cuanto a la competencia de *Comunicación e influencia*. Según los profesionales de los centros, la mayor parte de los y las educadoras tenían valoraciones muy buenas en cuanto a su *asertividad* (75 % de los casos) y *empatía* (78,6 %). No se encontraron diferencias significativas entre las cuestiones *P1. Actúa con asertividad en sus intervenciones* ($\bar{X} = 2,82$) y *P2. Ha demostrado empatía y ha conectado con los jóvenes* ($\bar{X} = 2,86$), $z = -,250$, $p = 0,803$. Por lo tanto, la hipótesis 4 no se puede confirmar.

Gráfico 5. Valoraciones de la competencia Comunicación e influencia en el puesto de trabajo



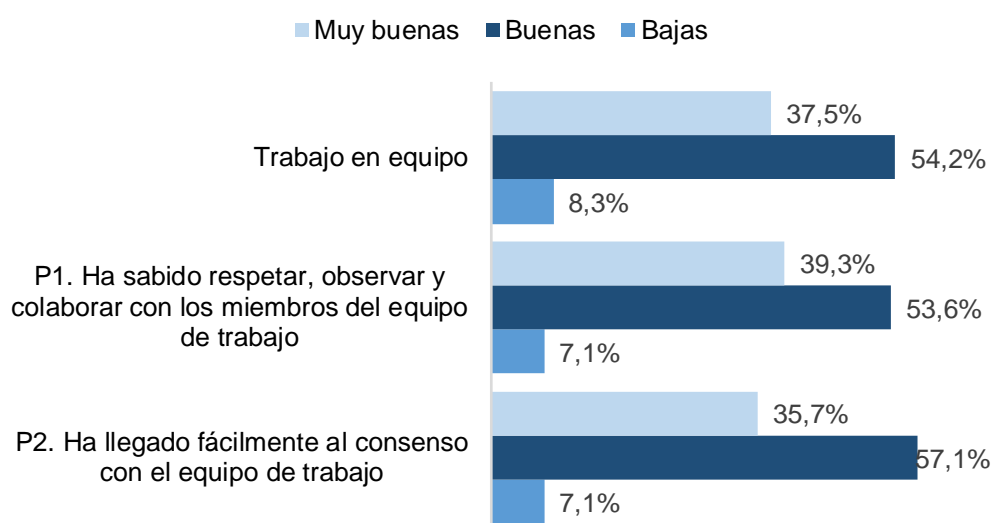
Las valoraciones de la competencia de *Tolerancia a la presión* fueron mucho más diversas, y se puede destacar un porcentaje más elevado de educadores y educadoras con puntuaciones bajas (gráfico 6). En concreto, las personas evaluadoras consideraron que el 28,6 % mostraron un nivel bajo de eficacia cuando debían trabajar en situaciones de presión, y otro 17,9 % también mostró niveles competenciales bajos ante el cuestionamiento de la autoridad por parte de los jóvenes. Con relación a la hipótesis 6, no se encontraron diferencias significativas entre las preguntas *P1. Trabaja con eficacia en situaciones de presión* ($\bar{X} = 2,18$) y *P2. Ha actuado correctamente ante el cuestionamiento de la autoridad por parte de los jóvenes* ($\bar{X} = 2,32$), $z = -1,155$, $p = 0,248$.

Gráfico 6. Valoraciones de la competencia Tolerancia a la presión



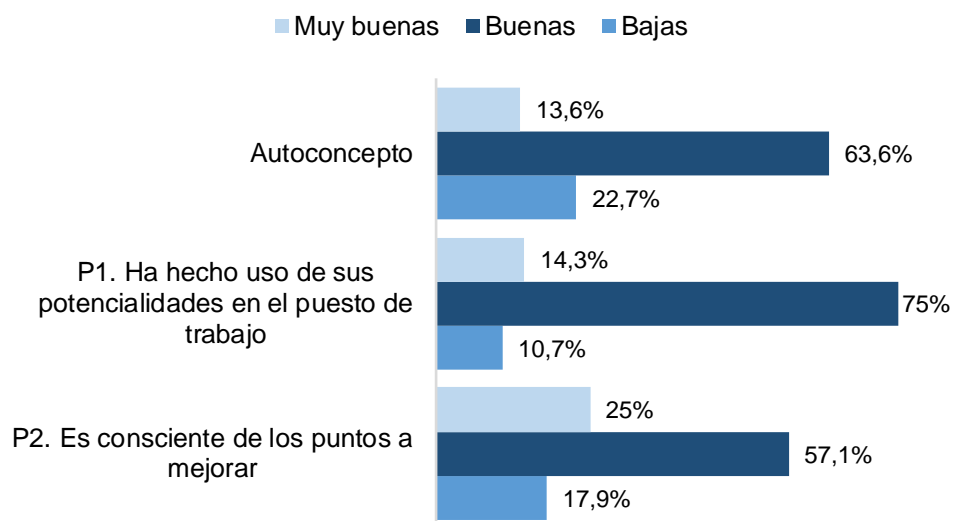
Como puede observarse en el gráfico 7, en las valoraciones respecto a la competencia *Trabajo en equipo*, la mayoría muestran puntuaciones buenas o muy buenas, y se obtienen valoraciones positivas en ambas preguntas: *P1. Ha sabido respetar, observar y colaborar con los miembros del equipo de trabajo* ($\bar{X} = 3,11$) y *P2. Ha llegado fácilmente al consenso con el equipo de trabajo* ($\bar{X} = 3,07$), $z = -0,577$, $p = 0,564$; sin diferencias significativas entre ellas.

Gráfico 7. Valoraciones de la competencia Trabajo en equipo



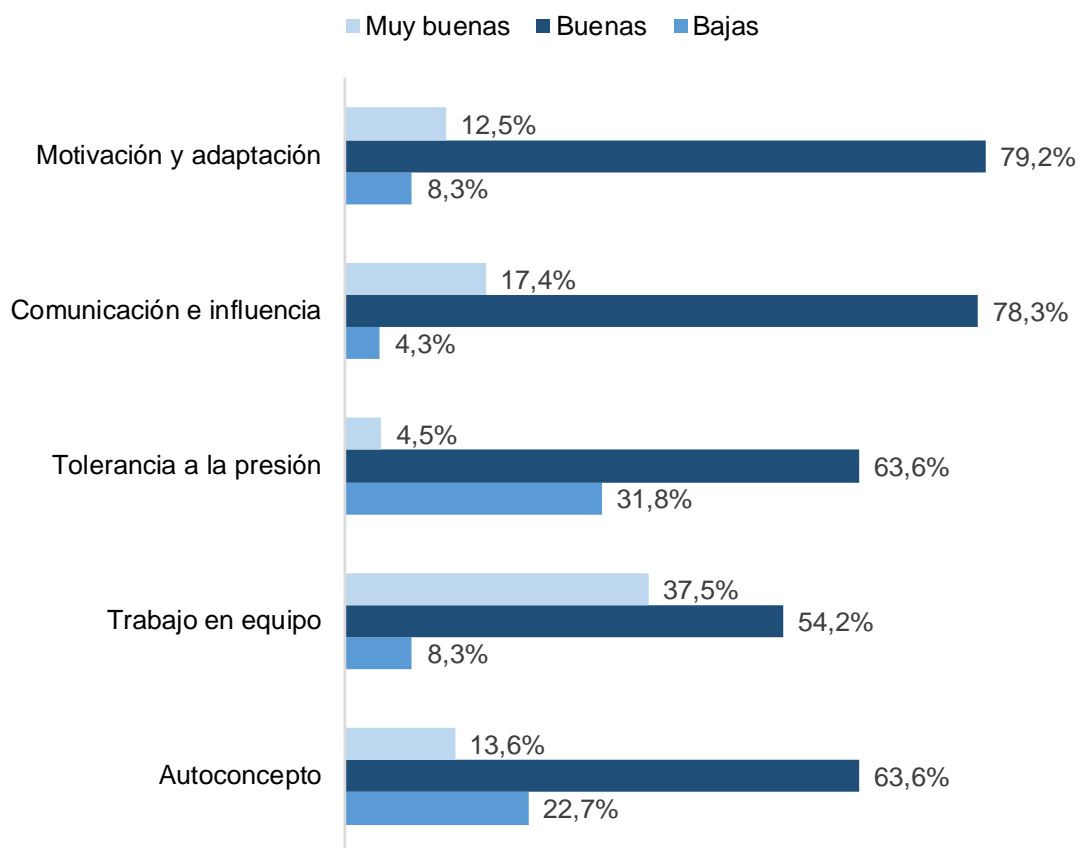
Finalmente, con respecto a la competencia *Autoconcepto*, nuevamente se pueden observar valoraciones más diversas en comparación con el resto de las competencias descritas. Como se ve en el gráfico 8, un 17,9 % de la muestra obtuvo valoraciones bajas en cuanto a su nivel de conciencia de las cosas que tiene que mejorar como educador o educadora. Tampoco se encuentran diferencias significativas entre las preguntas de la competencia, *P1. Ha hecho uso de sus potencialidades en el puesto de trabajo* ($\bar{X} = 2,61$) y *P2. Es consciente de los puntos a mejorar* ($\bar{X} = 2,68$), $z = -0,243$, $p = 0,808$.

Gráfico 8. Valoraciones de la competencia Autoconcepto



A continuación, el gráfico 9 representa la puntuación total obtenida en cada una de las competencias evaluadas por los profesionales en los centros educativos. Como se puede observar, la competencia *Tolerancia a la presión* destaca por mostrar un porcentaje más elevado de educadores y educadoras con puntuaciones bajas que el resto. Mientras que las competencias *Comunicación e influencia*, *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* y *Trabajo en equipo* engloban un mayor porcentaje con puntuaciones buenas y muy buenas.

Gráfico 9. Resultados de los candidatos en la evaluación de su desempeño en el puesto de trabajo por los profesionales del centro educativo



Por otra parte, la prueba no paramétrica ANOVA de Friedman reportó diferencias significativas entre las diferentes competencias ($\chi^2(4)=40,57$, $p<,000$) (consultad tabla C del anexo 9.3). En el análisis *post hoc* a través de la prueba de Wilcoxon se definieron las siguientes diferencias significativas entre las competencias evaluadas:

- *Tolerancia a la presión* ($\bar{X}=1,12$) es significativamente más baja que las siguientes competencias: *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* ($\bar{X}=1,45$), $z=-3,768$, $p<,000$; *Comunicación e influencia* ($\bar{X}=1,42$), $z=-,783$, $p<,000$; *Trabajo en equipo* ($\bar{X}=1,54$), $z=-4,011$, $p<,000$; y *Autoconcepto* ($\bar{X}=1,32$), $z=-2,908$, $p=0,004$.

- *Trabajo en equipo* ($\bar{X}=1,54$) es significativamente más alta que *Autoconcepto* ($\bar{X}=1,32$), $z=-3,496$, $p<,000$ y *Tolerancia a la presión* ($\bar{X}=1,12$), $z=-4,011$, $p<,000$.

Así, de acuerdo con la hipótesis 5, la competencia *Trabajo en equipo* es significativamente superior a *Autoconcepto* y *Tolerancia a la presión*, pero no se mostró significativamente superior al resto de las competencias. Por lo tanto, se puede considerar parcialmente aceptada.

En cambio, se puede confirmar la hipótesis 6, dado que los análisis *post hoc* evidenciaron que la competencia *Tolerancia a la presión* era significativamente peor valorada que el resto de las competencias.

5.3. Objetivo 3: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias en su conjunto

La **hipótesis 7** de este estudio plantea que aquellos participantes con una puntuación global competencial más alta en la entrevista UTS, obtienen puntuación total más alta en el desempeño en el puesto de trabajo.

Por un lado, hay que describir que la media de puntuación total obtenida por los y las candidatas en la entrevista de competencias para la UTS fue de 8 puntos (DT=1,31; mínimo, 5; máximo, 10). Por otra parte, la puntuación media obtenida en el desempeño en el puesto de trabajo según los centros educativos fue de 7,07 puntos (DT=2,04; mínimo, 1,79; máximo, 10). Según la prueba estadística de Wilcoxon, no se encontraron diferencias significativas entre las puntuaciones globales obtenidas por los y las educadoras ($z=-1,689$, $p=0,091$). Estos resultados indican, pues, que en términos globales no hubo diferencias en la valoración global de las competencias, sin embargo, un análisis de correlaciones entre la medida realizada en la entrevista de la UTS y la medida del desempeño en el puesto de trabajo, no indica una relación significativa entre ambas medidas.

Para profundizar en esta hipótesis, se categorizaron las puntuaciones globales en tres grupos que tuvieron en cuenta las distribuciones de ambas medidas: aprobado (puntuaciones menores o iguales a 5) notable (puntuaciones entre 5 y 7) y excelente (puntuaciones superiores a 7). De esta manera se podían clasificar a los y las educadoras en función de su

puntuación y analizar el porcentaje de coincidencia entre las evaluaciones. En la siguiente tabla 4 se pueden ver los porcentajes de coherencia entre las dos evaluaciones. Por ejemplo, se observa que hay mayor coherencia cuando las valoraciones son más positivas (50 % de los casos tuvieron una puntuación de excelente, más de un 11,5 % fueron valorados con notable). En cambio, no parece haber acuerdo en puntuaciones más bajas. El índice Kappa de Cohen no resultó significativo, por tanto, estadísticamente no se puede confirmar que los resultados sean diferentes a los obtenidos por azar ($k = 0,22$, $p = 0,15$).

Retomando la hipótesis 7, aunque estadísticamente no se encuentre significación en la clasificación global de todos los individuos, la tabla 4 sí parece indicar que precisamente quién obtiene puntuaciones más altas en la UTS también obtiene puntuaciones altas en el desempeño en su puesto de trabajo. Por lo tanto, se aceptaría la hipótesis planteada.

Tabla 4. Tabla de contingencias entre las valoraciones en la entrevista de la UTS y el desempeño en el puesto de trabajo

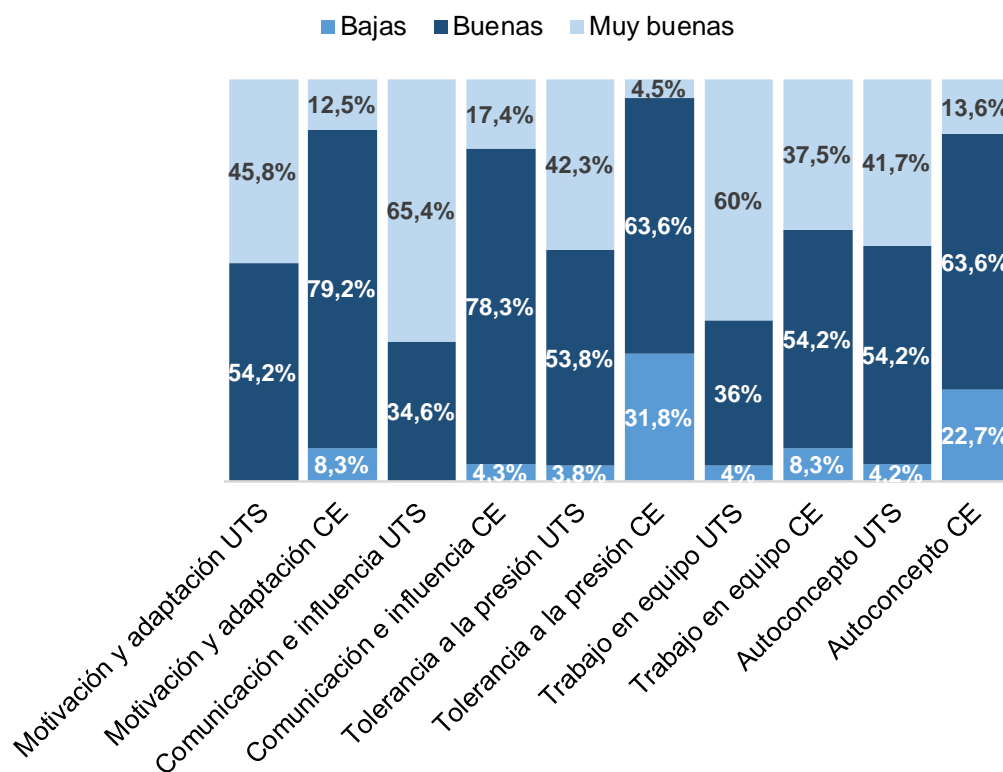
		Puntuación total en la entrevista UTS			Total	
		Aprobado	Notable	Excelente		
Desempeño en el puesto de trabajo según CE	Aprobado	Recuento	0	2	1	3
		Recuento esperado	,1	,8	2,1	3,0
		% del total	0,0 %	7,7 %	3,8 %	11,5 %
	Notable	Recuento	0	3	4	7
		Recuento esperado	,3	1,9	4,8	7,0
		% del total	0,0 %	11,5 %	15,4 %	26,9 %
	Excelente	Recuento	1	2	13	16
		Recuento esperado	,6	4,3	11,1	16,0
		% del total	3,8 %	7,7 %	50,0 %	61,5 %
Total	Recuento	1	7	18	26	
	Recuento esperado	1,0	7,0	18,0	26,0	
	% del total	3,8 %	26,9 %	69,2 %	100 %	

5.4. Objetivo 4: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias para cada una de las áreas evaluadas

En este objetivo se planteó la **hipótesis 8**, que estipula que los participantes con una puntuación competencial más alta en una determinada área evaluada en la entrevista UTS, obtienen mejor puntuación en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo de la misma área.

Para analizar esta hipótesis y facilitar la comprensión global de las valoraciones obtenidas en las competencias en la entrevista realizada por la UTS y en el puesto de trabajo, en el gráfico 10 se recogen las valoraciones de las cinco competencias comparadas. Se puede observar una menor presencia de educadores y educadoras con valoraciones bajas en las entrevistas realizadas por la UTS en todas las competencias valoradas, en comparación con las evaluaciones realizadas en el centro educativo. Sin embargo, se encuentra una mayor presencia con valoraciones muy buenas en todas las competencias evaluadas a través de la entrevista de la UTS.

Gráfico 10. Representación de las puntuaciones obtenidas en las diferentes competencias según la entrevista realizada por la UTS, en comparación con las evaluaciones realizadas en el centro educativo



Nota: Las competencias con la nomenclatura UTS proceden de la entrevista realizada por la Unidad Técnica de Selección. Las competencias con la nomenclatura CE proceden de las valoraciones del desempeño en el puesto de trabajo realizadas por los profesionales de los centros educativos.

Sin embargo, no se encontraron correlaciones significativas entre las dos medidas, y por lo tanto, no se puede confirmar una asociación entre puntuaciones más altas en la entrevista UTS y puntuaciones más altas en el desempeño en el puesto de trabajo (consultar tabla D del anexo 9.3). Hay de destacar que sí que se encuentran correlaciones entre las competencias analizadas dentro de cada sistema de evaluación.

La prueba de comparación de medias no paramétrica ANOVA de Friedman indicó diferencias significativas entre las competencias evaluadas por la UTS y las valoradas por los profesionales de los centros educativos ($X^2(9) = 49,63$, $p < ,000$).

A continuación, en la tabla 5, se indican los resultados de las pruebas *post hoc* a través del procedimiento de Wilcoxon. Como se puede observar, se encontraron diferencias significativas entre las valoraciones realizadas a partir de la entrevista de la UTS y las realizadas en el puesto de trabajo sobre las competencias de *Comunicación e influencia* y *Tolerancia a la presión*, siendo estas más positivas en el caso de la entrevista de la UTS.

Tabla 5. Comparación de las medias obtenidas en las competencias entre la entrevista realizada por la UTS y las valoraciones del desempeño en el puesto de trabajo realizadas por los centros educativos

Competencias evaluadas	Entrevista UTS	Valoraciones CE	z	p
	Mediana (DT)	Mediana (DT)		
Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo	1,60 (0,40)	1,45 (0,44)	-,974	,330
Comunicación e influencia	1,71 (0,43)	1,42 (0,35)	-2,868	,004*
Tolerancia a la presión	1,50 (0,49)	1,12 (0,46)	-2,791	,005*
Trabajo en equipo	1,71 (0,40)	1,54 (0,49)	-,922	,357
Autoconcepto	1,52 (0,46)	1,32 (0,46)	-1,392	,164

La **hipótesis 9** de este estudio planteaba que aquellos participantes con una puntuación competencial más alta en las áreas de *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* y *Autoconcepto* obtienen mejor puntuación en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo en términos globales. Para

contrastar esta hipótesis, se ha creado una tabla de contingencia que permite agrupar las puntuaciones en las dos competencias de interés y ponerlas en relación con sus puntuaciones globales en el desempeño en el puesto de trabajo. Como se puede ver en la tabla 6, 22 personas fueron valoradas con puntuaciones de buenas a muy buenas en ambas capacidades, y obtuvieron buenas puntuaciones en el desempeño en el puesto de trabajo, lo que supone un 84,61 % de la muestra (un 61,53 % si solo nos centramos en un desempeño valorado como excelente). Hay que constatar que, como hay muchas casillas con una frecuencia observada inferior a 5, no es posible calcular el estadístico Chi cuadrado con fiabilidad.

Tabla 6. Tabla de contingencia entre las competencias Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo y Autoconcepto con relación a su desempeño en el puesto de trabajo

			Desempeño en el puesto de trabajo			
			Aprobado	Notable	Excelente	
Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo	Bajas	Autoconcepto	Bajas	0	0	0
			Buenas	0	0	0
			Muy buenas	0	0	0
	Buenas	Autoconcepto	Bajas	0	1	0
			Buenas	2	2	7
			Muy buenas	1	0	2
	Muy buenas	Autoconcepto	Bajas	0	0	0
			Buenas	0	0	4
			Muy buenas	0	4	3

De forma similar, la **hipótesis 10** propone que aquellos participantes con una puntuación más baja en la competencia *Comunicación e influencia* obtienen peor puntuación en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo, en términos globales. De nuevo, la tabla de contingencia (tabla 7) permite observar que 23 personas fueron valoradas con puntuaciones de buenas a muy buenas en ambas capacidades, y obtuvieron buenas puntuaciones en el desempeño en el puesto de trabajo, esto supone un 88,46 % de la muestra (un 61,54 % si solo nos centramos en un desempeño valorado de excelente). En este caso tampoco es posible calcular el estadístico Chi cuadrado con fiabilidad.

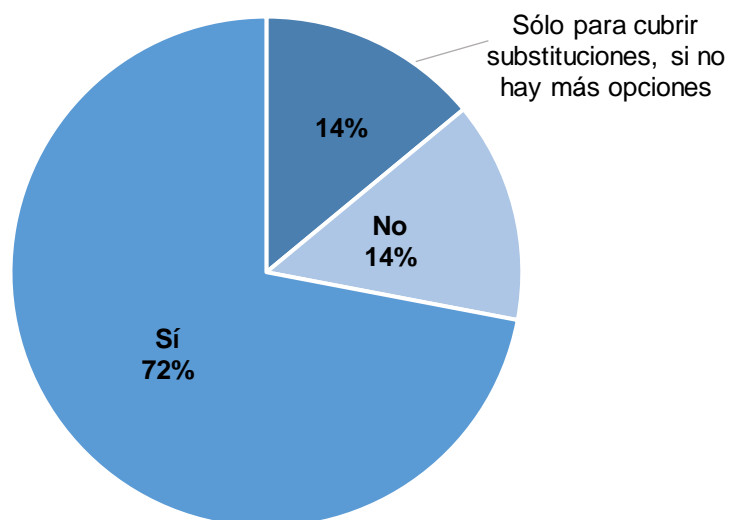
Tabla 7. Tabla de contingencia entre la competencia Comunicación e influencia y el desempeño en el puesto de trabajo

		Desempeño en el puesto de trabajo		
		Aprobado	Notable	Excelente
Comunicación e influencia	Bajas	0	0	0
	Buenas	1	4	4
	Muy buenas	2	3	12

5.5. Objetivo 5: Determinar si la valoración competencial y del desempeño en el puesto de trabajo influyen en la estabilización laboral de los y las educadoras sociales

Después hacer la evaluación de sus competencias, los evaluadores y evaluadoras concluyeron que, en caso de que se diera la oportunidad, incorporarían de manera estable en su centro para trabajar al 71,3 % de los educadores y educadoras, que no incorporarían al 14,3 % de ellos, y que con el otro 14,3 % solo contarían para cubrir sustituciones y si no hubiera más opciones.

Gráfico 11. Incorporación a la plantilla del centro educativo



En este caso se planteó la **hipótesis 11**, según la cual los participantes con una puntuación global competencial y del desempeño en el puesto de trabajo más alta se identifican como futuras incorporaciones a la organización. De nuevo para contrastar esta hipótesis, se ha elaborado una tabla de

contingencia que permite poner en relación las puntuaciones globales obtenidas, con la voluntad de una posible incorporación estable al centro (tabla 8). Como se puede ver, ambos tipos de valoraciones finales se asocian a una respuesta positiva respecto a la incorporación al centro del educador, especialmente cuando la puntuación dada fue de excelente. En concreto, el 56 % de los casos con puntuación de excelente en la entrevista de la UTS (o 69,23 %, si se suma a quien obtuvo notable) se incorporarían al centro en caso de que hubiera una plaza estable disponible, y el 57,14 % con una puntuación de desempeño en el puesto de trabajo de excelente (o el 67,86 %, si se suma a quien obtuvo notable).

Sin embargo, cabe destacar que 7 casos (27 %) que obtuvieron puntuaciones positivas en la entrevista de la UTS no serían incorporados a la plantilla, o solo en caso de necesidad para cubrir sustituciones, y que en 5 casos (18 %) fueron evaluados positivamente en el desempeño en el puesto de trabajo son los mismos profesionales evaluadores quienes indican que tampoco los incorporarían o solo para sustituciones.

Debido a que en muchas casillas con la frecuencia observada inferior a 5, no es posible calcular el estadístico Chi cuadrado con fiabilidad, pero la tabla de contingencia parece indicar una mayoría de casos que se incorporarían a la plantilla con buenas puntuaciones, aunque también hay un alto porcentaje de casos con buenas puntuaciones que no se contratarían.

Tabla 8. Tabla de contingencia entre las puntuaciones globales y la intención de incorporación al centro si hubiera plaza disponible

		Incorporación al centro del educador evaluado		
		No	Sí	Solo sustituciones
Puntuación total entrevista UTS	Aprobado	0	1	0
	Notable	2	4	1
	Excelente	1	14	3
Desempeño en el puesto de trabajo	Aprobado	2	1	1
	Notable	2	3	2
	Excelente	0	16	1

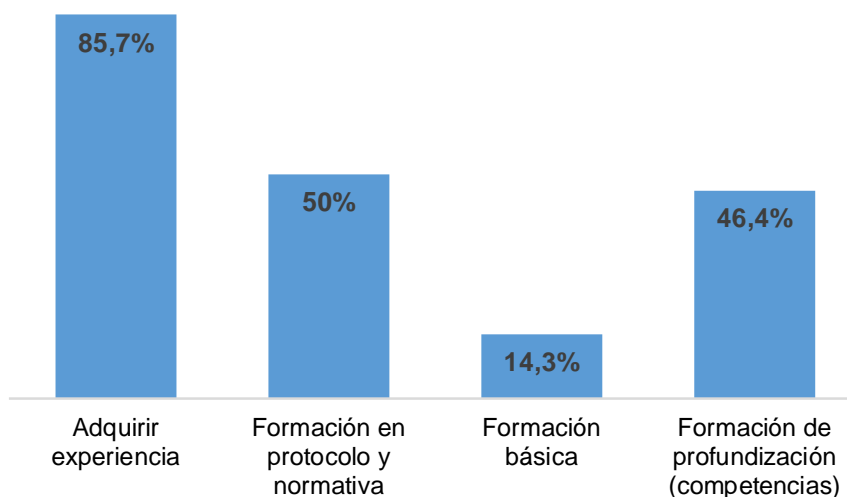
5.6. Objetivo 6: Evaluar la influencia del tiempo de servicio prestado sobre la valoración del desempeño en el puesto de trabajo

La última hipótesis de este estudio planteó que los participantes con más días trabajados en el centro obtienen de forma general una puntuación más alta en la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo (**hipótesis 12**). Un análisis de correlaciones no mostró ninguna asociación entre las variables «tiempo trabajado» y «valoraciones», ni en la valoración dada en el puesto de trabajo ni en la evaluación de la entrevista de la UTS (consultad tabla E, anexo 9.3).

5.7. Aspectos a mejorar y valoraciones de los y las educadoras

Ante la cuestión de los aspectos a mejorar de los y las educadoras, las personas que evaluaron de los centros educativos pusieron énfasis especialmente en que la mayoría necesitaba adquirir más horas de experiencia profesional (85,7 %), seguida de la necesidad de formación en protocolo y normativa (50 %) y formación de profundización (o en competencias) (46,4 %).

Gráfico 12. Aspectos a mejorar de los y las educadoras según las personas evaluadoras de los centros educativos



Debido a la gran cantidad de aspectos a mejorar que los profesionales de los centros educativos destacaron, se correlacionaron estos aspectos de mejora con las competencias evaluadas por la entrevista de la UTS (tabla 9), así como con las valoraciones dadas en el desempeño en el puesto de trabajo (tabla 10).

Como se puede observar en la tabla 8, el aspecto a mejorar «Formación básica» fue el único que correlacionó negativamente con la competencia *Comunicación e influencia* valoradas a través de la entrevista de la UTS. Se trata de una asociación negativa, lo que indica que hay más necesidad de formación básica cuando la capacidad de comunicación es menor.

Tabla 9. Correlaciones entre competencias evaluadas por la entrevista de la UTS y los aspectos a mejorar

	MOT	COM	TP	TE	AU	A mejorar: Adquirir experiencia	A mejorar: Formación protocolo y normativa	A mejorar: Formación básica	A mejorar: Formación profund.
MOT	1								
COM	-,065	1							
TP	-,051	,429*	1						
TE	,363	,309	,555**	1					
AU	,480*	-,022	-,178	,139	1				
A mejorar: Adquirir experiencia	-,128	,139	-,166	-,221	-,309	1			
A mejorar: Formación en protocolo y normativa	-,150	,032	-,064	-,195	,188	-,239	1		
A mejorar: Formación básica	-,048	-,442*	-,020	-,049	-,190	-,261	,356	1	
A mejorar: Formación de profund.	-,029	-,080	,039	,053	-,025	,058	-,629**	-,327	1

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: MOT = Motivación y adaptación; COM = Comunicación e influencia; TP = Tolerancia a la presión; TE = Trabajo en equipo; AC = Autoconcepto

Con respecto a la tabla 10, que correlaciona las valoraciones del desempeño en el puesto de trabajo con los aspectos a mejorar, se pueden observar más correlaciones, y especialmente entre el aspecto a mejorar *Formación en protocolo y normativa*, que correlaciona negativamente con *Tolerancia a la presión*, *Trabajo en equipo* y *Autoconcepto*. Por lo tanto, hay más necesidad

de mejorar la formación en protocolo y normativa cuando las capacidades en estas competencias son peores. También se encontró correlación entre más necesidades de «Formación básica» cuando todas las competencias eran valoradas como más bajas.

Tabla 10. Correlaciones entre competencias valoradas en el desempeño en el puesto de trabajo y los aspectos a mejorar

	MOT	COM	TP	TE	AU	A mejorar: Adquirir experiencia	A mejorar: Formación protocolo y normativa	A mejorar: Formación básica	A mejorar: Formación profund.
MOT	1								
COM	,739**	1							
TP	,699**	,783**	1						
TE	,872**	,708**	,723**	1					
AU	,757**	,775**	,790**	,853**	1				
A mejorar: Adquirir experiencia	,133	,350	,378	,319	,192	1			
A mejorar: Formación en protocolo y normativa	-,392	-,324	-,536*	-,529*	-,497*	-,239	1		
A mejorar: Formación básica	-,630**	-,508*	-,529*	-,691**	-,626**	-,261	,356	1	
A mejorar: Formación de profund.	,109	,079	,093	,152	,086	,058	-,629**	-,327	1

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: MOT = Motivación y adaptación; COM = Comunicación e influencia; TP = Tolerancia a la presión; TE = Trabajo en equipo; AC = Autoconcepto

5.8. Pequeño análisis de fiabilidad interjueces

Como se especificó en la sección de participantes, a continuación se presentarán unos breves resultados sobre la evaluación interjueces que se ha realizado sobre una muestra de 19 casos que fueron evaluados por dos jueces independientes. Con este objetivo, se realizaron diversos análisis Kappa de Cohen, estadístico que ofrece un índice de acuerdo interjueces. Según los resultados, se encontró un índice de acuerdo interjueces de nivel discreto ($k = 0,35$, $p = 0,044$) en la valoración de la competencia *Comunicación e influencia* y en *Autoconcepto*, con un índice de acuerdo también discreto ($k = 0,35$, $p = 0,035$). El resto de valoraciones no proporcionaron resultados significativos al valorar el índice de acuerdo.

6. Conclusiones

6.1. Conclusiones sobre el objetivo 1: Identificar el perfil sociodemográfico y competencial de los y las educadoras sociales que han participado en una bolsa de trabajo

La muestra se compone mayoritariamente por mujeres, y un 47,8 % aporta experiencia previa como educador o educadora social. Ciertamente, este dato podría estar relacionado con un desconocimiento por parte de las personas evaluadoras de los centros educativos sobre su experiencia profesional previa.

En cuanto al perfil competencial, se han encontrado puntuaciones homogéneas en la entrevista, con buenas puntuaciones en la mayoría de las competencias valoradas.

Sin embargo, se aprecia un margen de mejora en el área *Tolerancia a la presión*, porque aproximadamente el 57,6 % podría mejorar a puntuaciones buenas o muy buenas, y en el área *Comunicación e influencia*, porque el 34,6 % podría mejorar sus puntuaciones a un nivel superior.

La homogeneidad de las puntuaciones del perfil competencial en la entrevista se relaciona con el propio diseño de la entrevista. Con solo dos indicadores de comportamiento para cada competencia, no ha resultado sensible a diferencias intraárea, dado que, en el contexto de la cobertura de puestos de sustitución y refuerzos, tiene por objetivo convertirse en una herramienta rápida que permite discriminar de forma genérica a las personas aspirantes aptas de las que no lo son.

6.2. Conclusiones sobre el objetivo 2: Identificar el cumplimiento de los y las educadoras sociales en su puesto de trabajo en un centro de justicia juvenil

En términos globales, del conjunto de personas que han sido declaradas aptas en la entrevista de selección, el 85,7 % también han sido consideradas «aptas» por parte de los responsables del centro educativo, es decir, que han obtenido una evaluación de desempeño en el puesto de trabajo por encima de la suficiencia.

Las valoraciones globales en la competencia *Comunicación e influencia* son buenas, tanto con respecto a las puntuaciones obtenidas en la entrevista como en las valoraciones realizadas por los evaluadores de los centros educativos. Respecto a las valoraciones del cumplimiento de los dos indicadores de la competencia (asertividad y empatía), se han mostrado de manera equilibrada. Con todo, se observa una valoración significativamente más positiva en la valoración obtenida en el contexto de entrevista que en la valoración obtenida en el centro de trabajo.

En cuanto a la competencia *Trabajo en equipo*, las valoraciones realizadas por los evaluadores de los centros educativos son buenas en la mayoría de casos. Sin embargo, no se muestra significativamente superior al resto de competencias, y solo supera el valor obtenido por las competencias *Autoconcepto* y *Tolerancia a la presión*. Hay que tener en cuenta que los y las educadoras de la bolsa de trabajo prestan servicios mediante contratos temporales y pueden ir pasando por diferentes centros educativos, según las diferentes necesidades a cubrir. Entendemos que esta inestabilidad no es el mejor de los escenarios para favorecer una cohesión de equipo, lo que puede dificultar a los evaluadores una valoración excelente de esta competencia.

Por otra parte, la competencia *Tolerancia a la presión* destaca por mostrar el porcentaje más elevado (31,8 %) con puntuaciones bajas en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo. Sin embargo, la mayoría tienen un desempeño bueno o muy bueno en el puesto de trabajo con referencia a esta competencia.

La vivencia de situaciones reales de presión, hostilidad o estrés en la intervención con los jóvenes en los centros educativos evidencian la dificultad para trabajar con eficacia en contextos complejos y para autocontrolar las propias reacciones emocionales y conductuales, al tiempo que pone de relieve que esta competencia resulta fundamental en el desempeño en el puesto de trabajo.

Sin embargo, es conveniente destacar que algunas características de la muestra, tales como la edad media, que es de 30,84 años, o la falta de experiencia profesional previa en situaciones de elevado estrés, podrían explicar este porcentaje tan elevado.

6.3. Conclusiones sobre el objetivo 3: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias en su conjunto

Las puntuaciones obtenidas en el conjunto del perfil competencial por parte de la entrevista de la UTS son similares a las obtenidas en la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, ahora bien, la correlación de la valoración de ambos instrumentos, la entrevista por competencias y la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, no es estadísticamente significativa. Aunque en la conceptualización del marco teórico se ha hecho patente que los estudios de investigación sobre la validez predictiva de las herramientas de selección, y más concretamente en la herramienta de la entrevista por competencias, han sido escasos, el estudio de Rodríguez (2016), con una muestra de personas opositoras a diferentes categorías laborales de entidades públicas vascas, informó de la correlación significativa entre el resultado de la entrevista conductual estructurada y la medida del desempeño en el puesto de trabajo. Los resultados de este estudio no van en la línea del estudio de Rodríguez (2016), y no se puede concluir que los instrumentos evalúan fenómenos idénticos, sin embargo, se evidencia que la entrevista por competencias aporta valor como herramienta de cribado.

Se identifica una relación entre los perfiles competenciales altos y el desempeño superior en el puesto de trabajo; por lo tanto, permite concluir que la entrevista por competencias clasifica correctamente a las personas candidatas como aptas para el puesto de trabajo, dado que el 61,5 % coincide con un desempeño notable y sobresaliente en el puesto de trabajo. Además, la entrevista por competencias muestra una buena sensibilidad, pues solo a un 11,5 % de las personas evaluadas no las clasifica correctamente.

6.4. Conclusiones sobre el objetivo 4: Evaluar la validez predictiva de la entrevista por competencias para cada una de las áreas evaluadas

En el estudio de la evaluación por ámbito competencial, la UTS valora de forma más positiva a todas las personas candidatas en todas las competencias, en comparación con la evaluación que hacen los centros educativos de su desempeño en el puesto de trabajo. La UTS no reporta datos bajos en las competencias de *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* ni en *Comunicación e influencia*, por el contrario, desde los centros educativos detectan a algunos educadores y educadoras con desempeño bajo en estas competencias. En este aspecto, hay que poner en consideración el efecto de la medida y el rango de valores que toman los instrumentos, pues la evaluación competencial nunca será menor a 5 y el desempeño puede serlo.

La mayoría que han obtenido puntuaciones altas en las competencias de *Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo* y *Autoconcepto* han demostrado tener un desempeño en el puesto de trabajo superior. Por lo tanto, parecería que la motivación para el puesto de trabajo, junto con la capacidad de adaptación al contexto y el autoconocimiento de las propias fortalezas y debilidades tienen mucho que ver con el rendimiento y desarrollo laboral. Incluso, la capacidad de adaptación y el propio reconocimiento de las potencialidades podría llegar a compensar las puntuaciones bajas en otras competencias, cuando se evalúa su desempeño en general.

Sin embargo, solo se presentan diferencias estadísticamente significativas en las competencias de *Comunicación e influencia* y *Tolerancia a la presión*, que son peor evaluadas por los centros educativos. Ambas competencias son clave para el desarrollo de las funciones de atención directa a la juventud y requieren una mayor exigencia en el puesto de trabajo. Por esta razón, habría que revisar estas competencias para, por un lado, redefinirlas conceptualmente, y por otro, ajustar la exigencia en la evaluación de los incidentes críticos.

Por otra parte, se podría considerar que en el contexto artificial de la entrevista, a diferencia de en el entorno real del centro educativo, se puede sobredimensionar esta capacidad. Así, en el contexto de entrevista, el entrevistado escoge aquellas situaciones/incidentes del pasado laboral que le son más favorables explicar, y en un contexto real, a menudo la persona no puede prever las situaciones/incidentes que debe abordar en lo competencial.

Se ha constatado que las personas que han obtenido una mejor valoración competencial en *Comunicación e influencia*, también han obtenido una buena puntuación en el desempeño general en el puesto de trabajo. Es decir, la mayoría que ha obtenido una buena o muy buena puntuación en la competencia *Comunicación e influencia*, también ha obtenido una puntuación elevada en la valoración del desempeño en el puesto de trabajo.

La capacidad comunicativa y de influir se entiende como un recurso personal que se puede aplicar de forma transversal, con el objetivo de hacer frente a los requerimientos del entorno de forma más adaptativa. El entorno tanto puede ser el contexto de una entrevista de selección como un contexto de relación con los jóvenes, personal del equipo o jefes.

6.5. Conclusiones sobre el objetivo 5: Determinar si la valoración competencial y del desempeño en el puesto de trabajo influyen en la estabilización laboral de los y las educadoras sociales

Los resultados muestran que la mayoría de los sujetos con puntuaciones elevadas tanto en lo competencial como en la valoración del desempeño, serían incorporados de nuevo al centro en caso de que hubiera una plaza disponible.

Sin embargo, hay hasta un 27 % de los casos que, a pesar de tener una buena valoración tanto en lo competencial como en el desempeño, no serían incorporados de nuevo a la plantilla o solo serían incorporados para hacer sustituciones.

Creemos oportuno considerar que es importante el encaje que puede hacer la persona en el centro, atendiendo a la dinámica de relación que se pueda establecer con el equipo y las personas, las características propias (personalidad, disponibilidad horaria o geográfica, estado vital, etc.), así como, el grado de afinidad con el clima y los valores de la organización.

Entendemos que en la decisión sobre la incorporación de una persona a la organización no solo se tiene en cuenta su perfil competencial, sino también otras variables situadas fuera del sujeto y que podrían incidir en ello.

6.6. Conclusiones sobre el objetivo 6: Evaluar la influencia del tiempo de servicio prestado sobre la valoración del desempeño en el puesto de trabajo

Los resultados ponen de manifiesto la objetividad de las evaluaciones. Así, no parece que el hecho de haber prestado servicios durante más tiempo en el centro repercuta en la puntuación obtenida en la evaluación del desempeño.

Hay que considerar, que los y las educadoras formaban parte de una bolsa de trabajo para cubrir sustituciones urgentes y extraordinarias de verano, con una media de tres meses y medio de tiempo de servicios prestados en los centros educativos. El tipo de contratos laborales y la corta duración han podido incidir en que no se hayan detectado diferencias en la evaluación del desempeño entre las personas que disponían de más o menos experiencia.

7. Limitaciones

Este estudio presenta varias limitaciones, algunas de ellas metodológicas y otras propias de las personas evaluadoras. En primer lugar, hay que destacar las limitaciones derivadas de la medida de la muestra. Al disponer de pocos casos, los análisis realizados han sido limitados y basados especialmente en comparaciones de porcentajes y análisis de medias a través de pruebas no paramétricas. Además, el tamaño de la muestra limita las posibilidades de buscar generalizaciones y establecer conclusiones firmes entre los datos.

También el diseño del estudio, centrado específicamente en las personas aptas para la entrevista de la UTS, puede haber determinado dificultades en las comparaciones entre las dos medidas empleadas. En este sentido, la elección de la medida utilizada puede haber diluido la probabilidad de encontrar relaciones entre los dos instrumentos empleados, es decir, la entrevista por competencias tiene un rango de medida de 0-10, siendo 5 la puntuación mínima para obtener la aptitud para formar parte de la bolsa de trabajo. Así pues, aquellos participantes con puntuaciones inferiores a 5 y que han resultado no aptos, no se han incluido en la muestra, lo que puede haber interferido en la relación de los valores de la entrevista y en la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo. Por el contrario, la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo contempla un rango de medida de 0-4, en el que 0 se valora como «ninguno» y 4 como «mucho» con relación al desempeño; por lo tanto, en esta evaluación sí podemos encontrar valoraciones negativas que no se podrían asociar de forma directa con los participantes que obtuvieron valoraciones por debajo de 5 en la entrevista.

En cuanto a los datos autoinformados, en nuestro estudio, aunque la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo haya sido realizada por una persona evaluadora designada, se ve limitada debido a que pocas veces pueden ser verificadas independientemente. Por este motivo, se ha aplicado una evaluación interjueces, en la que se han designado dos personas evaluadoras por cada participante; sin embargo, no se ha podido recoger en la totalidad de la muestra. Estos datos autoinformados pueden contener

varias fuentes potenciales de sesgo a las que hay que estar atentos y observar como limitaciones. Estos sesgos se pueden hacer evidentes si son incongruentes con datos de otras fuentes, como en algunos casos se ha hecho patente cuando se han relacionado con las de la entrevista por competencias. Estos son: 1) memoria selectiva, es decir, recordar o no recordar eventos que ocurrieron en algún momento en el pasado; 2) efecto «telescopio», según el cual los autoinformantes recuerdan eventos que ocurrieron una vez como si tuvieran lugar en otro tiempo; 3) atribución, que se refiere al acto de atribuir acontecimientos positivos y resultados a la propia persona, pero atribuir eventos y resultados negativos a fuerzas externas, y 4) la exageración, el acto de representar eventos y resultados como más positivos o negativos de lo que realmente fueron.

La mayoría de estos sesgos se han considerado e intentado paliar en el diseño del estudio. Para los efectos memoria selectiva y «telescopio» se añadió un ítem específico en la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, para que el propio evaluador identificara, en una escala de 0 a 10, su grado de recuerdo. Para mitigar los efectos de exageración y/o subjetividad, se proporcionó un diccionario anexo que describía cada nivel del ítem para complementar la información de la escala de valores de 0 a 4. Además, se complementó la evaluación con aspectos cualitativos que recogían cualidades profesionales de las personas participantes y que detectaban mejoras susceptibles de ser aplicadas desde diferentes perspectivas.

Finalmente, cabe destacar la diferencia entre los perfiles profesionales que evalúan la fase de entrevista y la fase de cumplimiento, pues la UTS dispone de un equipo de psicólogas formadas y seleccionadas específicamente para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo, entre las que se encuentra la aplicación de la herramienta de la entrevista por competencias. Además, hay que hacer un especial hincapié en la diversidad del objetivo de la evaluación, pues la entrevista por competencias es un instrumento que, en el caso de la bolsa de este estudio, pretende incidir en el cribado de la aptitud; por el contrario, la evaluación del desempeño contempla el grado en que las competencias se desarrollan de forma adecuada en el puesto de trabajo.

8. Propuestas de futuro

A partir del desarrollo y las conclusiones alcanzadas en este estudio, las psicólogas de la UTS nos planteamos una serie de mejoras a desarrollar.

Por un lado, la entrevista por competencias utilizada para la UTS ha sido útil y ha clasificado adecuadamente aproximadamente al 90 % de las candidaturas consideradas aptas. En el estudio se ha evidenciado una diferencia significativa entre las puntuaciones de la entrevista por competencias y las valoraciones de los responsables de los centros educativos, por lo que respecta a las competencias *Comunicación e influencia* y *Tolerancia a la presión*, que, por otro lado, se ha comprobado que tienen una especial relevancia en el buen desempeño en el puesto de trabajo. Por este motivo, hay que revisar, reformular y/o ampliar las preguntas para explorar estas competencias. Adicionalmente, nos planteamos la conveniencia de revisar y reajustar nuestro modelo de entrevista por competencias, con el objetivo de contar con una herramienta más sensible y que permita una valoración más amplia y específica del perfil competencial de las candidaturas.

Por otra parte, también sería interesante valorar la utilización de otras pruebas de selección que complementasen la entrevista por competencias. Una buena alternativa a considerar, por ejemplo, sería el centro de evaluación o *assessment center* (ejercicios de grupo, presentaciones, *role playing*, etc.), debido a que se trata de una herramienta que, conjuntamente con la entrevista, aumenta la capacidad de predecir las actitudes y/o habilidades de las personas en determinadas situaciones. No obstante, este tipo de pruebas necesitan una mayor inversión de tiempo y recursos humanos.

Una alternativa sería registrar en cada competencia las puntuaciones de cada uno de los indicadores comportamentales que la representan, además de la puntuación total de la competencia. En todo caso, sería preciso utilizar el mismo sistema de valoración en las diferentes herramientas empleadas, a la

hora de poder establecer asociaciones y contrastar las puntuaciones obtenidas.

Por otra parte, aunque la relación entre la UTS y los centros educativos es muy próxima, tal vez habría que dar un paso más en esta dirección, profundizando en las diferentes dinámicas de trabajo del centro, en las diferentes funciones profesionales, cómo se gestiona la temporalidad del personal, etc. Ampliar este conocimiento nos permitiría ajustar aún más los perfiles que seleccionamos a las necesidades particulares de cada puesto de trabajo y a la casuística de cada centro.

En esta línea, también sería interesante hacer un seguimiento y tener un retorno de información por parte de los responsables de los centros educativos, con respecto al desempeño de las nuevas incorporaciones, a la hora de obtener una información indispensable para poder constatar, modificar y/o mejorar nuestras herramientas de selección, adaptándolas cada vez más a los requisitos y necesidades de los puestos de trabajo y de los centros.

Para futuros estudios, y con el fin de aumentar la fiabilidad de los datos recogidos por parte de los evaluadores de los centros educativos, nos planteamos hacer una píldora formativa respecto de cómo cumplimentar la ficha de recogida de datos. Esto nos permitiría garantizar la comprensión del fenómeno a observar y una adecuada codificación del cumplimiento de la ficha, y también potenciaría la obtención de un mayor número de respuestas. Igualmente, es necesario establecer mecanismos por procedimiento ordinario que promuevan la evaluación del desempeño seguidamente a la finalización de la relación contractual.

Es importante tener en cuenta que esta coordinación implica poder trasladar información clave sobre las necesidades de los profesionales que se incorporan, para incidir favorablemente en la acogida y acompañamiento posterior y facilitar una incorporación armónica al puesto de trabajo. Este aspecto guarda relación con dotar de un circuito de incorporación laboral que

se inicia en la selección por competencias, seguida de la formación de acogida, y que finaliza en la evaluación del desempeño.

El ámbito de ejecución penal es un ámbito laboral con unas características que requieren una intervención profesional especializada. Hacemos referencia a los protocolos, normativa, instrucciones, etc., que sirven de guía en la actuación profesional con la población usuaria, que tiene unas necesidades muy específicas, así como a las herramientas de evaluación y de intervención adaptadas a este contexto de intervención. Las personas que se incorporan a esta organización, aunque dispongan de la formación reglada y/o posuniversitaria, necesitan una formación inicial específica para facilitar una rápida adaptación al centro educativo. Una propuesta de futuro sería que los profesionales de la educación social recibieran una formación inicial antes de empezar a trabajar que, atendiendo a los resultados de este estudio, podría consistir en un primer nivel de formación relativa a los protocolos y normativa aplicables en el entorno de centros de justicia juvenil.

Sin embargo, atendiendo al resultado de la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, donde la competencia *Tolerancia a la presión* aparece como la más susceptible de mejora, se podría considerar la conveniencia de introducir formación específica para mejorarla. Nos referimos a formación relativa a técnicas de autocontrol emocional, de relajación, atención plena y autoconocimiento, etc.

Los resultados del estudio indican que la formación podría ser necesaria para los profesionales que se incorporan a trabajar en los centros educativos. Entendemos que una formación basada en las competencias profesionales facilita un marco de trabajo en el desarrollo profesional, tanto en la fase inicial, cuando se incorporan a un nuevo puesto de trabajo, como posteriormente, cuando se trata de adquirir o profundizar en determinados conocimientos y destrezas. De esta manera se favorece un mejor desempeño en el puesto de trabajo y, además, se incide en una mayor satisfacción sobre el trabajo desarrollado.

Respecto a nuestro planteamiento sobre estudios futuros, consideramos interesante poder continuar investigando en la misma línea, sobre la fiabilidad de la entrevista por competencias como herramienta predictiva del desempeño de los candidatos en el puesto de trabajo, ampliándola a otros perfiles profesionales, como el de psicólogo o psicóloga, y en otros contextos del Departamento de Justicia, como son los centros penitenciarios.

De cara a plantearse estudios futuros en la misma línea que el actual, habrá que tener en cuenta las limitaciones que se han podido detectar en este estudio para poder anticiparse a ellas y/o reducirlas en la medida de lo posible.

9. Referencias bibliográficas

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*. En: *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.

CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA (CEJFE) (2012). [Guia de formació per competències dels educadors socials en l'àmbit de l'execució penal](#). Barcelona.

Circular 1/2008, de la Dirección General de Ejecución Penal en la Comunidad y de Justicia Juvenil, sobre disposiciones comunes de funcionamiento de los centros educativos. Generalitat de Catalunya, 28 de abril de 2008.

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

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

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE CATALUÑA (EAPC) (2012). *Guia de l'entrevista de selecció per competències* (2a. ed.). Barcelona.

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE CATALUÑA (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.

Ley 27/2001, de 31 de diciembre de 2001 de justicia juvenil. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 3553, de 15 de enero 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. Anexos

10.1. Anuncio JUS_303-2019

Generalitat de Catalunya

Departamento de Justicia

ANUNCIO para la realización de sustituciones urgentes y extraordinarias, para el verano del año 2019, de educador/a social en los centros educativos adscritos a la Dirección General de Ejecución Penal en la Comunidad y Justicia Juvenil del Departamento de Justicia (Ref. núm. JUS/303/2019)

Plazo de presentación de solicitudes: del 28 de junio al 11 de julio de 2019

1.- CENTROS Y JORNADA DE TRABAJO

Todos los puestos de trabajo de educador o educadora social de estos centros tienen horario especial sometido a turnos, horarios de mañana, de tarde, de noche, y de fin de semana y festivos. Los centros donde se necesita hacer sustituciones son los siguientes:

Centro	Localidad	Observaciones
Centro Educativo L'Alzina	C/ Garraf, Masia de Bon Retorn Palau-solità i Plegamans	Se recomienda consultar la disponibilidad de acceso en transporte público.
Centro Educativo Can Llupià	C/ Germans Desvalls, 58-60 Barcelona	
Centro Educativo Folch i Torres	C/ Joan Maragall, 5-7 Granollers	
Centro Educativo Oriol Badia	Mas Moió, 12 Masia Can Cúgols Guardiola de Font-Rubí	No dispone de acceso en transporte público.
Centro Educativo Montilivi	C/ Lluís Santaló i Sors, 1 Girona	Se recomienda consultar la disponibilidad de acceso en transporte público.
Centro Educativo El Segre	C/ Rufeá, 68 Lleida	

2.- FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- Atender a los jóvenes de la unidad de convivencia que tengan asignada, conocer y detectar sus necesidades y canalizarlas en el marco de las diferentes intervenciones educativas del centro, así como hacer las funciones de tutoría de los jóvenes mencionados para su seguimiento y la evolución educativa.
- Participar, en coordinación con el resto de los profesionales del equipo multidisciplinar, en la elaboración y posterior aplicación de los programas de tratamiento individualizado y de los modelos individualizados de intervención de los jóvenes de la unidad de convivencia.
- Realizar actividades grupales con los jóvenes de su unidad de convivencia o de otras unidades, en el marco de la ejecución de un programa de intervención.
- Redactar los informes y las notas informativas previstos en la normativa aplicable de justicia juvenil.
- Hacer otras funciones que le atribuya la normativa vigente para la correcta prestación de los servicios encomendados.

3.- REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

- Disponer de la diplomatura o grado universitario en Educación Social o encontrarse en alguno de los supuestos del artículo 7 de la Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomatura de la Generalitat de Cataluña, modificado por el artículo 63 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de medidas fiscales, financieras y administrativas.
- Disponer de la nacionalidad española o la de otros estados miembros de la Unión Europea o la de los estados a los que, en virtud de tratados internacionales suscritos por la Unión Europea y ratificados por España, les sea aplicada la libre circulación de trabajadores. Los extranjeros

pueden participar en los términos que determina el artículo 10.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12.01.2000), modificado por la Ley orgánica 2/2009, de 11 de diciembre (BOE núm. 299, de 12.12.2009).

- Poseer el certificado de conocimientos de catalán de nivel de suficiencia (C1) de la Dirección General de Política Lingüística o equivalente. Las personas que no acrediten estar en posesión del certificado de conocimientos solicitado serán requeridas para la realización de una prueba que se calificará de apta o no apta.
- Las personas participantes que no tengan la nacionalidad española también deberán tener conocimientos de lengua castellana, nivel superior. Este nivel equivale a haber cursado la primaria, la secundaria y el bachillerato en el Estado español o el diploma de español (C2) de acuerdo con el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, modificado por el Real Decreto 264/2008, de 22 de febrero, o equivalente, así como otros títulos académicos oficiales que acrediten el nivel de conocimiento requerido por haber cursado los estudios necesarios para su obtención en esta lengua.
- Las personas que no acrediten estar en posesión del certificado de conocimientos solicitado serán requeridas para la realización de una prueba que se calificará de apta o no apta.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para acceder al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, del que haya sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no debe hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

- No haber sido condenado por:
 - Delito doloso, a menos que se haya obtenido la cancelación de antecedentes penales, la rehabilitación o se esté en condiciones de obtenerlas.
 - Sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, así como por tráfico de seres humanos, tal como dispone el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, modificada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia.
- La consulta se realizará por parte de la Subdirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en la Plataforma de Integración y Colaboración Administrativa (PICA), previa autorización de la persona interesada en el formulario de solicitud de participación. En caso de que no sea posible la consulta informática en la Plataforma de Integración y Colaboración Administrativa, se deberá presentar la documentación acreditativa necesaria en el plazo indicado.

Información sobre compatibilidad de dos puestos de trabajo en la Administración

De acuerdo con lo que establece la Ley 21/1987, de 26 de noviembre, de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, en general, es incompatible el desarrollo de dos puestos de trabajo en el sector público, entre los que están incluidas las sustituciones en los centros de justicia juvenil. Únicamente se puede compatibilizar el ejercicio de un segundo puesto de trabajo o una segunda actividad en el sector público en los casos previstos en el artículo 4 de la mencionada Ley. Asimismo, de acuerdo con el artículo 17, el ejercicio de un segundo puesto de trabajo o actividad pública o privada requiere, en todos los casos, autorización expresa previa.

Los requisitos deberán cumplirse con carácter previo a la formalización del nombramiento de funcionario o funcionaria interino o a la contratación laboral temporal y durante la prestación de servicios.

Las personas participantes que incurran en inexactitudes o falsedades podrán ser excluidas motivadamente del proceso en cualquier momento, si no cumplen los requisitos.

La solicitud, deberá presentarla debidamente cumplimentada, y es imprescindible que se especifiquen los centros en los que está interesado o interesada en prestar servicios.

Las personas interesadas en participar en este anuncio que estén en disposición de cumplir los requisitos de participación previamente a la formalización del nombramiento de funcionario o funcionaria interino o la contratación laboral temporal, deben rellenar la solicitud que encontrarán en la web del Departamento de Justicia, en el siguiente enlace:

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

4.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El proceso de selección constará de dos pruebas de carácter obligatorio y eliminatorio.

a) Primera prueba: prueba de conocimientos del ámbito.

Consistirá en la realización de una prueba relacionada con el contenido funcional del puesto de trabajo y el conocimiento del ámbito de actuación en centros de justicia juvenil, de acuerdo con la información que se encuentra recogida en la siguiente página web del Departamento de Justicia:

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

Esta prueba se hará en línea, por lo que las personas participantes deberán acceder a una dirección web que facilitará el Departamento de Justicia para contestar 20 preguntas relacionadas con el contenido funcional del puesto de

trabajo y el conocimiento del ámbito de actuación en centros de justicia juvenil.

Las personas participantes podrán hacer la prueba desde su ordenador personal.

La calificación de esta prueba será de apta o no apta.

b) Segunda prueba: entrevista.

Las personas candidatas serán convocadas presencialmente para mantener una entrevista personal para determinar la adecuación a los requisitos competenciales y funcionales del puesto de trabajo, en la que también se contrastarán conocimientos técnicos relacionados con la prueba de conocimientos realizada por las personas participantes.

La calificación de esta prueba será de apta o no apta.

Una vez enviada la prueba de conocimientos del ámbito al Departamento de Justicia, las personas aptas serán convocadas, de manera individual por correo electrónico, a la entrevista, que se puede llevar a cabo durante el plazo de presentación de solicitudes, dado el carácter extraordinario de este proceso.

Quedan exentas de la segunda prueba las personas que hayan hecho una entrevista durante 2018 y 2019 para ocupar puestos de educador o educadora social en el ámbito de Justicia Juvenil y hayan sido declaradas aptas. La lista de personas exentas se hará pública en la web del Departamento de Justicia.

5.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN

Las personas interesadas que cumplan los requisitos de participación deben cumplimentar la solicitud que encontrarán en el siguiente enlace: [FORMULARI JUS/303/2019](#) (para garantizar que los datos del formulario se envían correctamente, utilice el navegador Firefox, Chrome o Internet Explorer 11).

El formulario de solicitud deberá presentarse debidamente cumplimentado y es imprescindible que en él se especifiquen los centros en los que está interesado o interesada en prestar servicios.

Junto con la solicitud, las personas interesadas pueden presentar la documentación acreditativa de los requisitos alegados en la solicitud:

- Diplomatura o grado universitario en Educación Social o acreditar que se encuentra en alguno de los supuestos del artículo 7 de la Ley 24/2002, y aportar la titulación universitaria correspondiente.
- Certificado de conocimientos de catalán de nivel de suficiencia (C1) de la Dirección General de Política Lingüística o equivalente. Las personas que no acrediten estar en posesión del certificado de conocimientos de nivel de suficiencia (C1) de lengua catalana serán requeridas para hacer una prueba que se calificará de apta o no apta.
- Las personas participantes que no dispongan de la nacionalidad española, el Certificado acreditativo de conocimiento de lengua castellana (C2).
- *Curriculum vitae*.

El plazo de presentación de solicitudes es de 10 días hábiles, desde el mismo día de la publicación de este anuncio en la web del Departamento de Justicia. Se convocará personalmente a las personas a realizar la entrevista, una vez comprobado que cumplen los requisitos.

La fecha límite de presentación de solicitudes es el 11 de julio de 2019, y no se admitirán solicitudes fuera de este plazo.

Toda la información de este proceso se podrá consultar en la web del Departamento de Justicia, en la siguiente dirección:

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

10.2 Ficha de recogida de datos

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

MOTIVACIÓN Y ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO (2 puntos)

* puntuar de 0 a 4 cada pregunta (0, nada; 1, poco; 2, adecuado; 3, bastante; 4, mucho)

1.- ¿Muestra una motivación genuina por el puesto de trabajo?

- 0 Muestra desinterés, falta de implicación por el trabajo.
- 1 Interés y motivación extrínseca (centrada en temas económicos, proximidad al domicilio...).
- 2 Ha demostrado motivación intrínseca (desarrollo profesional/personal, vocación de servicio público).
- 3 Destaca el interés y una vocación especial por el lugar trabajo.
- 4 Alta vocación e implicación laboral.

2.- ¿Identifica/asume el papel del educador o educadora en un centro educativo?

- 0 Desconoce la organización, el centro y las funciones del puesto trabajo.
- 1 Conocimiento genérico de la organización, el centro y las funciones del puesto trabajo.
- 2 Se evidencia una integración adecuada de la organización, el centro y las funciones del puesto trabajo.
- 3 Muestra conocimientos profundos de la organización, el centro y las funciones del puesto trabajo.
- 4 Muestra conocimientos profundos y ajusta las funciones según las necesidades.

COMUNICACIÓN E INFLUENCIA (2 puntos)

* puntuar de 0 a 4 cada pregunta (0, nada; 1, poco; 2, adecuado; 3, bastante; 4, mucho)

3.- ¿Actúa con asertividad en sus intervenciones?

- 0 Emite un discurso poco asertivo. Divaga y no se muestra claro.
- 1 Se muestra asertivo o asertiva en situaciones de baja exigencia.
- 2 Muestra comportamiento asertivo en la mayoría de las situaciones.
- 3 Ha sido asertivo o asertiva en contextos complejos.
- 4 Muestra asertividad en contextos complejos e interlocutores especialmente resistentes.

4.- ¿Ha demostrado empatía y ha conectado con los jóvenes?

- 0 Muestra poco ajuste entre comunicación verbal / no verbal / paraverbal.

- 1 Muestra dificultades para ponerse en el lugar del otro.
- 2 Hace escucha activa, intenta entender el punto de vista del otro y fomenta el vínculo.
- 3 Hace actuaciones para asegurar el acercamiento y la confianza con los jóvenes.
- 4 Mantiene los vínculos creados y consolida la confianza con actuaciones sostenidas en el tiempo.

TOLERANCIA A LA PRESIÓN (2 puntos)

* puntuar de 0 a 4 cada pregunta (0, nada; 1, poco; 2, adecuado; 3, bastante; 4, mucho)

5.- ¿Trabaja con eficacia en situaciones de presión?

- 0 Se bloquea o se desborda (emocional, cognitiva y/o comportamentalmente).
- 1 Mantiene cierto autocontrol, no se bloquea ni se desborda.
- 2 Puede dar una respuesta adaptativa: controla la respuesta emocional y el comportamiento.
- 3 Da una respuesta adaptativa en situaciones de presión o estrés.
- 4 Domina la situación y gestiona las propias emociones en contexto adverso.

6.- ¿Ha actuado correctamente ante el cuestionamiento de la autoridad por parte de los jóvenes?

- 0 No da una respuesta acertada, se desajusta en el papel y/o evita la situación.
- 1 Ante situaciones de cuestionamiento leve, da una respuesta acertada.
- 2 Habitualmente da una respuesta ajustada.
- 3 Sabe mantener la calma y puede actuar correctamente ante un cuestionamiento complejo.
- 4 Da una respuesta eficaz ante la reiteración del cuestionamiento.

TRABAJO EN EQUIPO (2 puntos)

* puntuar de 0 a 4 cada pregunta (0, nada; 1, poco; 2, adecuado; 3, bastante; 4, mucho)

7.- ¿Ha sabido respetar, observar y colaborar con los miembros del equipo de trabajo?

- 0 No hace el trabajo que le corresponde dentro del equipo.

- 1 No tiene una actitud receptiva o constructiva en las reuniones de trabajo.
- 2 Facilita un clima de trabajo de equipo y de cooperación.
- 3 Impulsa y defiende una manera común de hacer las cosas.
- 4 Hace acciones para desarrollar un buen clima y favorece la creación de símbolos de identidad comunes.

8.- ¿Ha llegado fácilmente al consenso con el equipo de trabajo?

- 0 No hace demasiados esfuerzos para integrarse en el equipo de trabajo.
- 1 No tiene en cuenta opiniones y contribuciones de otros compañeros.
- 2 Escucha a los compañeros y valora sinceramente sus ideas y experiencia para aprender de ellos.
- 3 Afronta los problemas, los conflictos o las diferencias en el equipo con decisión y optimismo.
- 4 Integra de forma positiva las diferencias y genera oportunidades de los desacuerdos del equipo.

AUTOCONOCIMIENTO (2 puntos)

* puntuar de 0 a 4 cada pregunta (0, nada; 1, poco; 2, adecuado; 3, bastante; 4, mucho)

9.- ¿Ha hecho uso de sus potencialidades en el puesto de trabajo?

- 0 No ha mostrado características personales especiales que destacar.
- 1 Ha mostrado alguna característica personal especial que destacar.
- 2 Ha mostrado varias características personales especiales que destacar.
- 3 Ha mostrado bastantes características personales especiales que destacar.
- 4 Ha mostrado un amplio repertorio de características personales especiales que destacar.

10.- ¿Es consciente de los puntos a mejorar?

- 0 No ha integrado los aspectos de mejora o incluso ha confrontado las indicaciones recibidas.
- 1 Ha integrado algún aspecto de mejora.
- 2 Ha integrado correctamente los aspectos de mejora trasladados.
- 3 Ha afianzado los aspectos de mejora propuestos.
- 4 Se ha mostrado proactivo ante la propuesta de aspectos a mejorar.

10.3. Tablas descriptivas de las evaluaciones realizadas

Tabla A. Puntuaciones medias obtenidas por la muestra en la entrevista competencial de la UTS

Competencias evaluadas	Media	Desviación estándar
Conocimientos	82,50	9,82
Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo	1,60	0,40
Comunicación e influencia	1,71	0,43
Tolerancia a la presión	1,50	0,49
Trabajo en equipo	1,71	0,40
autoconcepto	1,52	0,46

Tabla B. Distribución de las diferentes categorías de respuesta a cada pregunta que conforman una competencia

	N	Porcentaje
MOTIVACIÓN Y ADAPTABILIDAD AL CONTEXTO ORGANIZATIVO		
P1. ¿Muestra una motivación genuina por el puesto de trabajo?		
Muestra desinterés, falta de implicación en el trabajo	1	3,6 %
Interés y motivación extrínseca (centrada en temas económicos, proximidad al domicilio)	1	3,6 %
Ha demostrado una motivación intrínseca (desarrollo profesional/personal, vocación de servicio público)	2	7,1 %
Destaca un interés y una vocación especial por el lugar trabajo	14	50 %
Alta vocación e implicación laboral	10	35,7 %
P2. ¿Identifica/asume el papel del educador/a en un centro educativo?		
Desconoce la organización, el centro y las funciones del puesto de trabajo	1	3,6 %
Conocimiento genérico de la organización, el centro y las funciones del puesto trabajo	2	7,1 %
Se evidencia una integración adecuada de la organización, el centro y las funciones del puesto trabajo	6	21,4 %
Muestra conocimientos profundos de la organización, el centro y las funciones del puesto de trabajo	15	53,6 %
Muestra conocimientos profundos y ajusta las funciones según las necesidades	4	14,3 %
COMUNICACIÓN E INFLUENCIA		
P1. ¿Actúa con asertividad en sus intervenciones?		
Se muestra asertivo/a en situaciones de baja exigencia	3	10,7 %
Muestra comportamiento asertivo en la mayoría de las situaciones	3	10,7 %
Ha sido asertivo/a en contextos complejos	18	64,3 %
Muestra asertividad en contextos complejos e interlocutores especialmente resistentes	4	14,3 %
P2. ¿Ha demostrado empatía y ha conectado con los jóvenes?		
Muestra dificultades para ponerse en el lugar del otro	1	3,6 %
Hace escucha activa, intenta entender el punto de vista del otro y fomenta el vínculo	7	25 %
Hace actuaciones para asegurar el acercamiento y la confianza con los jóvenes	15	53,6 %
Mantiene los vínculos creados y consolida la confianza con actuaciones sostenidas en el tiempo	5	17,9 %

TOLERANCIA A LA PRESIÓN		
P1. ¿Trabaja con eficacia en situaciones de presión?		
No da una respuesta acertada, se desajusta en el rol y/o evita la situación	2	7,1 %
Ante situaciones de cuestionamiento leve, da una respuesta acertada	6	21,4 %
Habitualmente da una respuesta ajustada	7	25 %
Sabe mantener la calma y puede actuar correctamente ante un cuestionamiento complejo	11	39,3 %
Da una respuesta eficaz ante la reiteración de cuestionamiento	2	7,1 %
P2. ¿Ha actuado correctamente ante el cuestionamiento de la autoridad por parte de los jóvenes?		
Ante situaciones de cuestionamiento leve, da una respuesta acertada	5	17,9 %
Habitualmente da una respuesta ajustada	11	39,3 %
Sabe mantener la calma y puede actuar correctamente ante un cuestionamiento complejo	10	35,7 %
Da una respuesta eficaz ante la reiteración del cuestionamiento	2	7,1 %
TRABAJO EN EQUIPO		
P1. ¿Ha sabido respetar, observar y colaborar con los miembros del equipo de trabajo?		
No hace el trabajo que le corresponde dentro del equipo	1	3,6 %
No tiene una actitud receptiva o constructiva en las reuniones de trabajo	1	3,6 %
Facilita un clima de trabajo de equipo y de cooperación	3	10,7 %
Impulsa y defiende una manera común de hacer las cosas	12	42,9 %
Hace acciones para desarrollar un buen clima y favorece la creación de símbolos de identidad comunes	11	39,3 %
P2. ¿Ha llegado fácilmente al consenso con el equipo de trabajo?		
No hace demasiados esfuerzos para integrarse en el equipo de trabajo.	1	3,6 %
No tiene en cuenta opiniones y contribuciones de otros compañeros.	1	3,6 %
Escucha a los compañeros y valora sinceramente sus ideas y experiencia para aprender de ellos.	3	10,7 %
Afronta los problemas, los conflictos o las diferencias en el equipo con decisión y optimismo.	13	46,4 %
Integra de forma positiva las diferencias y genera oportunidades de los desacuerdos del equipo	10	35,7 %
AUTOCONCEPTO		
P1. ¿Ha hecho uso de sus potencialidades en el puesto de trabajo?		
No ha mostrado características personales especiales que destacar.	1	3,6 %
Ha mostrado alguna característica personal especial que destacar.	2	7,1 %
Ha mostrado varias características personales especiales que destacar.	8	28,6 %
Ha mostrado bastantes características personales especiales que destacar	13	46,4 %
Ha mostrado un amplio repertorio de características personales especiales que destacar	4	14,3 %

P2. ¿Es consciente de los puntos a mejorar?

No ha integrado los aspectos de mejora o incluso ha confrontado las indicaciones recibidas	1	3,6 %
Ha integrado algún aspecto de mejora	4	14,3 %
Ha integrado correctamente los aspectos de mejora trasladados	4	14,3 %
Ha afianzado los aspectos de mejora propuestos	12	42,9 %
Se ha mostrado proactivo/a ante la propuesta de aspectos a mejorar	6	21,4 %

Tabla C. Puntuaciones medias obtenidas en el desempeño en el puesto de trabajo según la valoración de los profesionales del centro educativo

Competencias evaluadas	Media	Desviación estándar
Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo	1,45	0,44
Comunicación e influencia	1,42	0,35
Tolerancia a la presión	1,12	0,46
Trabajo en equipo	1,54	0,49
Autoconcepto	1,32	0,46

Tabla D. Correlaciones entre las diferentes competencias según la evaluación en la entrevista de la UTS o el desempeño en el puesto de trabajo

		Entrevista UTS				Desempeño en el puesto de trabajo					
		MOT	COM	TP	TE	AU	MOT	COM	TP	TE	AU
Entrevista UTS	MOT	1									
	COM	-,065	1								
	TP	-,051	,429*	1							
	TE	,363	,309	,555**	1						
	AU	,480*	-,022	-,178	,139	1					
Desempeño en el puesto de trabajo	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	
	AU	,206	,349	,093	,202	,016	,757**	,775**	,790**	,853**	1

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: MOT = Motivación y adaptabilidad al contexto organizativo y adaptación; COM = Comunicación e influencia; TP = Tolerancia a la presión; TE = Trabajo en equipo; AC = Autoconcepto

Tabla E. Correlaciones entre tiempo trabajado en el centro y las valoraciones globales dadas a los y las educadoras sociales

	Total días trabajados en CE	Desempeño en el puesto de trabajo	Puntuación total entrevista UTS
Total días trabajados en CE	1		
Desempeño en el puesto de trabajo	,036	1	
Puntuación total entrevista UTS	,018	,285	1

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).