



Trajectòries de l'educació social en l'Economia Social i Solidària i el Tercer Sector Social

Setembre 2021

Contingut

1. Presentació	3
2. Objectius i metodologia	6
2.1. Objectius	7
2.2. Metodologia i fases de la recerca	7
3. Característiques dels i les professionals de l'educació social	12
3.1. Perfils professionals dels educadors i les educadores socials	13
3.2. Relacions entre l'educació social i el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària	38
3.3. Rols i perfils organitzatius.....	55
3.4. Expectatives i perspectives de futur laboral post COVID-19	61
4. Resultats de l'estudi de camp	72
4.1. Col·legi com a espai de vetlla i millora professional	74
4.2. Formació reglada, no reglada i continuada al llarg de la vida.....	77
4.3. Educació social, expectatives i trajectòria laboral.....	81
4.4. Condicions laboral.....	86
4.5. COVID-19 i expectatives professionals.....	97
4.6. Reptes de futur	102
5. Conclusions	106
6. Bibliografia.....	111
7. Annexos.....	114
7.1. Annex 1. Entrevistes realitzades	115
7.2. Annex 2. Guió entrevistes en profunditat.....	116
7.3. Annex 3. Grups de discussió realitzats.....	117
7.4. Annex 4. Guió grups de discussió	118

1. Presentació

L'educació social és una professió que ha anat guanyant rellevància i significació en l'àmbit de l'acció social en el nostre entorn durant les darreres dècades. Es mostra com la referent en l'atenció socioeducativa, tal i com queda disposat en el Reial Decret 1420/1991 que establia, també, el títol de la diplomatura. Malgrat que ja es comptava amb un itinerari previ a la titulació i s'ha reconegut el perfil de l'educador/a social en diferents espais, com ara la Cartera de Serveis Social o el cos d'educadors i educadores socials de la Generalitat, aquests professionals segueixen estant altament desproveïts d'una regulació que consolidi el desenvolupament de les seves tasques professionals dins els serveis socials autonòmics (Martínez-Pérez, A., i Lezcano, F., 2020). En el cas de Catalunya, s'estableixen ràtios mínimes de presència en els serveis socials. Tot i això, a partir de l'aprovació de la Constitució espanyola i la creació de les autonomies que adquiriren competències en matèria d'atenció social, la situació del sistema de serveis socials patiria modificacions substancials en el marc d'un incipient Estat de benestar. La subsidiarietat dels serveis, la seva estructuració a partir de serveis a nivell bàsic i especialitzats, el canvi de paradigma de l'actuació purament assistencial a una òptica socioeducativa i les noves necessitats emergents de les societats portarien a un creixement exponencial de la professió en les dues darreres dècades.

En moltes ocasions el circuit laboral de l'educació social ha considerat el Tercer Sector un entorn d'oportunitats laborals i creixement professional, vista l'àmplia provisió de serveis socials que engloba, així com per la innovació social al voltant de l'atenció i acollida de les persones. En els darrers temps, s'ha pogut constatar que el contacte entre la professió i el Tercer Sector té lloc sobretot en el marc de les primeres experiències laborals, essent aquest darrer un espai de construcció de perfils professionals, d'adquisició de nous aprenentatges i aptituds. Aquesta afirmació va donada a partir de les diferents recerques elaborades pel Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya –en endavant CEESC– sobre les persones col·legiades, i que també es constata en recerques elaborades en el Tercer Sector, tot i que mai s'ha enfocat cap recerca explícitament a aquesta qüestió.

Existeixen una gran diversitat de rols que ocupen les educadores i educadors socials en les entitats socials, fet que polaritza els seus perfils. Una realitat que s'erigeix fruit de l'ampli ventall de convenis laborals, els àmbits d'actuació i els propis col·lectius atesos. Els camps professionals, tot i que molt diversos, poden ésser resumits en tres grans blocs (Vallés Herrero, 2009):

- 1) funcions en relació amb el treball personal a individus, famílies i grups de persones,
- 2) en l'àmbit comunitari, per resoldre necessitats a nivell col·lectiu,
- 3) i funcions merament institucionals i de treball en equip.

Amb tot, la relació de les educadores i els educadors socials i el Tercer Sector presenta certa caducitat en tant que un cop s'ha avançat en l'adquisició d'experiència laboral, es produeix una translació dels i les professionals de l'educació social cap a l'Administració pública i l'empresa mercantil. Sota aquesta perspectiva, el Tercer Sector actua com un espai formatiu permanent, el qual assumeix els costos associatius (mentre que es redueixen en els altres sectors). No obstant això, segueixen sent un gran nombre de professionals els que decideixen seguir ocupant-se en el sector.

D'altra banda, la crisi de la COVID-19 plantejaria un nou escenari tant per al Tercer Sector com pel que fa a la provisió d'atenció social i al paper de l'educació social, afectant de múltiples maneres el desenvolupament de les funcions relatives a la professió, a les perspectives de futur de la mateixa i agreujant riscos psicosocials, com ara l'aparició de "burnout", conseqüència de l'exposició a condicions adverses en els llocs de treball (Heliz, Jorge et al. 2015). Tant és així que es fa menester l'anàlisi d'aquest escenari conjuntural, així com la instauració d'un espai de reflexió per abordar els nous reptes que se'n desprenen.

Tot plegat interpel·la a treballar col·laborativament entre el CEESC i l'Observatori del Tercer Sector per tal d'analitzar de manera més profunda la relació de l'educació social i el Tercer Sector.

2. Objectius i metodologia

2.1. Objectius

Aquesta proposta vol recollir la necessitat d'objectivació dels espais de contacte entre la professió d'educació social i el Tercer Sector. L'objectiu principal és doble i s'articula a través de l'aprofundiment en el coneixement sobre les relacions entre professió i sector, tot identificant els elements que defineixen les relacions, els possibles canvis produïts al llarg del temps, i els elements de millora. Tot plegat ha de permetre generar sinergies entre tots dos actors i, a la vegada, posar llum sobre els processos de construcció dels perfils professionals de l'educació social i el paper del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.

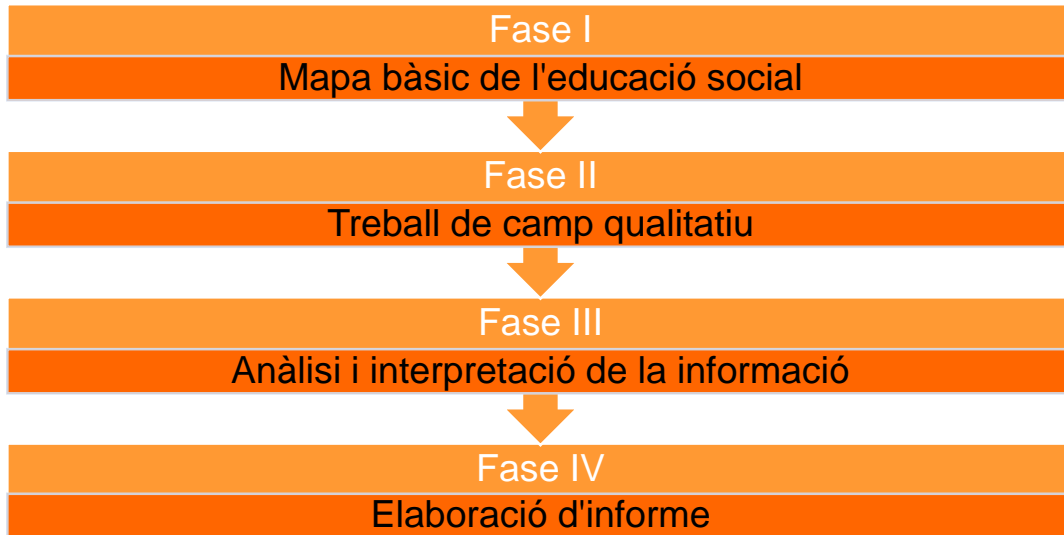
Els objectius específics que es plantegen en aquesta recerca són:

- Dibuixar les trajectòries professionals i perfils d'educadores i educadors socials des de la perspectiva del tipus i la naturalesa dels serveis en els quals han treballat al llarg de la seva vida laboral.
- Identificar com es produeixen les relacions entre la professió d'educació social en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.
- Analitzar els rols de l'educació social dins dels diferents perfils organitzatius del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.
- Analitzar els factors d'aprenentatge vinculats amb la professió que es produeixen en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.
- Estudiar la projecció actual de l'educació social.
- Dibuixar les noves perspectives de futur en un escenari post COVID-19.

2.2. Metodologia i fases de la recerca

Aquest projecte, pels objectius que persegueix i per la seva magnitud, exigeix l'ús d'una metodologia mixta, caracteritzada per la combinació de tècniques d'investigació quantitatives i qualitatives, de manera ordenada i relacionada, de forma que cada etapa de la recerca dona pas a la següent des d'una aproximació orientada i clara. En darrer terme, cal considerar que els objectius plantejats s'orienten a la comprensió de la realitat i, per tant, la inferència qualitativa tindrà un pes significatiu.

Esquema 1 Fases de la recerca



Fase I. Mapa bàsic de l'educació social

En primer lloc, s'elabora un mapa de l'educació social, a partir de les dades recavades al llarg del temps pel CEESC, de manera que s'hi puguin analitzar tendències i també observar possibles elements de reflexió. A la vegada, s'aprofiten altres fonts secundàries d'informació, tant elaborades per l'Observatori com per altres institucions, les quals permeten complementar i ampliar-ne la informació. Entre elles cal destacar el portal de dades del sistema universitari català de l'AQU, el Ministerio de Educación y Formación Professional, anuaris d'ocupació i diversos articles de revistes científiques.

Entre les dades observades es contempla la caracterització del perfil dels educadors i educadores socials, emfatitzant dades relatives als aspectes sociodemogràfics del col·lectiu professional i el seu entorn familiar, el sistema educatiu i la formació reglada i no reglada, antecedents laborals, accés a l'ocupació i situació laboral.

Més concretament, pel que fa al Tercer Sector Social i a l'Economia Social i Solidària, s'aporten una bateria de dades vinculades amb categories professionals, condicions laborals (jornada laboral, salari, recursos humans i materials, ràtios de professionals/persones usuàries), rotació d'equips/antiguitat, convenis laborals i baixes laborals, entre altres aspectes referents a les condicions i expectatives laborals en un context postpandèmic de la COVID-19.

És imperatiu deixar constància que l'àmplia literatura i les dades utilitzades al llarg de l'informe no contemplen altres lectures de sexes que les binàries i que, per tant,



s'assumeixen d'aquesta manera en l'estudi. En tot cas, es respecta la inclusió sistemàtica de la variable *sex* en totes les estadístiques, dinàmiques i recollida de dades en general, a fi d'evitar biaixos androcèntrics.

Fase II. Treball de camp qualitatiu

Amb tota la informació disponible s'ha procedit a la realització del treball de camp qualitatiu, el qual es concreta en la realització d'entrevistes i grups de discussió amb diferents perfils d'informants amb vinculació a l'educació social, a fi d'establir un marc de treball que compregui les diferents realitats i sensibilitats. Les dades obtingudes del mapa s'han sotmès a consideració de persones participants i s'ha treballat per identificar elements singulars, tant generals com específics, de la professió de l'educació social.

La tècnica del grup de discussió ha servit per treballar des dels discursos col·lectius a fi d'entendre com s'elaboren les trajectòries laborals de l'educació des de l'imaginari col·lectiu de la professió. En el cas de les entrevistes, han servit per poder realitzar un recorregut vital al llarg del temps de les trajectòries laborals i personals de diferents perfils, permetent així reconstruir històries de vida (en el marc d'estudi concret).

Esquema 2 Nombre de sessions en funció de la tècnica a emprar

Entrevistes en profunditat	12
Grups de discussió	6

A causa de les condicions de seguretat sanitàries i les restriccions derivades de la pandèmia de la COVID-19, les sessions que havien de tenir lloc en espais d'entitats, amb preferència en els espais del CEESC, que compta amb equipaments públics que reuneixen els requisits per a una bona execució del treball de camp en situacions habituals, s'ha optat per realitzar-les via telemàtica a partir de programaris digitals que permeten fer videoconferències simultànies.

Partint de les particularitats dels i les professionals de l'educació social, així com de l'àmplia diversificació d'àmbits d'actuació que els són pertinents ens els seus respectius llocs de treball, s'ha generat una segmentació mostral que té en compte aspectes com l'edat, la situació laboral i l'àmbit d'actuació com a eixos primordials. També s'han tingut en compte variables com el sexe, així com la forma jurídica de la institució on es treballa o s'hagi treballat. Per últim, s'ha previst mantenir una



presència desigual entre dones i homes que reflecteixi la proporcionalitat existent dins el sector amb una majoria de dones.

A l'hora de realitzar la convocatòria per acollir els participants, s'ha optat per comunicar via telemàtica i a partir d'una crida pública des de les pàgines web del Col·legi i l'Observatori, i xarxes socials (Twitter i Facebook) amb un qüestionari online que recull els elements anteriorment anomenats. D'entre les persones que s'han mostrat disposades a participar-hi, s'ha realitzat un cribratge per distribuir-les segons els eixos primordials, pel que fa als grups de discussió.

D'aquesta manera, s'han constituït de manera que es compleixi amb el supòsit que siguin internament heterogenis, però de composició homogènia en relació amb les diferents sessions. En concret, s'han realitzat dos grups amb professionals amb franges d'edat situades entre els 22 i els 34 anys, dos més per a les franges de 35 a 49 anys i un altre grup, de més de 50 anys, tots ells agrupen una àmplia diversitat d'àmbits d'actuació i estan en actiu. En darrer lloc, un últim grup de discussió mixta que engloba diverses edats i àmbits d'actuació, però amb la participació de persones desocupades en el moment de la dinàmica. En casos particulars, s'ha complementat el grup amb aportacions fetes a través del correu electrònic, degut a les dificultats per reunir en un mateix espai virtual totes les persones participants.

Pel que fa a les entrevistes en profunditat, els participants seleccionats de la mostra contemplen perfils dinàmics, en tant que representen àmpliament els diversos àmbits que engloben els i les professionals del sector, d'edats múltiples, sexe, i que treballin o hagin treballat en entitats d'índoles diverses. Per aquest motiu, la mostra seleccionada per a aquestes entrevistes s'ha calculat per garantir que s'hagi tingut en compte, de manera global, la representació proporcional de la figura de l'educador/a social en termes d'edat i sexe. A més, s'ha garantit la diversitat de situació laboral i àmbits d'actuació a fi d'enriquir i dotar de major profunditat analítica les trajectòries de l'educació social. Pel que fa a la variable de l'àmbit d'actuació, s'ha partit de la classificació realitzada pel propi CEESC on es distingeixen 12 àmbits.

Analitzant en detall el perfil dels i les participants i distingint-lo en relació amb les diferents dinàmiques realitzades, la mostra resultant s'ha caracteritzat de la següent manera:

12 entrevistes en profunditat amb representats de cada àmbit d'actuació de l'educació social següents: 1) addicions, 2) persones amb discapacitat, 3) salut mental, 4) famílies, 5) comunitària, 6) salut, 7) persones nouvingudes, 8) serveis socials i

específics amb infància i adolescència i gent gran, 9) justícia juvenil, 10) formació reglada, 11) adults i 12) altres àmbits. La distribució segons sexe és de 7 dones i de 5 homes, en edats compreses entre els 27 anys i els 56 anys.

6 grups focals. En termes agregats, s'ha donat representació a cada un dels àmbits d'actuació, exceptuant els àmbits 1) d'addiccions, 6) en salut, 9) justícia juvenil i 11) adults. Els que tenen una major representació són el àmbits de serveis socials especialitzats en infància i adolescència (10 persones) i comunitària (7 persones). Amb una presència moderada de serveis socials generals (6 persones) i altres àmbits (5 persones). Els àmbits menys representats són els relacionats amb persones nouvingudes i gent gran (3 persones respectivament), salut mental (2 persones) i famílies, discapacitats i formació reglada (1 persona, respectivament).

La distribució segons sexe ha estat de 26 dones i 13 homes, en edats compreses entre els 24 anys i els 62 anys.

Fase III. Anàlisi i interpretació de la informació

Un cop recopilada tota la informació prevista a través del treball de camp qualitatiu s'ha procedit a la seva anàlisi exhaustiva. Per a aquesta fita, s'han utilitzat eines i programaris específics a fi d'organitzar i sistematitzar les idees clau i els discursos extrets de les diferents sessions, fent-ne el tractament oportú. Els resultats s'han analitzat tant individualment com des de la comparació, a fi d'aprofundir al màxim sobre l'objecte d'estudi. S'hi han identificat idearis compartits, percepcions relatives a la realitat del sector i les trajectòries individuals, i com aquestes han estat marcades pels diferents agents i/o institucions.

Fase IV. Elaboració de l'informe

En la darrera fase s'ha procedit a l'elaboració de l'informe on es presenten les dades obtingudes i les principals idees clau en formats sintètics, àgils i clars. Les dades estadístiques extretes de les fonts secundàries, així com la riquesa de la informació obtinguda en les diferents dinàmiques amb els professionals participants, permeten entendre aquest estudi com una eina de referència per comprendre la realitat sociolaboral dels i les professionals i facilitar l'elaboració d'actuacions que permetin millorar i estendre les relacions d'aquests professionals en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària; en menor mesura, en l'entorn de l'empresa i l'Administració pública.

3. Característiques dels i les professionals de l'educació social

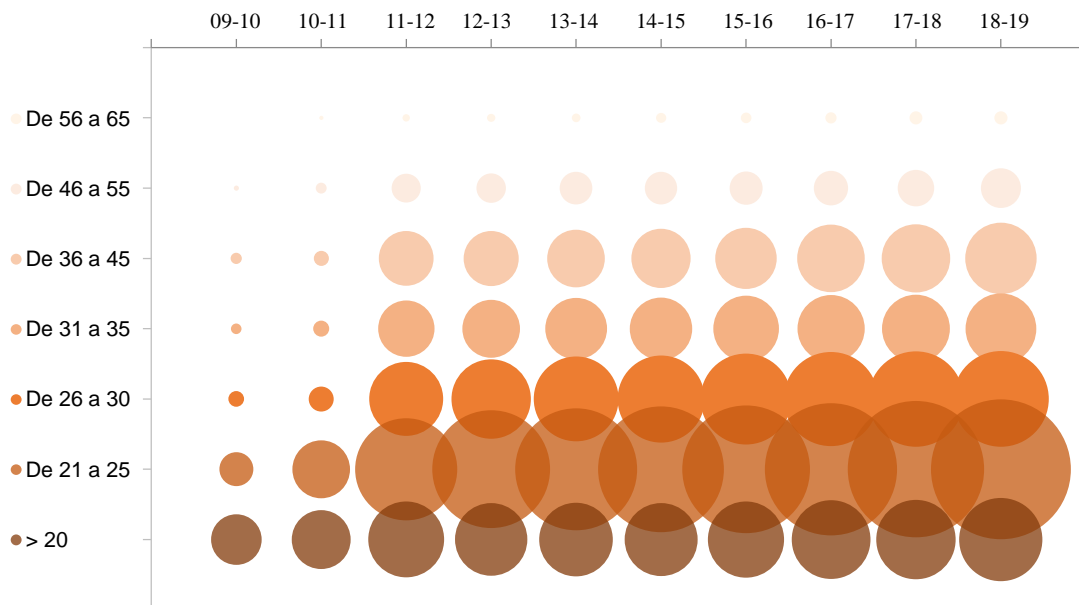


3.1. Perfils professionals dels educadors i les educadores socials

Aquest apartat busca exposar les dades socioeducatives, econòmiques i demogràfiques més rellevants, relatives als col·lectius de professionals en educació social. Centrant-se especialment en aquelles que s’han obtingut a través de l’Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i del Ministeri d’Educació i Formació Professional.

L’evolució de la distribució per edats dels alumnes matriculats durant els anys 2009 i 2018 en universitats catalanes, mostra que en aquesta disciplina s’ha incrementat el nombre total de nous alumnes per a totes les franges d’edat de manera progressiva en el temps. Essent durant el 2009-2010 els menors de 20 anys els que despuntaven com la franja amb més matriculats, fins que l’any 2011 la franja de 21 a 25 anys, despuntaria en comparació amb els anys anteriors. A partir del 2016, la franja de 36 a 45 anys seria lleugerament superior a la de 31 a 35 anys.

Gràfic 1. Evolució de la distribució dels alumnes matriculats per edat (2009-2018). Font: Winddat

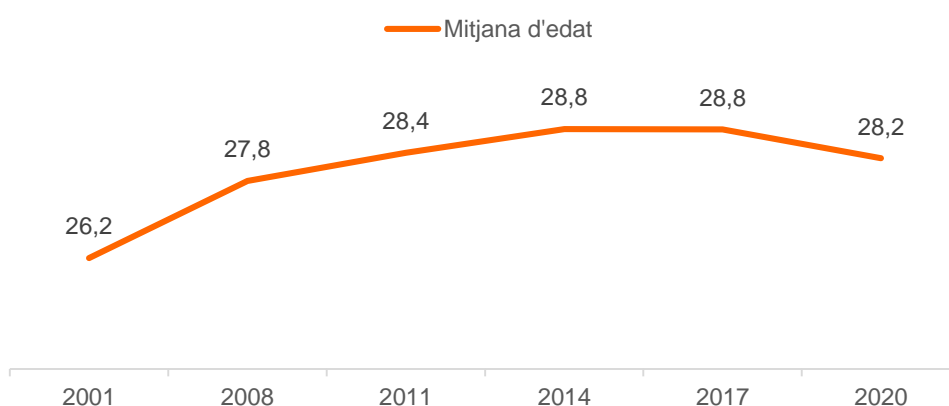


Si observem el pes absolut dels matriculats entre els menors de 25 anys, aquests arriben al 55,65 %, i arriben fins al 74,98 % si es prenen els matriculats fins a 35 anys; fet que evidencia que les aules estan compostes per persones principalment joves, tot i que els matriculats majors de 36 anys també tenen un pes significatiu, fet que comporta un espai educatiu diversificat pel que fa a les edats (25,02 %).



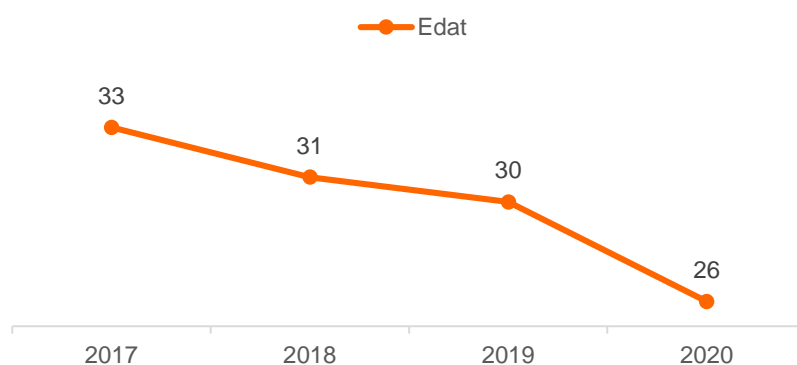
Així mateix, prenent la mitjana d'edat de les persones enquestades en el moment de realitzar l'enquesta, i com s'anava intuïnt al llarg del discurs, la disparitat entre edats comporta que la mitjana arribés l'any 2014 i 2017 als 28,8 anys (28,2 anys en el 2020). S'observa també una tendència positiva des del 2001, que evidencia un augment progressiu força equilibrat entre edats, essent les de majors de 36 anys les que presentarien un creixement relatiu major.

Gràfic 2. Evolució de l'edat mitjana dels titulats (2001-2020). Font: EUC dades



Paral·lelament, els educadors i les educadores socials que es titulen no es col·legien immediatament després d'acabar els estudis universitaris, sinó que s'hi solen inscriure en les últimes franges d'edat joves, entre els 30-34 anys. Ara bé, la tendència observada entre el període de 2017-2020 és que, paulatinament, es col·legien perfils cada vegada més joves, essent l'any 2020 el punt d'inflexió més representatiu en tant que la mitjana d'edat de situa en els 26 anys.

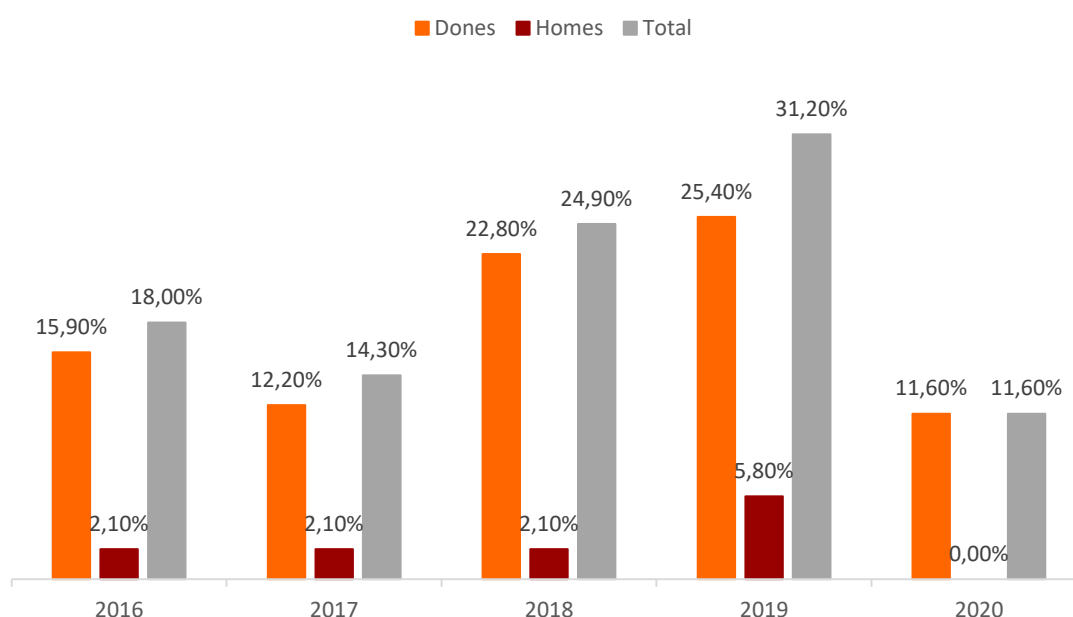
Gràfic 3. Evolució de l'edat mitjana de noves col·legiacions d'educadores i educadors socials (2017-2020). Font: Elaboració pròpia a partir de CEESC





Si distingim l'evolució de noves col·legiacions en funció del sexe en el període de 2016-2020, es pot confirmar que al llarg d'aquest 5 anys, són les educadores socials les que es col·legien en major mesura que els seus homòlegs masculins. Dels professionals que s'hi van col·legiar l'any 2019, del total d'enquestats, un 25,40 % eren dones i tan sols el 5,80 %, homes. És una tendència equiparable a l'àmplia representació femenina en el sector.

Gràfic 4. Evolució de noves col·legiacions, segons sexe (2016-2020)*. Font: Elaboració pròpia a partir de CEESC

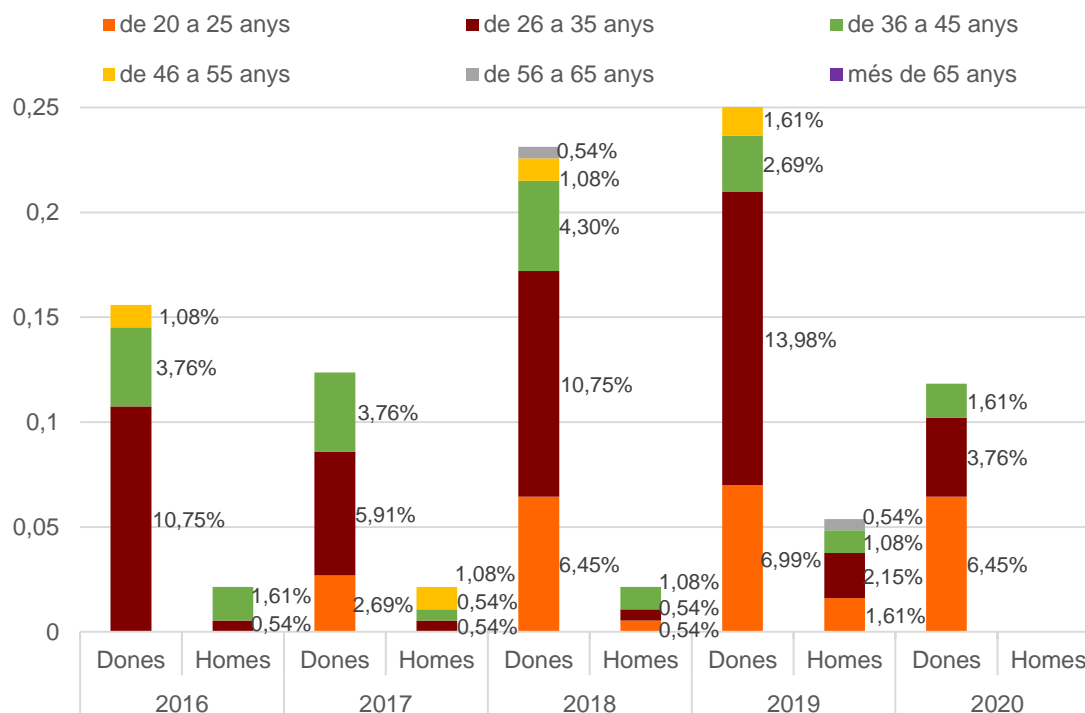


La mostra referent a l'any 2020 és reduïda i genera biaixos en comparació a la resta d'any i, per tant, no permet la seva extrapolació.

Col·legiar-se és una acció realitzada sobretot per les dones que suposen més del 80 % del total de noves persones col·legiades en els anys observats. Per a aquest període, i tenint en compte les variable d'edat pel que fa a la composició de noves col·legiacions, es destaca que l'any 2016 no hi hauria nous professionals col·legiats menors de 25 anys i, en canvi, el 2020 passarien a ser la franja d'edat més present en noves col·legiacions, seguits de la franja de 26 a 35 anys, que perdria representativitat. D'altra banda, en el període observat, les educadores i els educadors socials majors de 56 anys representen només l'1,08 % del total de noves col·legiacions del període 2016-2020. Tanmateix, la franja d'edats que concentra un major índex de col·legiació és la dels 26 a 35 anys, que suposa un 48,92 %.



Gràfic 5. Evolució de les col·legiades i col·legiats, segons sexe i edat (2016-2020). Font: Elaboració pròpia a partir de CEESC



Segons dades de Winddat i el Ministeri d'Educació i Formació Professional, el nombre d'alumnes matriculats passaria de 497 l'any 2009 (any acadèmic 09-10) a 5.709 l'any 2019 (any acadèmic 19-20). S'observa un creixement sostingut al llarg del període observat, essent l'any 2011 (curs acadèmic 11-12) on el nombre total de matriculats passaria a incrementar-se un 256,26 % més que el curs anterior (3.388 alumnes, en comparació als 951 de l'any 2010). Posteriorment, el creixement oscil·laria entre el 14 % i l'1,8 %.

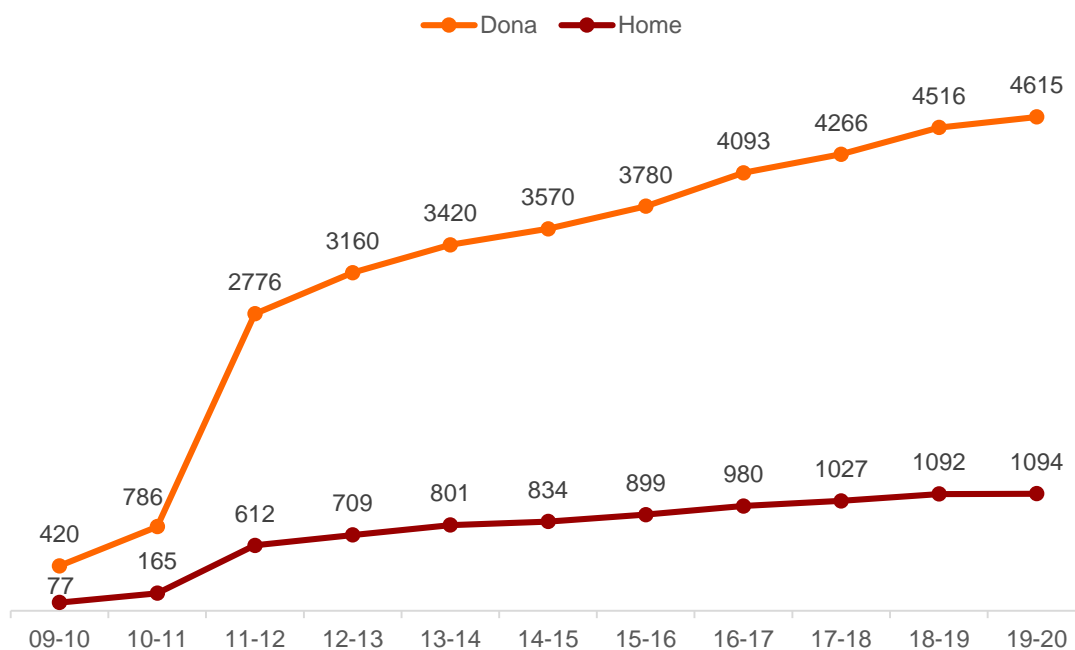
Pel que fa al sexe de l'alumnat, aquest està àmpliament representat per dones. La ràtio de dones en comparació als homes es manté relativament constant en el període observat, essent en el curs acadèmic 09-10 el que presentaria una major proporció de dones (5 dones per cada home matriculat). A partir d'aquest curs, la diferència es reduiria a una relació de 4 dones per cada home matriculat¹.

¹ Les fonts d'on s'obtenen les dades no contemplen altres lectures de sexe que les binàries. Per aquest motiu, també s'assumeixen així en aquest informe.



Les dades mencionades no incorporen les matriculacions d'estudis a distància com la UNED o la UOC, malgrat que cada vegada cobreixen una major demanda formativa en el sector de l'educació social.

Gràfic 6. Evolució de la distribució dels alumnes matriculats per sexe (2009-2019). Font: Winddat i Educabase



Taula 1. Ràtio de dones per homes matriculats (2009-2019). Font: Winddat i Educabase

Any acadèmic	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20
Ràtio D/H	5,45	4,76	4,54	4,46	4,27	4,28	4,20	4,18	4,15	4,14	4,22

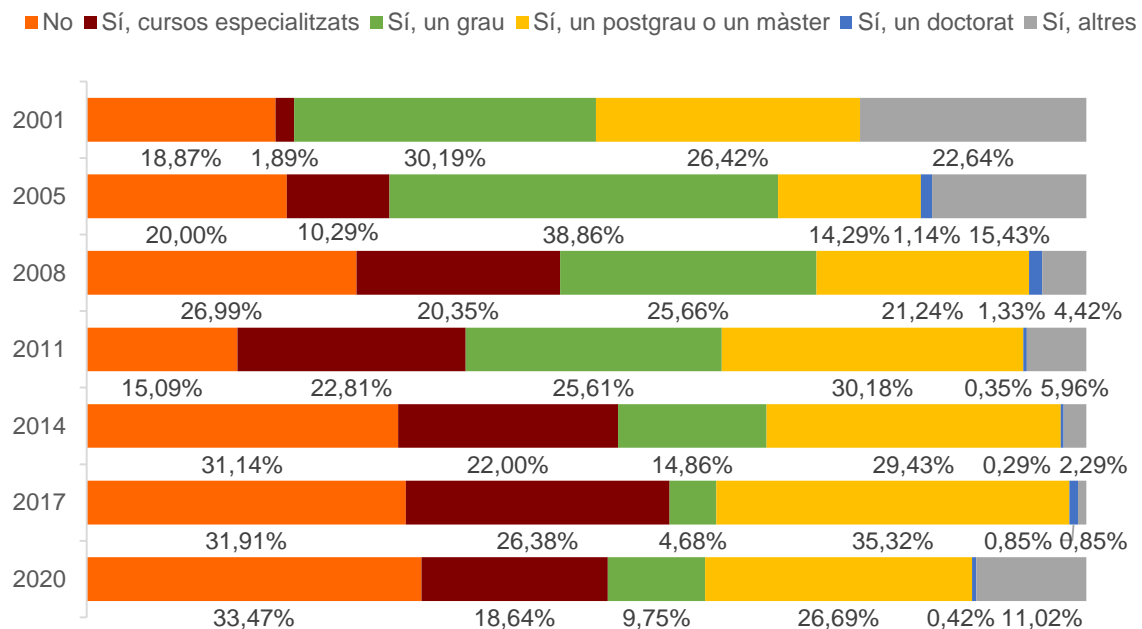
En referència a la voluntat dels graduats de continuar els seus estudis, s'observa que independentment de l'opció escollida, hi ha una voluntat majoritària per seguir formant-se un cop finalitzats els estudis. L'opció més estesa, l'any 2020, va ser la realització d'un postgrau o màster, seguit de cursos especialitzats. Un 11,02 % dels enquestats prenen com a consideració la realització d'altres tipus de formació, sigui aquesta no homologada, una de nivell inferior a assolida dins o fora de la disciplina pedagògica. Pel que fa el decreixement de la voluntat explícita en continuar els estudis amb un grau, es pot explicar en part per la major demanda de matriculats a partir de 2011. Així mateix, la manca de regulació del col·lectiu professional i la novetat de principis dels 2000 pel que fa la titulació en si, va dur a matricular-se en el grau



d'Educació Social professionals que ocupaven tasques relatives a la formació sense comptar necessàriament amb la titulació requerida per desenvolupar-les.

Sempre entre els educadors i educadores enquestats, cal destacar que, malauradament, des del 2001 existeix una predisposició cada vegada més gran a no seguir formant-se un cop realitzat el grau d'Educació Social; passant de ser tan sols un 18,87 %, fins al 33,47 % el 2020. Ha decrescut, per tant, en un 25,35 % el número de professionals que volen seguir estudiant.

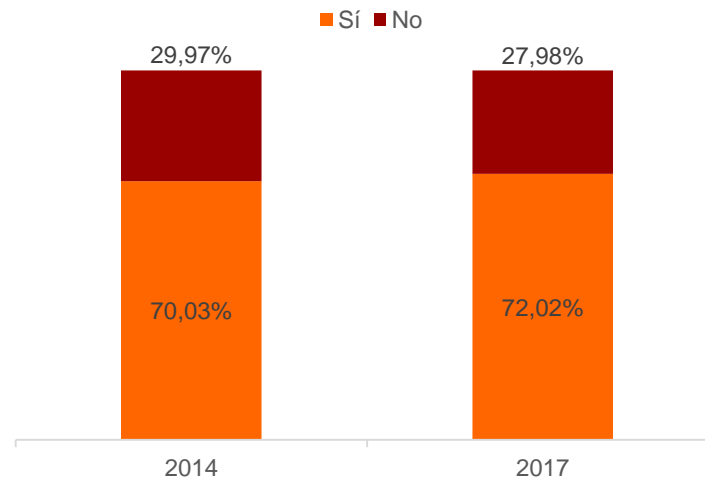
Gràfic 7. Evolució de la formació continuada d'educació superior (2001-2020). Font: EUC dades



La formació permanent no homologada és una opció molt estesa entre les i els professionals de l'educació social. Es percebi com una via complementària o suplementària a l'adquisició de noves titulacions en la formació reglada, el cert és que suposa una font de coneixement àmpliament utilitzada. L'any 2017 serien el 72,02 % dels professionals enquestats que destacarien haver realitzat algun tipus de formació no reglada pel Ministeri d'Educació i Formació Professional (un 2 % més que el 2014), entre les quals destaquen la formació professional per a l'ocupació, cursos d'especialització tècnica, postgraus i màsters propis, i cursos de perfeccionament i especialització.



Gràfic 8. Formació permanent no homologada (2014-2017). Font: Elaboració pròpia a partir de CEESC

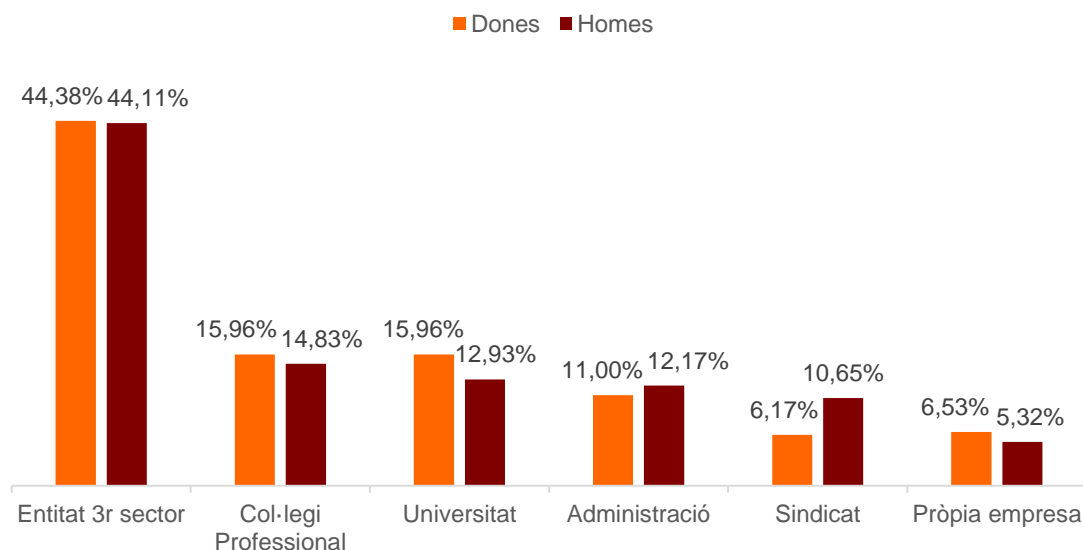


En la mateixa línia, el circuit laboral de l'educació social no es pot concebre sense una interrelació entre les entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, i la formació no reglada per a l'adquisició d'aptituds i nous aprenentatges dels educadors i educadores socials. És per això que es fa imperatiu analitzar el lloc on té cabuda la formació permanent no homologada.

Com es destaca, un 44,24 % de la formació permanent de les educadores i els educadors socials passa a ser englobada en entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària i és font de promoció de l'aprenentatge més enllà dels coneixements de la pròpia feina i en altres conceptes com habilitats i competències transversals. Els col·legis professionals i les universitats es veuen com la segona i la tercera alternativa més viable per a aquest tipus de formació, en un 15,39 % i un 14,44 %, respectivament; l'Administració passaria a ser un espai moderat de formació en aquest aspecte (11,58 %) i els sindicats i la pròpia empresa esdevindrien els canals menys usats (8,40 % i 5,92 %). Per raó de sexe, cal distingir que en tots els espais observats, els homes només despunten per sobre de les dones en l'Administració (2,17 % de diferència) i els sindicats, on presenten un major biaix (4,48 %).



Gràfic 9. Localització de la formació permanent no homologada, per sexe (2017). Font: CEESC

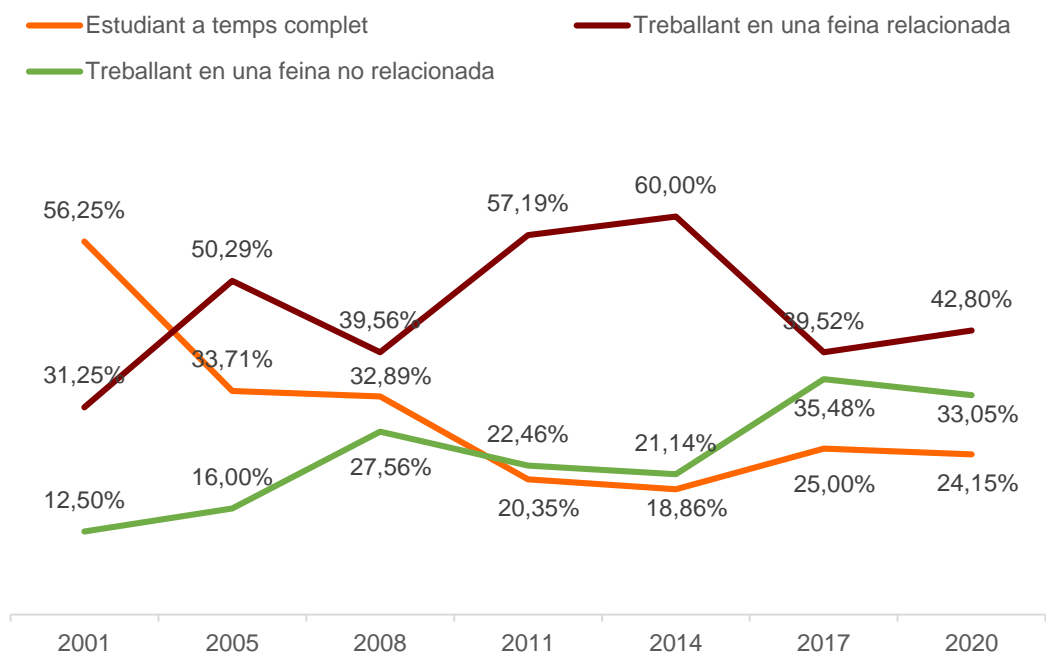


Entrant més en detall sobre el perfil dels titulats i titulades, si s'observen els antecedents laborals durant la realització de la titulació, es pot constatar que el perfil d'estudiant a temps complet i que, per tant, no compagina la seva formació amb una feina és cada vegada menys present. L'any 2020 representarien només el 24,15 % de les persones enquestades. Cal remarcar que durant els anys de recessió econòmica s'evidenciaria un major esforç per compaginar aquestes dues activitats, havent-hi una relació d'estudiants a temps complet menor que en altres períodes, un 20,35 % l'any 2011 i un 18,86 % el 2014.

Pel que fa als titulats i titulades que tenien una feina durant els estudis, s'observen dues característiques destacables; en primer lloc, la proporció de persones que treballaven en feines no relacionades amb els estudis tindria un creixement progressiu, arribant a representar un terç de la mostra l'any 2020 (33,05 %). En segon lloc, les persones que treballaven en feines relacionades amb la disciplina presentarien oscil·lacions segons el període observat. Essent durant els anys 2011 i 2014 on hi hauria més incidència d'aquest col·lectiu sobre les persones titulades, 57,19 % i 60 %, respectivament. L'any 2020, representarien un 42,80 % del total d'enquestats.



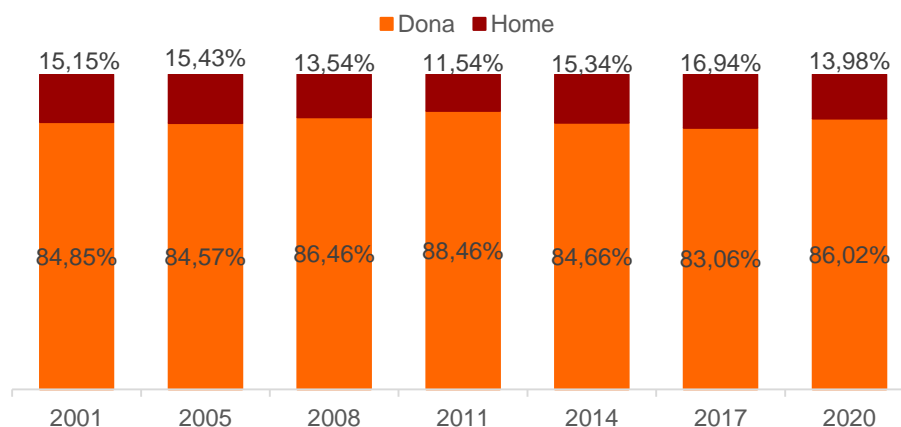
Gràfic 10. Evolució dels antecedents laborals de les persones titulades (2001-2020). Font: EUC dades



Pel que fa el sexe de les persones titulades, com ja s'observava en la taula sobre les matriculacions i la ràtio de l'alumnat, les dones segueixen sent el col·lectiu més present de manera continuada al llarg dels períodes observats. L'any 2020, la distribució present és que un 86,02 % de les persones titulades són dones, en contraposició a un 13,98 % d'homes.

En comparació, l'any 2001 les dones representarien un 84,85 % envers el 15,15 % dels titulats. El 2011 es presentaria com l'any on hi hauria una major polarització del perfil en educació social a les universitats catalanes, essent un 88,46 % les dones que es titularien aquell any davant de l'11,54 % d'homes.

Gràfic 11. Evolució dels antecedents laborals de les persones titulades, per sexe (2001-2020). Font: EUC dades

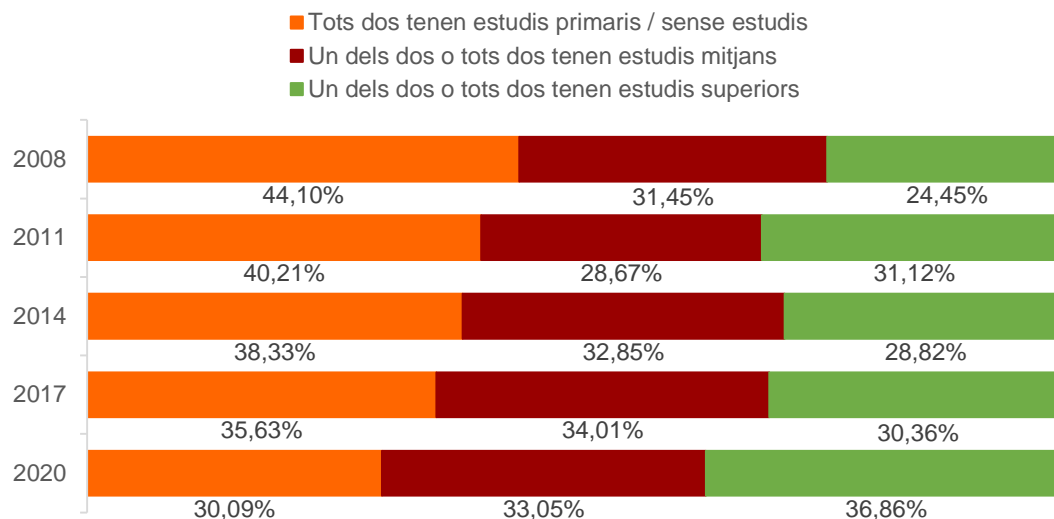


Prenent com a mesura el nivell d'estudis de les mares i pares de les persones titulades s'observa una tendència clara a una major professionalització dels mateixos. En tant que l'any 2008, un 44,10 % de les mares i pares de les persones titulades tenien ambdós estudis primaris o no disposaven d'estudis; gairebé un terç, un 31,45 %, disposava -al menys un dels dos- d'estudis mitjans, i, en menor mesura, un 24,45 % comptava amb un dels dos o amb tots dos progenitors amb estudis superiors.

L'any 2020 el percentatge de mares i pares amb estudis primaris i/o sense estudis suposa el 30,09 %, un percentatge que decau a favor de la resta de categories, que presenten un augment sostingut any rere any; un 33,05 % pel que fa als que tenen estudis mitjans i un 36,86 % pel que fa als que tenen estudis superiors. Per tant, s'altera la composició a les llars, on el nivell d'estudis, en general, augmenta.

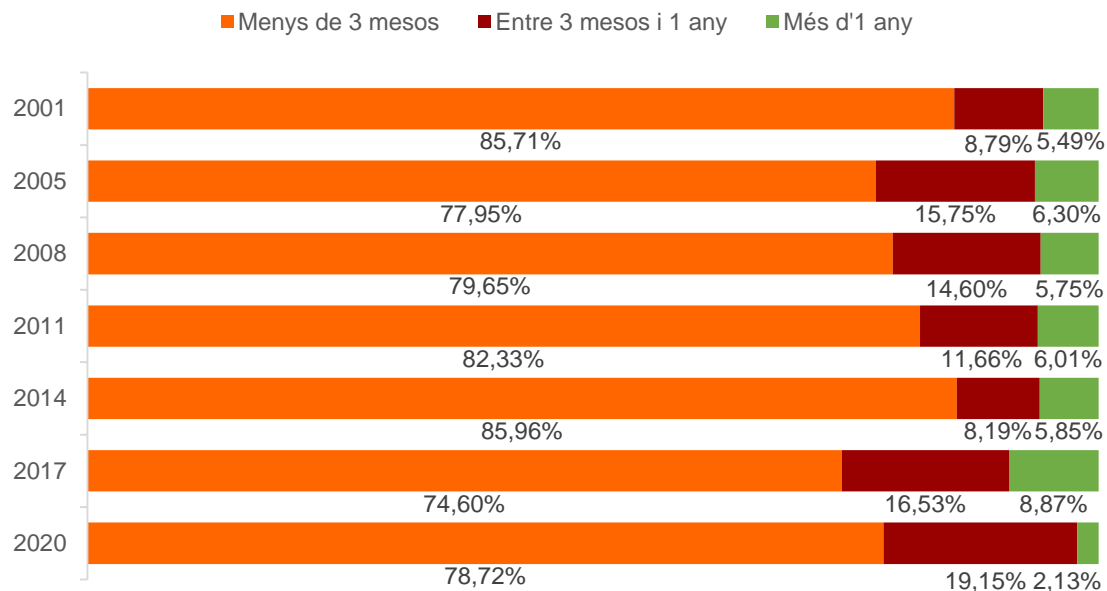


Gràfic 12. Evolució del nivell d'estudis de les mares i pares de les persones titulades (2001-2020). Font: EUC dades



El temps dedicat a trobar la primera feina entre els recent titulats i titulades en Educació Social se situa principalment en els tres mesos posteriors a haver finalitzat els estudis: al llarg de la franja observada, entre el 2001-2020, oscil·laria entre el 85,96 % i el 74,60 % com a valors més dispars. En menor mesura, els que troben feina entre el tercer mes i el primer any presenten valors entre el 8,19 % i el 19,15 %, essent aquest últim el referent a l'any 2020. Es pot dir, per tant, que s'està reduint la velocitat d'inserció des de 2017, fet que dificulta la incorporació al mercat laboral dels recent titulats i titulades. Tanmateix, el 2020 presentaria una dada esperançadora ja que només un 2,13 % de la mostra hauria trobat la primera feina després del primer any de cerca activa. Per tant, podríem dir que l'educació social és una professió que afavoreix l'ocupació de perfils recent titulats.

Gràfic 13. Evolució de la velocitat d'inserció dels titulats i titulades (2001-2020). Font: EUC dades



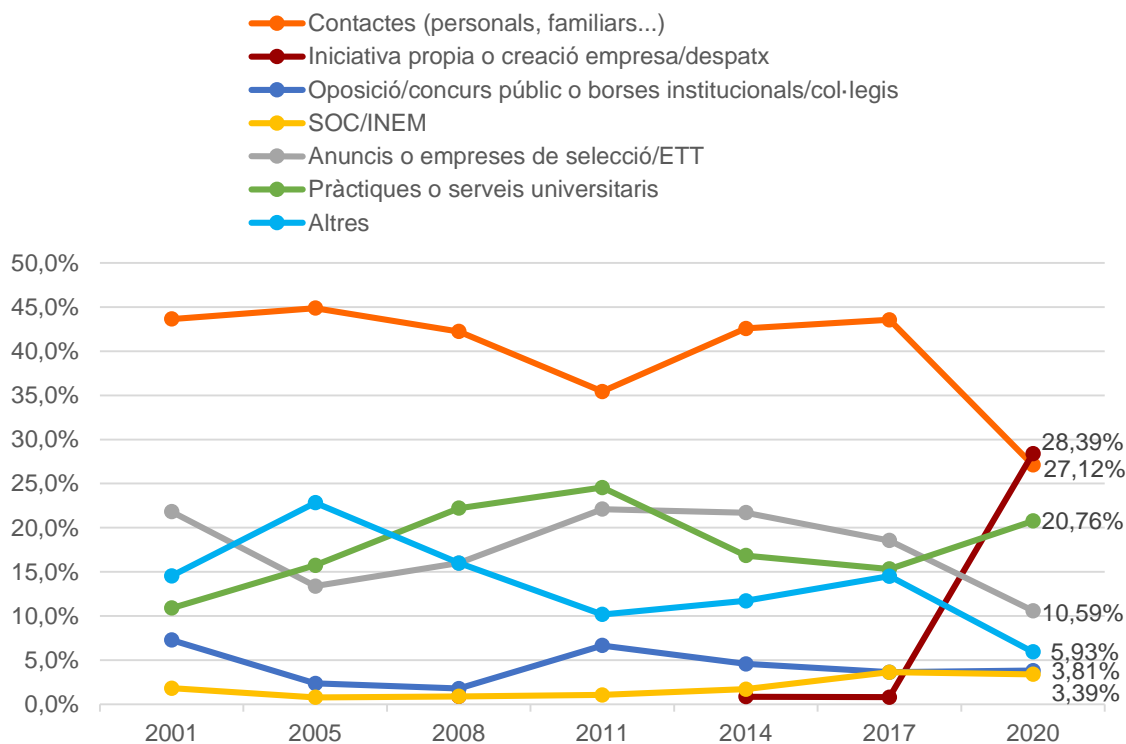
Ara bé, tenint en compte l'accés a la feina, segons les dades de l'EUC, les principals vies d'accés a la primera feina d'entre els recent titulats, l'any 2020, són les iniciatives pròpies o de creació d'empresa/despatax (28,39 %), els contactes personals i familiars (27,12 %), en pràctiques o serveis universitaris (20,76 %), d'anuncis o empreses de selecció i de treball temporal (10,59 %), entre d'altres.

Cal destacar que, de manera sostinguda en el temps, la via més emprada a l'hora de trobar la primera feina, tal i com succeeix de manera reiterada en totes les professions, és a partir de contactes personals o de cercles pròxims, arribant l'any 2005 al seu màxim exponent amb un 44,88 % dels casos. Un altre cas que suscita un estudi més exhaustiu és el fet que les iniciatives pròpies i de creació d'empreses/despataxos passarien de no tenir registrades dades a despuntar en els últims tres anys, del 0,88 % a un 28,39 % dels casos; essent l'opció d'autoocupar-se la més emprada. El cas de les pràctiques també presenta una via duradora en el temps pel que fa a la inserció primerenca, on un 18,05 % de titulats i titulades, de mitjana, en el període observat accedeixen a la seva primera feina.

Les oposicions i concursos públics, les borses institucionals/col·legis i el SOC/INEM es presenten com les opcions menys concorregudes per a l'accés a la primera feina.



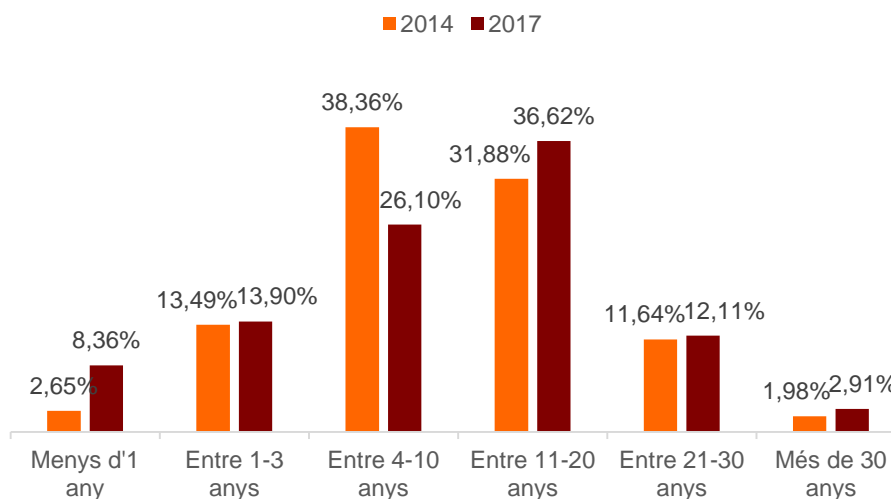
Gràfic 14. Evolució de les principals vies d'accés a la primera feina (2001-2020). Font: EUC dades



Endinsant-nos en la professió en si i en els aspectes laborals de la mateixa, en primer lloc es constata que la professió d'educador i educadora social és relativament nova. Els anys de dedicació es concentren en un 62,72 % entre els 4 i els 20 anys, l'any 2017. És molt residual el percentatge de persones que han dedicat una vida plena a la professió o més de 30 anys (2,91 % l'any 2017). En essència, és una professió recent que s'està consolidant, com s'aprecia en l'evolució entre 2014-2017, en tant que l'any 2014, la majoria de professionals havien dedicat majoritàriament entre 4 i 10 anys (38,36 %), mentre que l'any 2017 els anys de dedicació majoritària passarien a ser d'entre 11 a 20 anys (36,62 %).

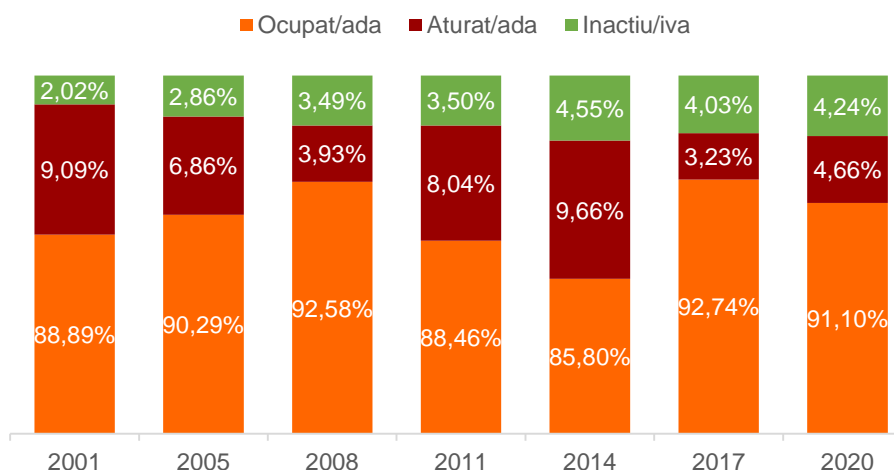


Gràfic 15. Evolució dels anys de dedicació a l'educació social (2014-2017). Font: EUC dades



Posant el focus sobre l'estatus i l'adequació en l'ocupació com a professionals en l'educació social, es pot distingir, per una banda, l'estatus laboral que ateny a la professió, així com el grau de realització de funcions específiques desenvolupades en el lloc de treball. En el primer cas, el col·lectiu presenta un percentatge d'ocupació elevat i mantingut al llarg del període 2001-2020, essent en el darrer any del 91,10 %. El percentatge de persones a l'atur és del 4,66 % i del 4,24 % pel que fa a les persones inactives el mateix any. Els anys immediatament posteriors a l'inici de la recessió econòmica es veuria un increment de les persones a l'atur que arribaria a un 8,04 % i a un 9,66 % els anys 2011 i 2014, respectivament.

Gràfic 16. Evolució de l'estatus laboral dels educadors i educadores socials (2001-2020). Font: EUC dades

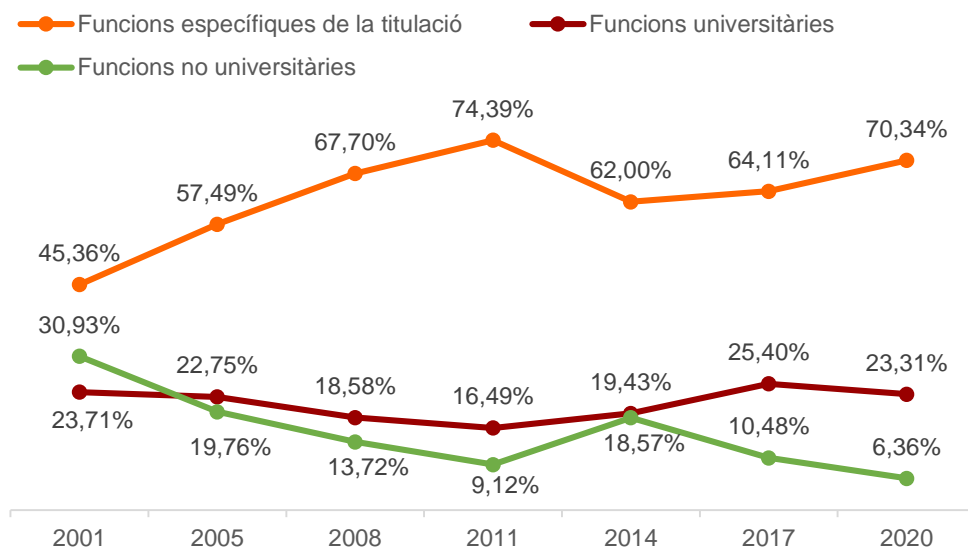




En segon lloc, pel que fa a les funcions desenvolupades en els respectius llocs de treball, es distingeixen tres possibles àmbits funcionals segons si es realitzen tasques relatives a la titulació, si requereixen una formació universitària per a la seva realització i, per últim, si les tasques i funcions no requereixen formació universitària. En aquest cas, s'observa que la professionalització dels àmbits d'intervenció dels educadors i educadores socials s'adequa amb el seu perfil en tant que, paulatinament, han tendit a realitzar al llarg de la seva jornada més funcions específiques de la titulació, seguides de funcions on es requereixen coneixements i aptituds relatives als ensenyaments superiors.

Tal i com s'observava l'any 2001, la professió estava altament dispersa pel que fa a les funcions dels professionals en educació social, en tant que un 30,93 % de les tasques no requerien d'una formació específica i les funcions específiques de la titulació amb prou feines arribaven a un 45,36 %, poc menys de la meitat dels casos observats a Catalunya. El 2020, per contrapartida, l'escenari s'invertiria essent les funcions relatives a la titulació les que adquirien un major pes -un 70,34 %- en l'ocupació dels i les professionals, i, pel que fa a les funcions no universitàries, un 6,36 %. Les funcions on es requereix formació universitària apareixen relativament estables, arribant l'any 2020 a percentatges similars als observats l'any 2001 (23,31 % i 23,71 % respectivament).

Gràfic 17. Evolució de les funcions desenvolupades en el lloc de treball (2001-2020). Font: EUC dades

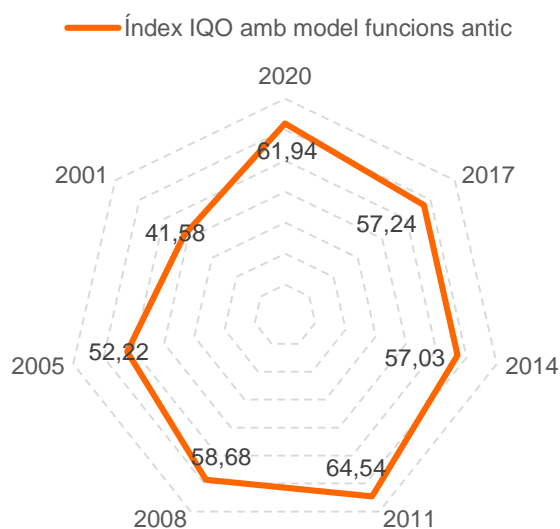




Seguint amb l'estatus i l'adequació de la professió de l'educació social amb els perfils dels titulats, l'EUC elabora un indicador compost anomenat *índex de qualitat ocupacional (IQO)* que valora, a partir d'una fórmula i entre els valors de 0 a 100, quatre aspectes: la qualitat dels llocs de treball a partir d'analitzar els contractes, la satisfacció amb la feina, la retribució i l'adequació de la titulació.

En suma, la qualitat ocupacional apareix com un element relativament estable al llarg del període observat. Essent la primera valoració de 2001 per sota dels 50 punts (41,58), arribant als seus màxims històrics l'any 2011 amb 64,54 punts i quedant sostinguda amb 61,94 punts l'any 2020. D'aquest fet s'extreu que els professionals en educació social, en termes generals, valoren positivament la seva feina. Amb un ampli marge de millora, no es percep, per part dels enquestats, com una professió menystinguda, i sí com una professió amb la qual s'hi senten austerament bé.

Gràfic 18. Evolució de l'índex de qualitat ocupacional (IQO) (2001-2020). Font: EUC dades

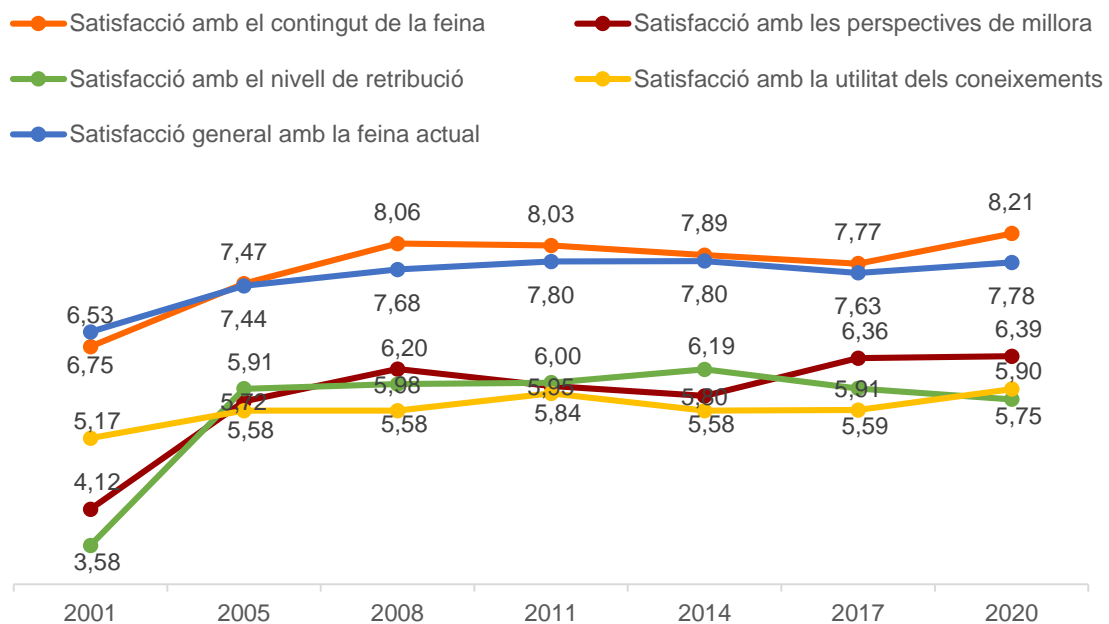


De manera desagregada, cal que observem la qualitat de la pròpia inserció laboral per percebre els aspectes que s'observen com a limitadors en la pròpia consideració de la professió i quins com a potenciadors de la mateixa. Per aquest motiu, s'analitza la percepció dels enquestats pel que fa al contingut de la feina, les perspectives de millora, el nivell de retribució, la utilitat dels coneixements i, per últim, la satisfacció amb la feina actual.



Si observem el període de 2001-2020, el primer tret a destacar és que, salvant els valors baixos del primer any recollit, des de 2005 les diferències dins dels àmbits de satisfacció han estat molt reduïdes i marcades per l'estabilitat. Aquest fet explica que la qualitat de la inserció percebuda s'ha mantingut al llarg dels anys, un fet que s'extrapola a la idea que les condicions laborals de la professió s'han mantingut, si més no, entre el que pensen els educadors i les educadores socials: una professió marcada per un ampli factor vocacional, si mirem el grau de satisfacció de la feina (7,78 % l'any 2020) i del seu contingut (8,21 % l'any 2020). Ara bé, també es mostra limitada per les baixes retribucions, amb valoracions inferiors als 6 punts (5,75 % l'any 2020) o la baixa adequació dels coneixements adquirits en formació, reglada o no, a l'hora de desenvolupar-se en les tasques que ocupen els seus llocs de treball (5,90 % l'any 2020). Les perspectives de millora laborals apareixen com un valor mig entre ambdós blocs (6,39 punts l'any 2020).

Gràfic 19. Evolució de la satisfacció amb la feina (2001-2020). Font: EUC dades

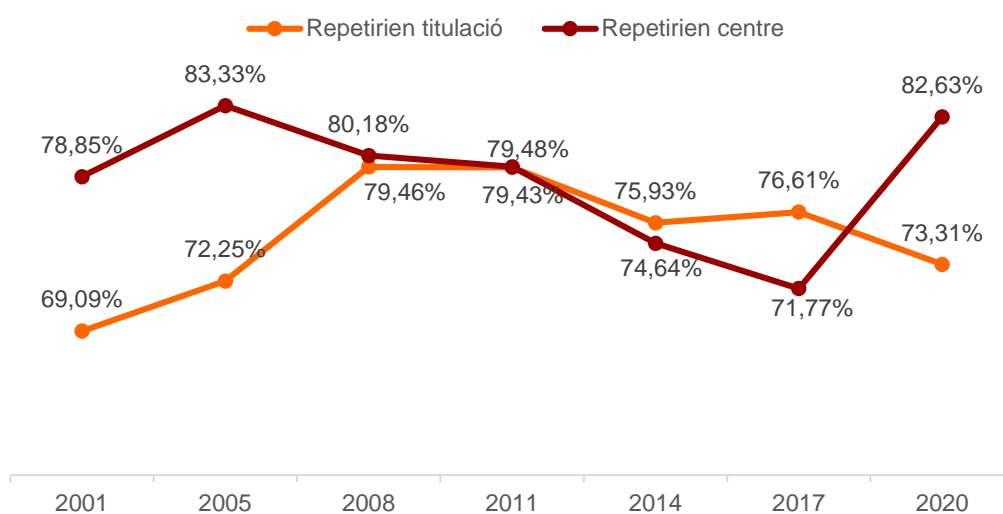


De fet, com s'observa a continuació, la titulació universitària rebuda, malgrat presentar el seu punt més àlgid el 2008 (79,46 %), paulatinament aniria perdent reputació, essent menys valorada pels recent titulats, els quals es mostrarien reticents a repetir titulació (26,69 % l'any 2020). En contrapartida, els centres on s'han impartit aquestes disciplines han estat majoritàriament més ben valorats des de 2001. La seva



reputació cauria l'any 2017 amb un 71,77 % dels recent titulats que es mostrarien satisfets amb el centre, per remuntar de nou l'any 2020, amb un 82,63 %. Per tant, malgrat la bona percepció dels centres de formació reglada, la formació impartida entorn de la disciplina de l'educació social cada vegada està menys ben valorada.

Gràfic 20. Evolució de la voluntat en repetir titulació i centre entre els recent titulats (2001-2020). Font: EUC dades



De manera desagregada, si observem la valoració mitjana de les i els professionals en educació social segons el nivell formatiu adquirit entorn de diverses competències i la seva utilitat en els diferents llocs de treball, les competències interpersonals es mostren com les que tenen un major grau d'adequació en comparativa a la resta de barems. La major o menor adequació ve donada de calcular la diferència entre la valoració del nivell en relació amb la utilitat: com més pròxim al 0 aparegui, més adequada es trobaria envers les necessitats professionals.

Segons la gràfica, doncs, majoritàriament, el nivell formatiu assolit en relació amb les necessitats professionals percebudes entorn a les competències cognitives i instrumentals presenten els valors més dispers. Una possible interpretació apel·la al fet que a les universitats no s'estan fomentant de manera suficient matèries relatives a treballar tals competències. Les que presenten una major biaix són: la solució de problemes, amb 1,06 punts de diferència; el nivell d'idiomes, amb 1,03 punts, i la creativitat, amb 0,95 punts, els segueixen el nivell de gestió, amb 0,68 punts i el pensament crític, amb 0,45 punts.

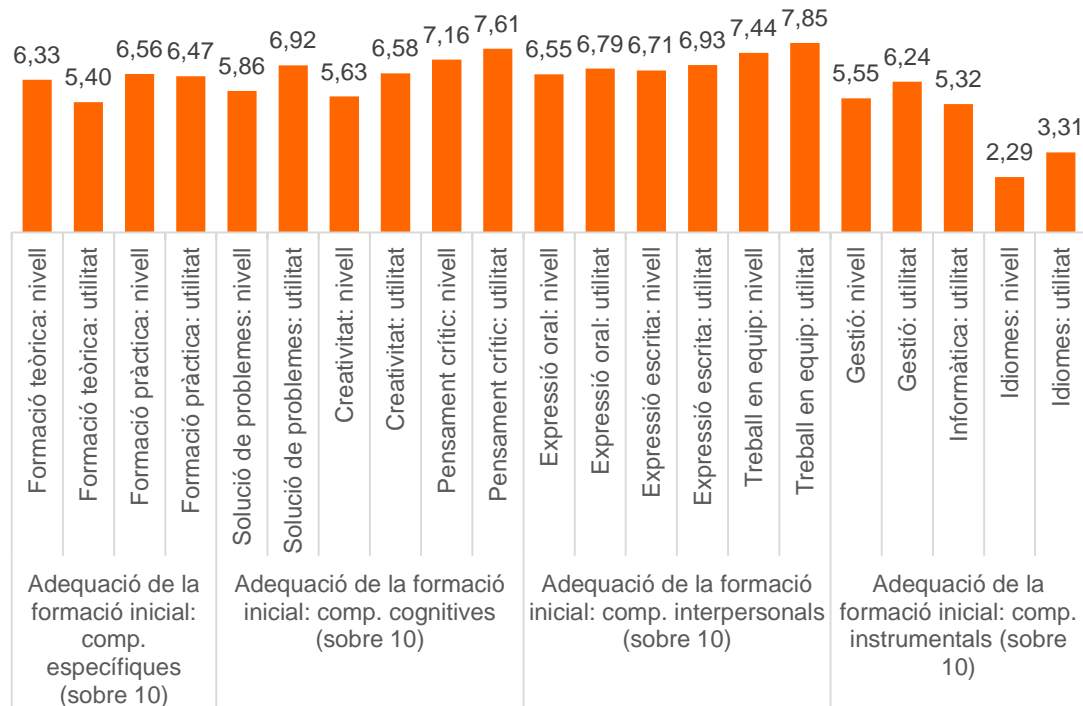


En un terme intermedi ens trobem competències interpersonals relatives al treball en equip amb diferències de 0,42 punts i l'expressió oral i escrita de 0,23 i 0,22 punts respectivament.

Per últim, pel que fa a les competències específiques impartides, aquestes solen tenir un pes acadèmic major que el percebut com a necessari per a la realització de les funcions en el lloc de treball, tant la formació teòrica, amb 0,93 punts de diferència per sobre de les necessitats professionals i pràctica, amb 0,09 punts per sobre. Aquesta última presenta el major grau d'adequació essent la que major compleix amb les necessitats dels professionals.

D'altra banda, els professionals consideren, en major mesura segons la mitjana, que les competències interpersonals (7,19 punts) i les cognitives (7,04) són les que tenen una incidència major en el seu lloc de treball. En tercer lloc apareixen les competències específiques (5,93 punts), tot i que es presenten sobrerrepresentades vista la importància que se'ls dona dins el sistema acadèmic universitari; finalment, apareixen les competències instrumentals (4,77 punts).

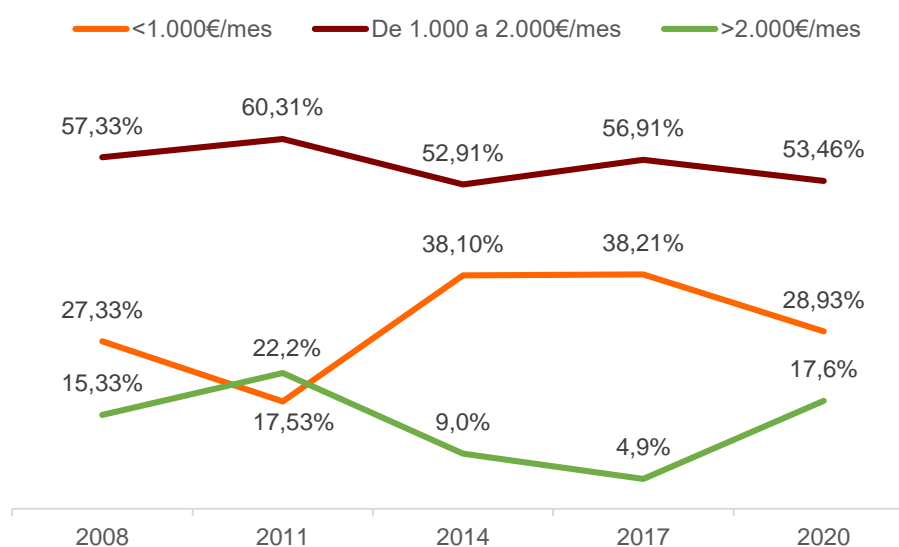
Gràfic 21. Adequació de la formació inicial segons nivell i utilitat (2020). Font: EUC dades



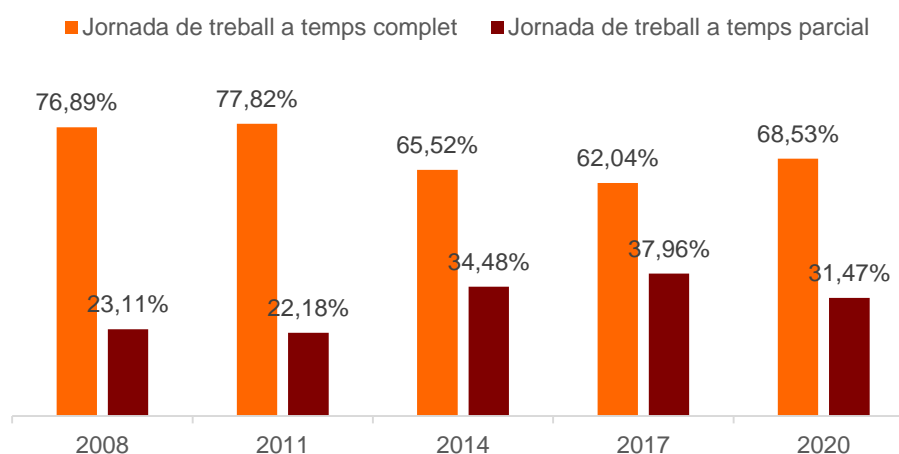


Centrant-nos en les condicions laboral de les educadores i els educadors socials, l'àmplia majoria sol disposar d'una jornada de treball a temps complet i amb un sou mensual base d'entre 1.000 € a 2.000 € (53,46 % l'any 2020). No hi ha canvis significatius pel que fa la distribució de les característiques de les condicions laborals tret que el salari d'abans de 2011 (inclòs) era lleugerament major que el percebut els anys posteriors, amb una certa millora l'any 2020.

Gràfic 22. Evolució dels guanys mensuals per ocupats a temps complet (2008-2020). Font: EUC dades



Gràfic 23. Evolució de la jornada laboral (2008-2020). Font: EUC dades

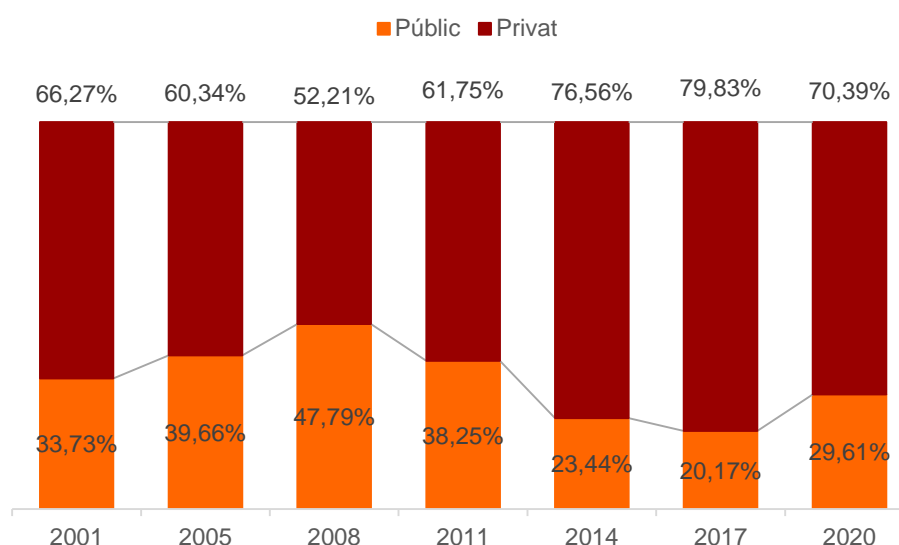


Seguint amb les condicions laborals, el sector on més s'ocupen professionals en educació social és al sector privat, en el qual una àmplia majoria està constituïda per entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària. L'any 2020, el sector



privat ocuparia el 70,39 % dels professionals (un 29,61 % en el sector públic). S'observa que l'empresa pública ha perdut pes, en termes absoluts, pel que fa a oferir ocupació per als professionals dels serveis socials, minorant el seu pes des de 2011 en endavant.

Gràfic 24. Evolució del sector ocupacional dels professionals en educació social (2001-2020). Font: EUC dades

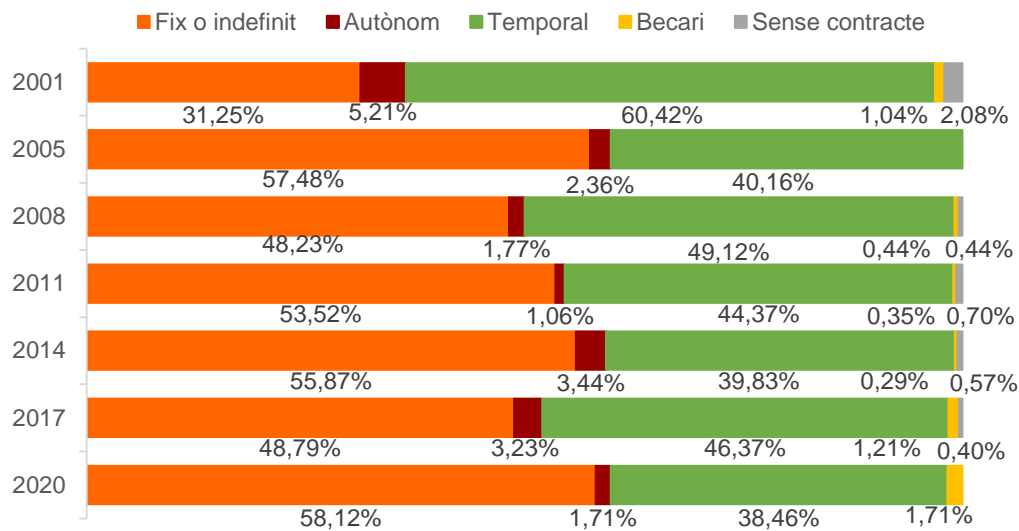


La tipologia de contractes més extensa presenta un perfil dicotòmic i polaritzat en tant que el gran nombre de contractes existents al llarg dels anys han estat caracteritzats per la temporalitat i per ser indefinits o fixos.

Així, l'any 2020 la contractació estava definida per una major estabilitat amb contractes fixos o indefinits en un 58,12 %, seguit dels contractes temporals amb un 38,46 %. Dades similars pel que fa les recollides l'any 2014, malgrat que s'observaria un ascens de contractes com a autònoms. Així mateix, cal destacar el canvi de model de contractació dels educadors i educadores socials enguany respecte del primer any de la mostra, el 2001. Aquest any estaria marcat per la contractació temporal (60,42 %), la proliferació de professionals com a autònoms (5,21 %) i, fins i tot, la realització de tasques sense cap cobertura legal (2,08 %).



Gràfic 25. Evolució del tipus de contracte laboral (2001-2020). Font: EUC dades

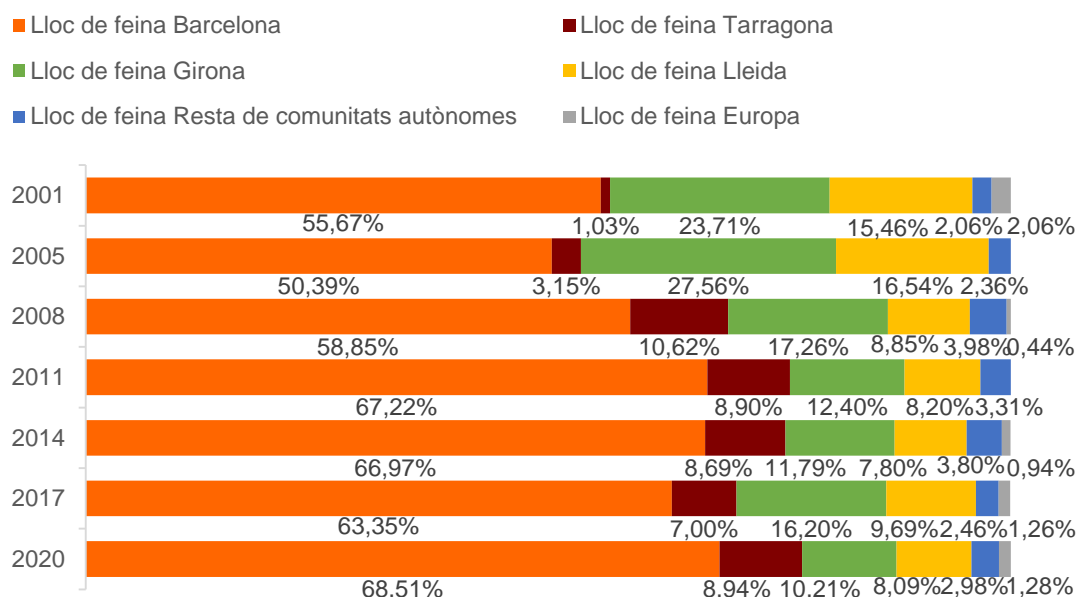


Si prenem com a referència la ubicació del lloc de treball dels professionals en educació social que han cursat la seva formació en universitats catalanes, s'observa que hi ha una clara tendència a desenvolupar-se laboralment a la província de Barcelona; l'any 2020, s'hi concentrarien un 68,51 % de tots els professionals en actiu. A Girona s'hi agrupen un 10,21 %; a Tarragona, un 8,94 %, i a Lleida, un 8,09 %. L'emigració dintre el territori nacional -fora de Catalunya- i treballar a l'estranger es mostren com a estratègies poc emprades per a ocupar-se entre els professionals en educació social, que representarien un 2,98 % i un 1,28 %, respectivament.

En valors absoluts, les comunitats de Girona i Lleida serien territoris amb fuga de professionals del sector de manera crònica des de 2001, oscil·lant, des de 2011 fins al 2020, entre un 10,21 % i un 16,20 % a Girona, i del 7,80 % a 9,69 % a Lleida. Tarragona presenta una variació anual relativament estable des de 2011. Pel que fa a la resta, l'emigració nacional fora de Catalunya i Europa presenta molta baixa variació anual i en proporció a les anteriors, amb un pes molt reduït pel que fa a llocs on s'ocupen els titulats a Catalunya.



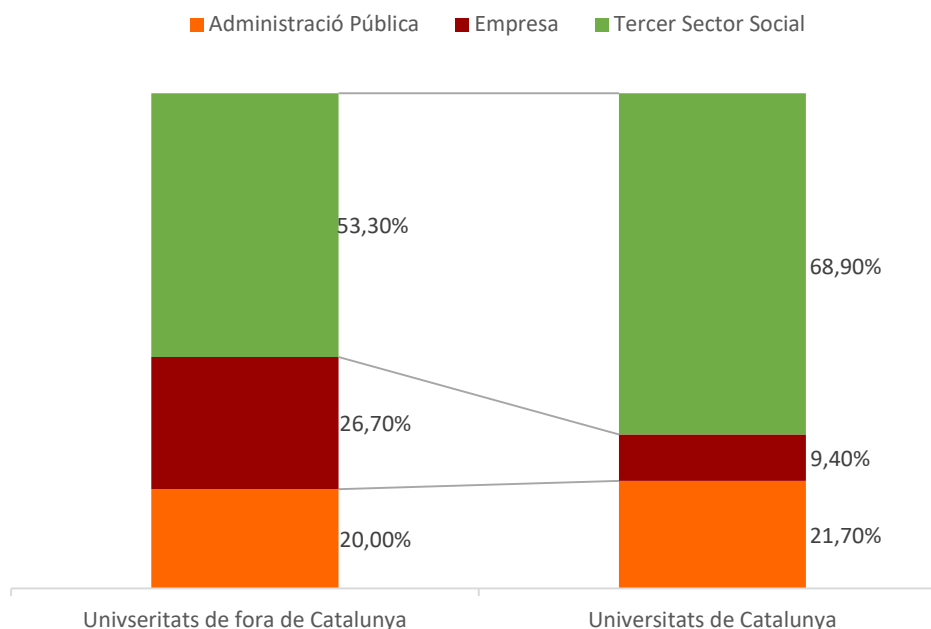
Gràfic 26. Evolució de la ubicació del lloc de treball (2001-2020). Font: EUC dades



Els recents titulats i titulades en universitats catalanes i fora del territori català difereixen pel que fa la proporció en què aquests s'ocupen en un dels tres sectors econòmics, en la seva primera feina. De mitjana, un 68,90 % de les persones que realitzarien els estudis a Catalunya entre 2016 i 2020, s'ocuparien en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària; un 9,40 %, a l'empresa privada, i un 21,70 %, a llocs de treball dins l'Administració pública. Per a aquells treballadors i treballadores que estudiarien en universitats fora de Catalunya, el Tercer Sector Social n'ocuparia un 53,30 %, seguit del sector privat que presentaria una major recepció d'aquests perfils professionals, amb un 26,70 %, i, per últim, un 20 % estarien ocupats a les administracions públiques.

S'ha optat per agrupar els diversos anys per no comptar amb una mostra prou àmplia per poder tenir dades segregades per any i veure'n l'evolució.

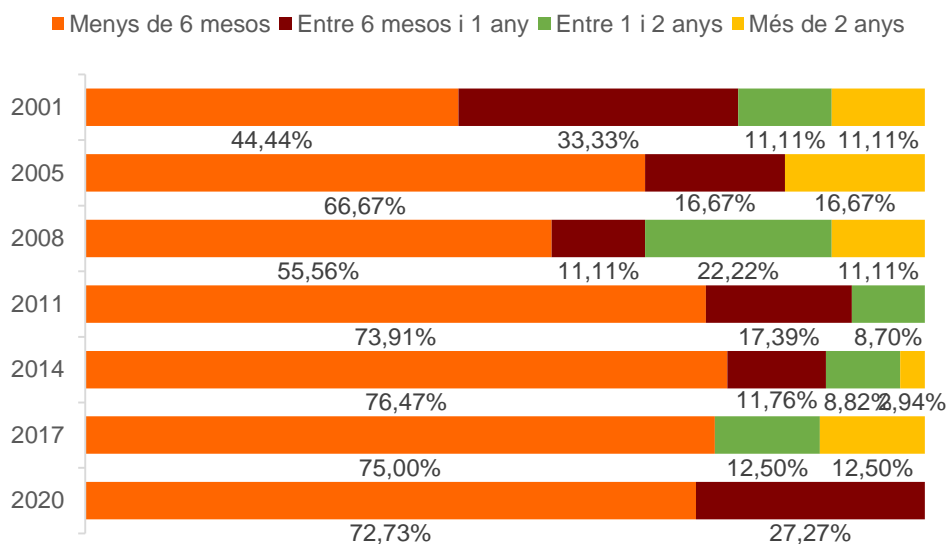
Gràfic 27. Universitats on s'han cursat els estudis i el sector econòmic ocupacional (mitjana de 2016-2020). Font: Elaboració pròpia a partir de CEESC



Entorn a la situació d'atur i d'atur de llarga durada dels professionals en educació social, es pot dir que, majoritàriament, i de manera sostinguda en el temps, abans dels 6 mesos acaben trobant feina. A partir de 2011 fins al 2020, aquesta situació es mantindria oscil·lant entre el 76,47 % i el 72,73 % dels casos observats, essent aquesta última dada la referent al darrer any. Per tant, almenys 3 de cada 4 educadors i educadores socials troben feina durant els primers 6 mesos. A partir d'aquí, dels que troben feina abans del primer any i fins abans que se'n compleixin dos anys mostren una presència oscil·lant i en menor mesura que el primer cas, essent l'any 2020 un referent molt positiu en tant que la totalitat de professionals en educació social s'ocuparien abans de transcórrer el primer any. Per últim, l'atur de llarga durada (més de 2 anys de cerca activa de feina) no s'ha erradicat per complet, però presenta valors totals comparativament menors a la resta de categories observades. És un tret que apunta cap a l'existència relativament alta de mobilitat laboral en el sector.



Gràfic 28. Evolució del temps que es busca feina per les persones titulades (2001-2020). Font: EUC dades

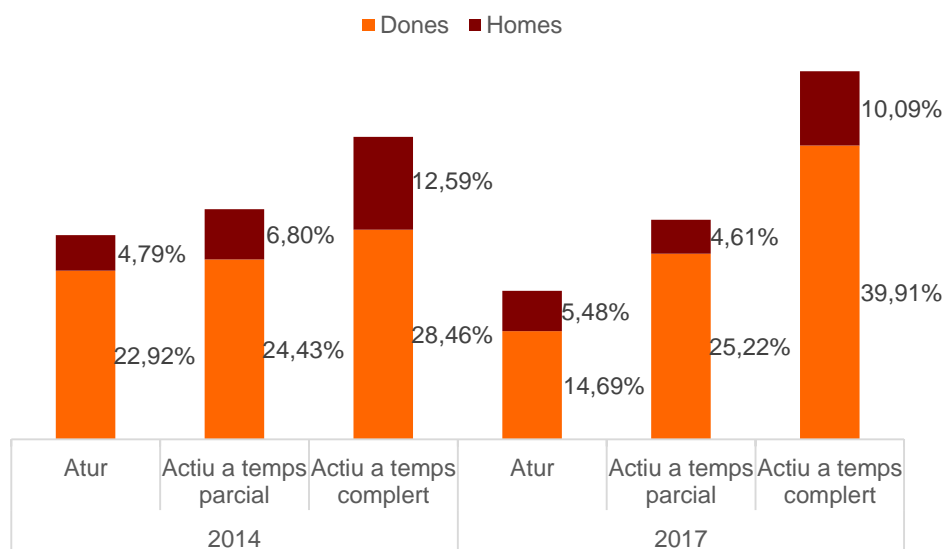


Els col·legis professionals s'erigeixen com a institucions referents per a aquelles persones que busquen feina, com una via de promoció laboral i de formació. Tal i com s'esperaria, les dones aglomeren majors taxes d'inscripció a la borsa de treball, independentment de l'estat laboral. Així mateix, entre els períodes observats de 2014-2017, les educadores inscrites a la borsa de treball ocupades augmentaria, en contraposició als educadors ocupats que, en aquest cas, disminuirien.

Per la seva banda, la presència de persones a l'atur en aquest servei s'ha reduït d'un 27,71 % el 2014, al 20,18 % el 2017. Per l'altra, la presència d'educadors actius a temps parcial es reduiria en un 2,20 %, i en el cas de les dones n'augmentarien la presència en un 0,79 %. L'any 2017, el total d'educadores i educadors socials actius a temps complet suposaria el 50 % de les persones inscrites a la borsa de treball. Per aquest motiu, s'identifica que el següent servei sol ser especialment usat per persones actives que podrien estar interessades en la promoció laboral i la cerca de millores laborals, més que aquells professionals que es troben a l'atur i en cerca d'ocupació.



Gràfic 29. Variació trienal de persones col·legiades al CEESC inscrites a la borsa de treball i estat laboral (2014-2017). Font: CEESC



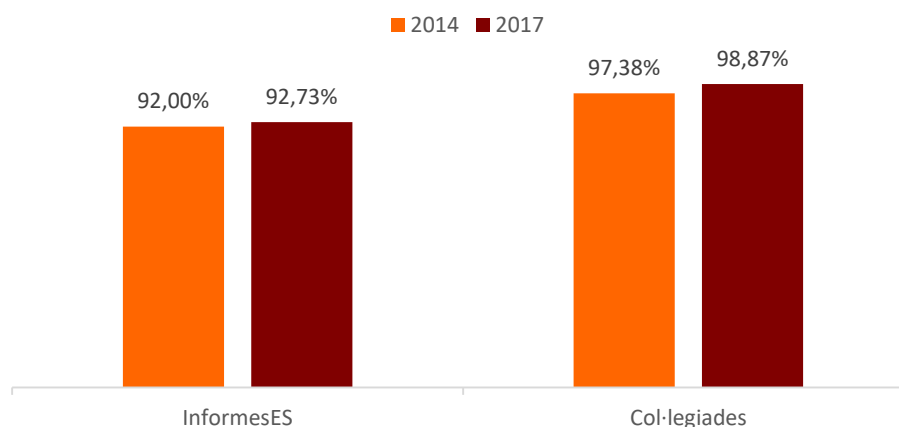
3.2. Relacions entre l'educació social i el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària

Les persones col·legiades tenen una taxa d'ocupació relacionada amb la professió superior al conjunt d'educadors socials. Les diferències observades se situen entre el 5,38 % l'any 2014 i un 6,15 % l'any 2017. L'ocupació augmenta en major mesura en aquest últim cas, respecte el primer any.

La interpretació més fidedigna d'aquest fet és que, un cop les i els professionals en educació social passen a ser contractats, poden sentir la necessitat de col·legiar-se, per un sentiment de pertinença i de major protecció i cobertura legal, entre d'altres raons. Els motius que expliquen aquesta necessitat es desenvolupen específicament en l'apartat 4.1. d'aquest informe.

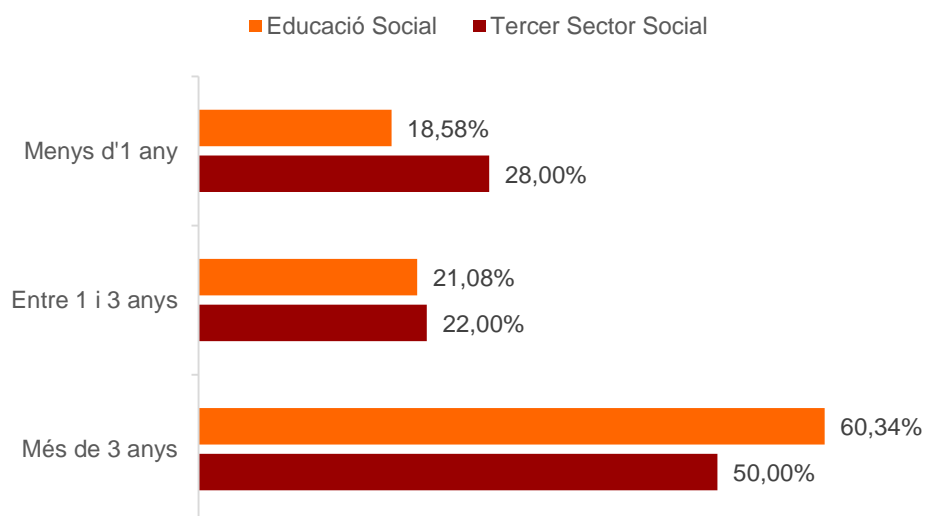


Gràfic 30. Evolució triennial de professionals en educació social contractats a Catalunya (2014-2017). Font: CEESC



El 39,65 % de les educadores i educadors socials tenien una antiguitat en el lloc de treball inferior a 3 anys. Al Tercer Sector Social la xifra és del 50 %, amb un 28 % de professionals amb menys d'1 any d'antiguitat i un 22 % per als que tenen una antiguitat d'entre 1 i 3 anys. Segons l'Informe de l'Estat de l'Educació Social de 2017, en el mercat laboral català els que tenen menys de 3 anys d'antiguitat suposen un 33 %. A causa de la poca antiguitat de les persones treballadores al Tercer Sector Social, es pressuposen perfils de contractació més joves i un motiu de major mobilitat laboral.

Gràfic 31. Antiguitat en l'actual lloc de treball en educació social, en el Tercer Sector i el mercat laboral (2017). Font: CEESC





Les entitats privades mostren una àmplia diversitat de formes jurídiques que també presenten diferenciacions pel que fa la concentració de professionals del sector o la distribució pel que fa a sexes. S'observa una major presència de dones en entitats privades corresponents al Tercer Sector. Concretament en fundacions, associacions i cooperatives (de les quals només formarien part les cooperatives no lucratives). També són les mateixes que ocupen la gran majoria de professionals. Les entitats en què solen estar major representats els educadors socials, l'any 2017, en comparació a les seves homòlogues dones, són a les associacions (16,77 %), cooperatives (14,19 %), organitzacions religioses (10,32 %) i consorcis (5,16 %). Aquestes diferències, no obstant, s'observaven més profundament l'any 2014.

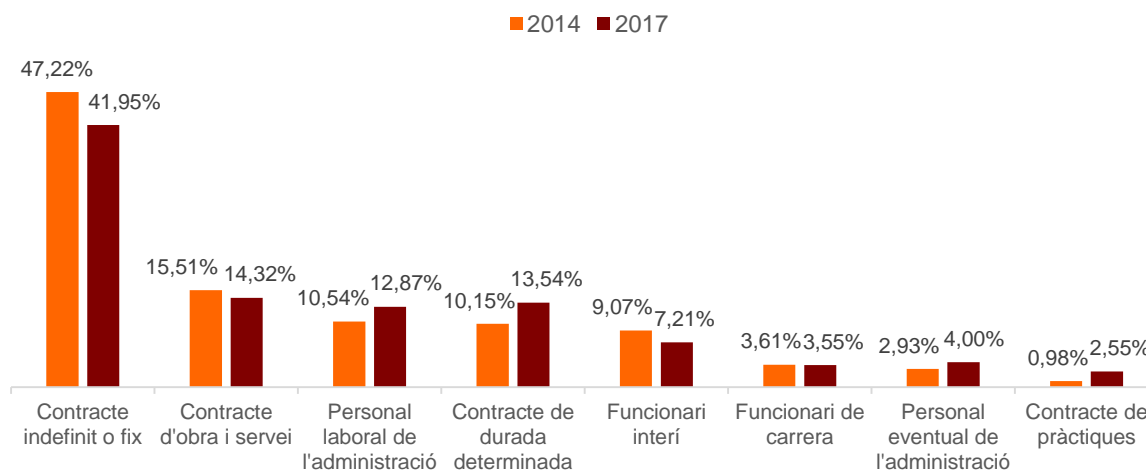
Taula 2. Distribució del total de contractació en entitats privades, per sexe (2014-2017). Font: CEESC

Tipologia d'entitat privada / any	Dones		Homes	
	2017	2014	2017	2014
Fundació	46,51 %	46,02 %	46,45 %	41,05 %
Associació	19,67 %	17,48 %	16,77 %	29,47 %
Cooperativa	14,15 %	11,31 %	14,19 %	22,11 %
Empresa	9,74 %	9,77 %	4,52 %	4,21 %
Organització religiosa	4,96 %	8,23 %	10,32 %	0,00 %
Consorti	2,57 %	4,88 %	5,16 %	3,16 %
Hospital	0,92 %	1,03 %	1,29 %	0,00 %
ONG	0,55 %	0,77 %	0,00 %	0,00 %
Autònoma	0,37 %	0,00 %	0,65 %	0,00 %
Ensenyament	0,37 %	0,26 %	0,00 %	0,00 %
Federació	0,18 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Col·legi professional	0,00 %	0,00 %	0,65 %	0,00 %
Universitats	0,00 %	0,26 %	0,00 %	0,00 %

En l'apartat anterior s'observava com la contractació estava polaritzada entre la temporalitat i la contractació indefinida. En aquest, la tipologia de la jornada laboral indefinida s'observa, de nou, com la més elevada, amb un 41,95 % l'any 2017, malgrat el seu descens respecte l'any 2014, de 5,27 punts percentuals. Tanmateix, hi ha un elevat percentatge de contractes d'obra i servei (14,32 %), contractes de durada determinada (13,54 %) i de personal laboral (12,87 %) que entre elles sumen el 40,73 %. Es tracta de tipologies que es preveuen com una eina per cobrir necessitats puntuals dels serveis realitzats.

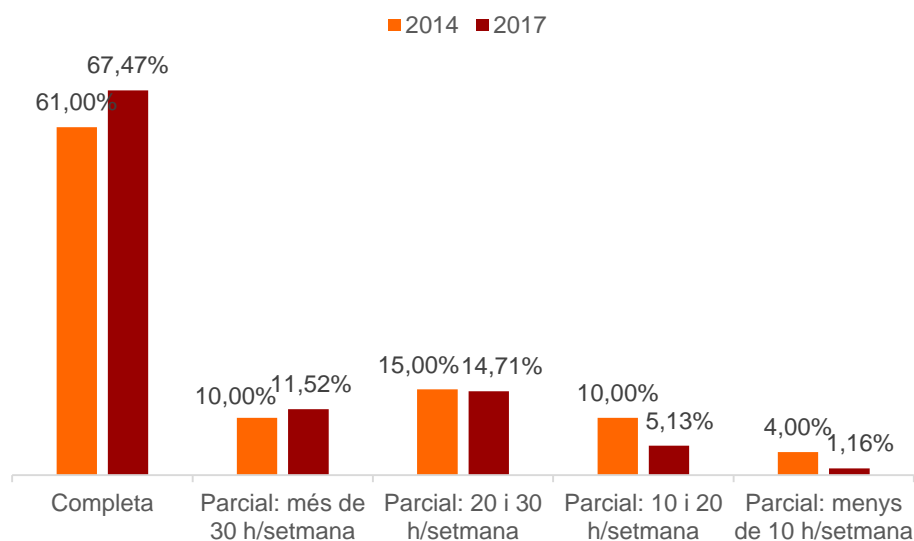


Gràfic 32. Evolució de la jornada laboral en l'educació social (2014-2017). Font: CEESC



La polarització observada també té cabuda a l'hora d'analitzar la jornada laboral. En el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, la majoria d'educadors i educadores socials treballen a jornada completa (67,47 %, l'any 2017). Tanmateix, analitzant la jornada parcial de manera desagregada, s'observa que la jornada més present d'aquests professionals és de 20 i 30 hores a la setmana (14,71 %, l'any 2017), seguit de la jornada de més de 30 hores (11,52 %, l'any 2017).

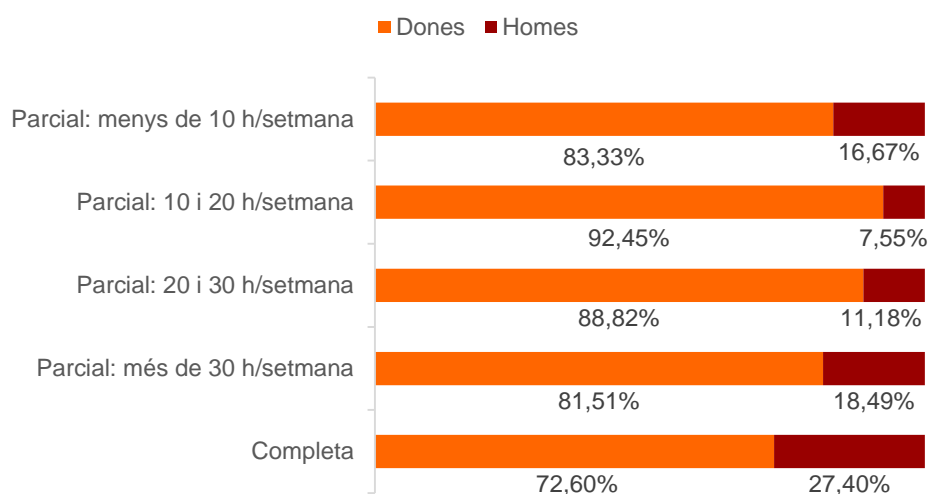
Gràfic 33. Evolució de la jornada laboral en l'educació social (2014-2017). Font: CEESC





La tendència que s'esbossa pel que fa a la distribució de la jornada laboral observada a partir del sexe de la persona treballadora, és que els homes disposen de jornada completa en major proporció que les dones, tenint en compte el percentatge d'homes treballant a jornada parcial i el seu pes a l'entorn de la composició dins el sector. Per altra banda, les dones, s'ocupen en major mesura en jornades parcials de 10 a 20 hores setmanals (92,45 %), i de 20 a 30 hores la setmana (88,82 %), l'any 2017.

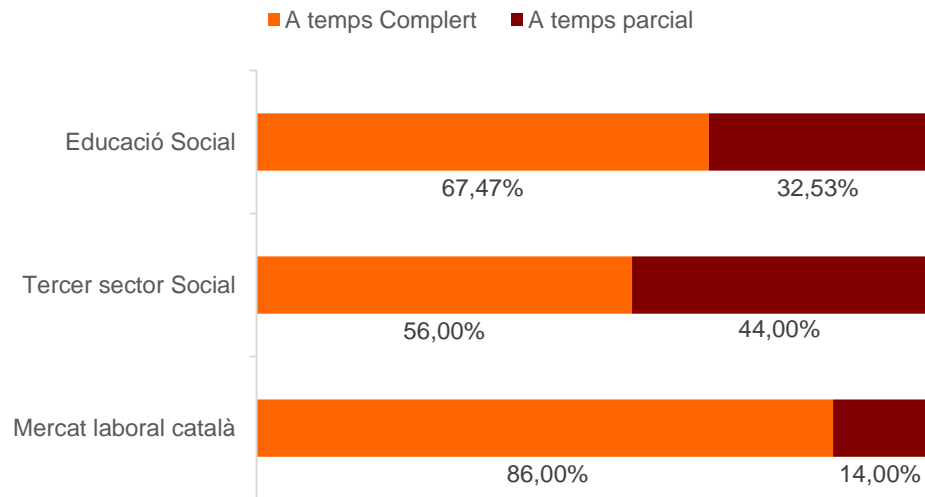
Gràfic 34. Distribució de la jornada laboral, per sexe (2017). Font: CEESC



Si s'observa comparativament el grau d'estabilitat segons la tipologia de contractació dins el sector privat, distingint entre el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, i el mercat laboral català, el primer presenta una oferta laboral més parcialitzada (44 %) que el segon (14 %), essent el TSS un entorn perceptiblement més inestable a nivell laboral. No obstant això, la característica compartida entre els dos escenaris és que, majoritàriament, la contractació a temps complet és la més estesa entre els professionals ocupats; en dades de 2017, les educadores i educadors socials serien contractats en un 67,47 % dels casos a temps complet, una dada que evidencia aquest fet.



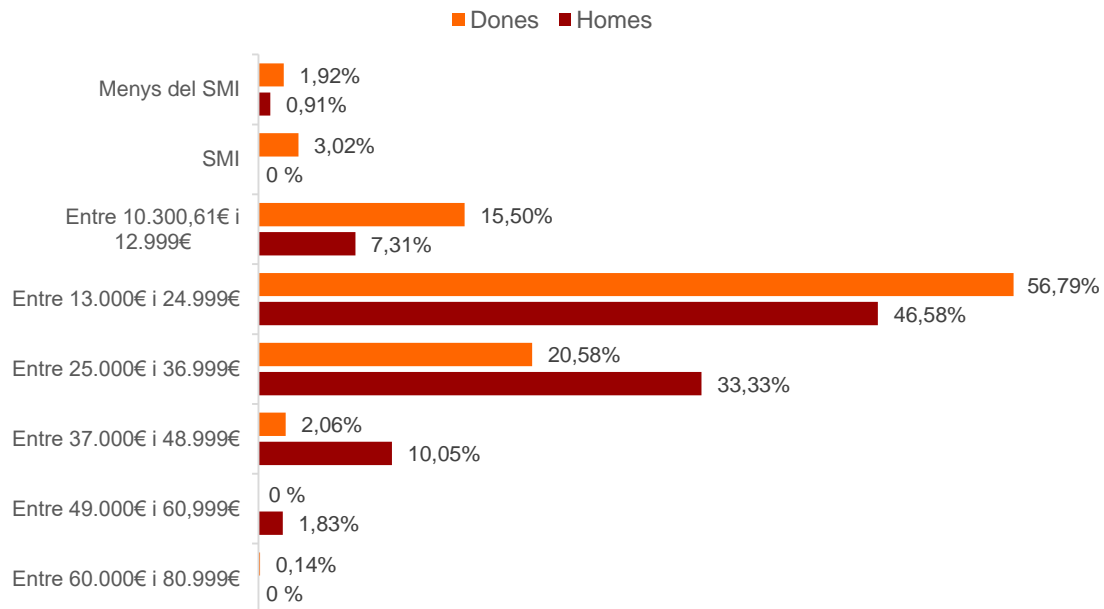
Gràfic 35. Grau d'estabilitat segons tipologia de contractació en el sector privat (2017). Font: CEESC



Pel que fa la distribució del salari brut percebut per sexe, en el sector s'observa que majoritàriament, l'any 2017, el sou anual retribuït sol estar entre els 13.000 € a 24.999 € -atribuïble a una mitjana per ambdós sexes del 51,69 % dels casos observats- i els 25.000 € a 36.999 € anuals, amb una mitjana del 26,96 %. Ara bé, les educadores socials, en proporció, cobren menys que els seus homòlegs masculins, en tant que els segons estan distribuïts més àmpliament en cotes salarials més elevades, a partir de la cinquena franja de més de 25.000 € amb un biaix per sexe de 12,75 punts percentuals. A partir dels 37.000 € les educadores socials només hi són presents en un 2,06 % dels casos, en contraposició a un 10,05 % d'educadors socials.

Les dones, si s'observen les franges inferiors de salari, un 20,44 % cobren menys de 12.999 €. En comparació, els homes perceben aquests salaris en una menor proporció (8,22 %).

Gràfic 36. Distribució del salari brut, per sexe (2017). Font: CEESC



Seguint amb la realitat salarial del mercat laboral català, els convenis d'aplicació a què s'acullen empreses i entitats del tercer sector són diversos i s'hi configuren particularitats que afecten directament les condicions laborals dels i les professionals en educació social, com ara el sou brut o les hores treballades. Els principals convenis entre les empreses i entitats privades s'observen disparitats per sou i horari. Aquestes disparitats, en suma, suposen percebre un sou brut anual que pugui arribar a diferenciar-se de 10.965,50 € i jornades que poden arribar a diferir de 124 hores. El conveni que presenten una major precarietat per als professionals que s'hi acullen és el *Marc Estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal*, els adscrits al qual perceben un sou a jornada completa de 16.941,12 € anuals i tenen un còmput de 1.792 hores anuals. En comparativa, el personal acollit al *Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de Salut* percep un sou de 27.906,62 € anuals amb un còmput de 1.668 hores anuals. El sou brut per hora del personal subscrit al conveni del lleure i al d'Acció Social no mostra grans diferències. Els convenis relatius a residències, centres de dia i llars residencials, així com els d'acció social en cicle continuat, tenen una relació sou brut/hora major que els observats, però menys que el de SISCAT (sistema



sanitari integral d'utilització pública de Catalunya). Per tant, els i els professionals en educació social que es dediquen a un mateix àmbit d'intervenció, sota l'empara d'un o altre conveni, poden tenir disparitat pel que fa a les condicions laborals, un fet que pot afectar el seu reconeixement social i professional.

Per la seva banda, l'Administració ofereix llocs de treball més dignes, pel que fa el sou i les hores totals en general. Essent llocs de treball on el total d'hores anuals treballades són menors i els sous són elevats, vista la mitjana de sous percebuts al sector privat.

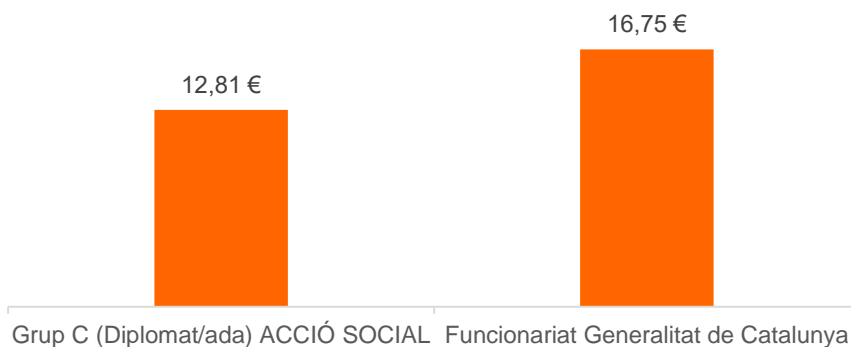
Taula 3. Relació de convenis del Sector d'Acció Social i Funcionariat. Font: CEESC

	CONVENIS SECTOR ACCIÓ SOCIAL						FUNCIONARIAT	
	Marc Estatal de Servei d'atenció	Lleure	Acció social – cicle general	Residències, centres de dia i llars residències – diversitat funcional	Acció social – cicle continuat	SISCAT	Personal laboral	Personal funcionari de carrera
Darrera actualització	2018	2019	2018	2017	2018	2019	2019	2019
Sou brut anual	16.941,12 €	20.044,22 €	20.475,42 €	22.252,16 €	23.844,94 €	27.906,62 €	25.691,74 €	29.006,36 €
Total hores anuals	1792	1695	1724	1720	1701	1668	1633	1633
Sou brut hora	9,45 €	11,83 €	11,88 €	12,94 €	14,02 €	16,73 €	15,73 €	17,76 €

Com podem observar en les gràfiques 37 i 38, de mitjana, un educador o educadora social inscrit en el grup professional C com a diplomada en Acció Social, percep de mitjana un sou brut per hora de 12,81 €, 3,94 € menys que el cos de funcionariat. Tanmateix, els primers treballen una mitjana de 1.717 hores anuals, 84 hores més que els segons, un fet que evidencia les fortes diferències al voltant dels dos sectors econòmics i que és motiu d'incentius per la marxa de professionals del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.



Gràfic 37. Relació de convenis del Sector d'Acció Social i Funcionariat segons salari per hora. Font: Elaboració pròpia a partir del CEESC

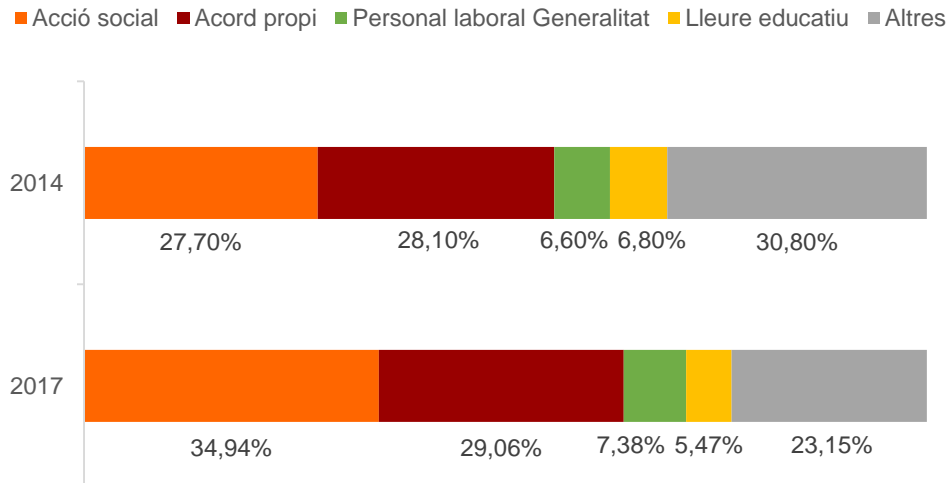


Gràfic 38. Relació de convenis del Sector d'Acció Social i Funcionariat segons hores anuals. Font: Elaboració pròpia a partir del CEESC



El principal conveni que s'aplica el 2017 als i les professionals en educació social és el d'Acció Social (34,94 %), seguidament d'acords pròpis (29,06 %), suposant el 64 % de tots els casos analitzats, el 55,8 % en el cas de l'any 2014. Així mateix, la resta dels professionals estan subscrits en altres convenis relatius al personal laboral i funcionariat, el lleure educatiu, atenció hospitalària, residències, entre altres.

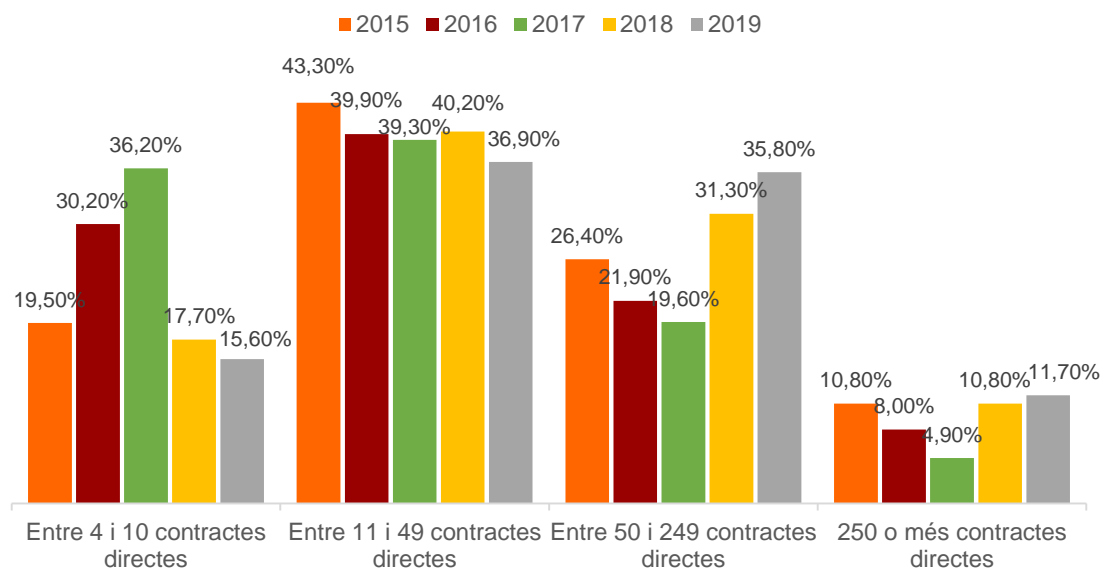
Gràfic 39. Relació de convenis del Sector d'Acció Social i Funcionariat. Font: CEESC



Si s'observa la contractació a partir de les dimensions de persones contractades en el sector privat i el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, entre el 2015 i 2017 es pot determinar que les microempreses -amb menys de 9 persones contractades- i les petites empreses -amb menys de 49 persones contractades- han estat les principals generadores d'ocupació del sector, en termes generals, sense distingir per perfil professional. L'any 2017, aquestes dues englobarien el 75,50 % dels contractes en tot el sector.

No obstant, els darrers anys observats mostren una realitat molt diferenciada en tant que el pes absolut de contractacions per a les entitats de menys de 49 persones ha disminuït dràsticament. En el cas de les entitats d'entre 4 i 10 persones contractades, passarien de contractar el 36,20 % l'any 2017 a sols un 15,60 % el 2019. Entre les entitats d'11 i 49 persones contractades hi hauria una variació anual, de 2018 a 2019, del 3,30 % negatiu. En contrapartida, s'aprecia una tendència a centralitzar les contractacions des de 2018 cap a entitats grans. L'any 2019 entre les entitats que encapçalen el 47,50 % de les contractacions directes, són les entitats de més de 50 persones contractades, el 52,50 % respecte de les de menys de 49 persones contractades.

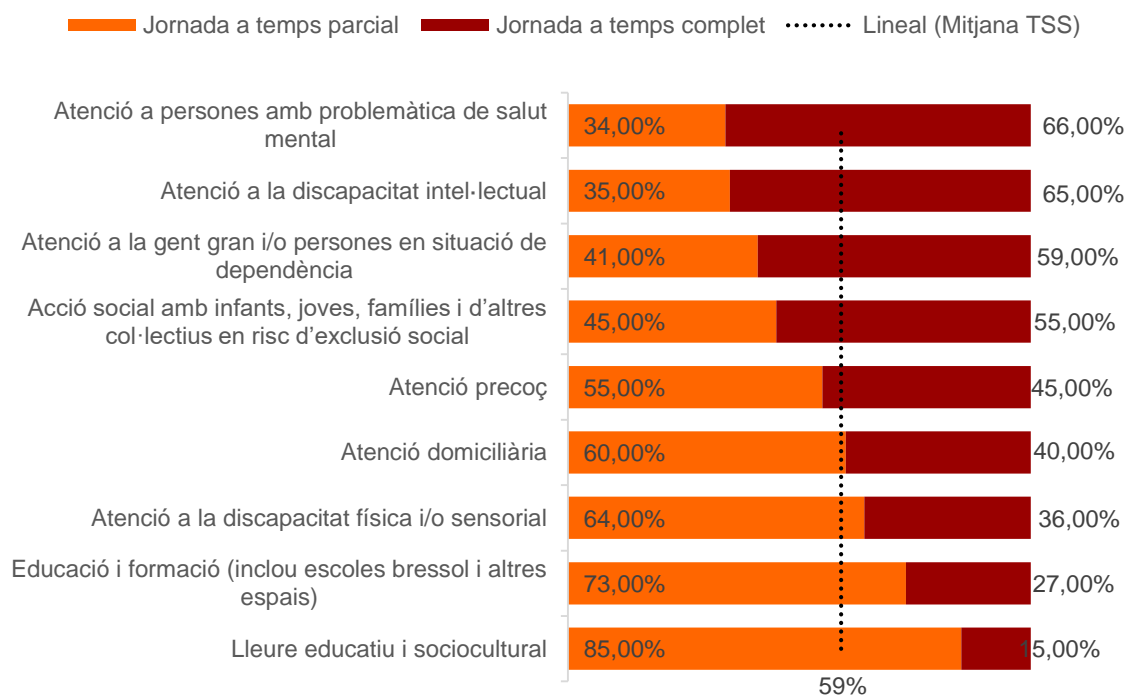
Gràfic 40. Evolució anual de la contractació per dimensions de persones contractades (2015-2019). Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de La Confederació



Considerant la jornada laboral per l'àmbit d'activitat en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, les entitats amb àmbits d'activitats de lleure educatiu i sociocultural, d'educació i formació, atenció a la discapacitat física o sensorial i atenció domiciliària són les que engloben més persones ocupades en jornades laborals a temps parcial. En relació amb les jornades laborals dels homes, s'ubiquen en les entitats dedicades al lleure educacional i a l'atenció a la discapacitat psíquica principalment, per tant, segons aquesta gràfica, haurien de disposar principalment de jornades parcials. Per contra, en la gràfica de distribució de la jornada laboral per sexe, s'observa com els educadors socials disposen, en major proporció, de jornades completes. En conclusió, la contractació d'educadores i educadors socials està caracteritzada per la parcialitat, tot i que en el cas dels homes, la contractació és majoritàriament a jornada completa.

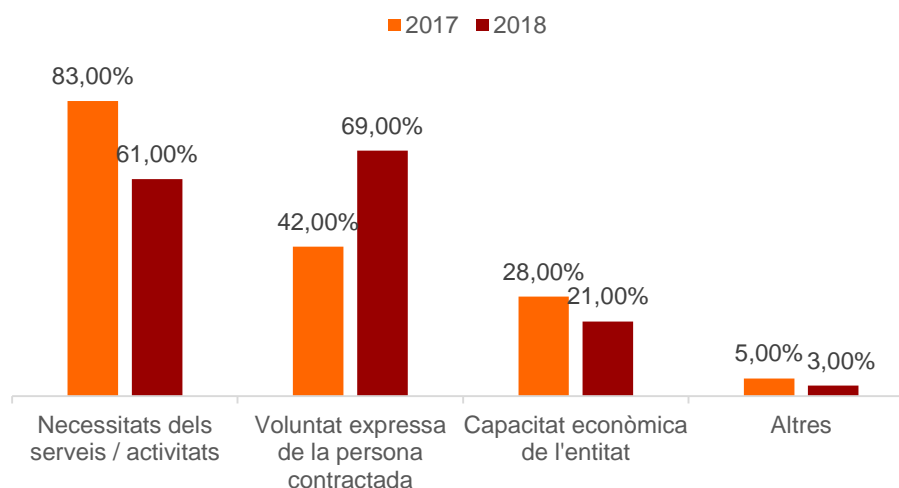


Gràfic 41. Jornada laboral per àmbit d'activitat (2018). Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de La Confederació



D'entre els factors que expliquen aquesta parcialitat, del 59 % de mitjana i específicament, dels àmbits d'intervenció distingits l'any 2018 són per raons de necessitats dels serveis i activitats de les diverses entitats en un 61 % i per la voluntat expressa de la persona contractada, en un 69 %. Tenint en compte que les cotes salarials més baixes i les jornades parcials estan àmpliament ocupades per dones, es pot intuir que un elevat nombre de dones contractades sol·liciten de manera expressa ocupar-se en una jornada parcial.

Gràfic 42. Variació anual dels factors explicatius de la jornada laboral a temps parcial (2017-2018). Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de La Confederació



Amb tot, vistes les condicions laborals i les que atenen el col·lectiu de professionals en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, les percepcions generals que poden propiciar l'abandonament dels àmbits d'intervenció i els centres de treball dels mateixos difereixen al llarg dels anys.

D'entre els principals aspectes negatius pel que fa a les condicions professionals percebudes l'any 2017 hi ha els salaris, la precarietat laboral, la manca de valoració i reconeixement i la càrrega intensiva de feina en càrrecs de responsabilitat els més incidents. La major cobertura en termes normatius és una preocupació que s'ha mantingut estable entre els dos anys observats. Com era d'esperar, la contractació a temps parcial esdevé una preocupació minorada degut a la pròpia voluntat de les persones ocupades en el sector.

Es connota també que l'experiència no sol ser un requisit indispensable per accedir a la primera feina en el sector, tret que pot comportar-hi una àmplia representació de joves.

Per últim, s'observa un reduït interès entorn a la disparitat de convenis, malgrat que cada vegada proliferin convenis propis més diversificats. Així mateix, la professionalització del sector porta al fet que es doni cada vegada menys la contractació de persones no qualificades per a la realització de tasques pròpies als



àmbits d'intervenció, malgrat que l'intrusisme professional, tot i que poc, hagi augmentat com a preocupació l'any 2017.

D'entre altres aspectes detectats, els riscos psicosocials i físics derivats de la falta de seguretat i la indefensió legal són factors que es repeteixen al llarg del discurs en el sector, com a preocupació estructural. El biaix entre la formació reglada i l'ocupació desenvolupada i el poc pes de la formació continuada i el reciclatge professional, així com el baix seguiment de les administracions en externalitzacions de serveis apareixen com a elements amb una certa notorietat.

Taula 4. Variació de la percepció de principals aspectes negatius entorn de les condicions professionals (2014-2017)*. Font: CEESC

	2017	2014
Salaris baixos	1	3
Precarietat laboral	2	7
Manca de valoració i reconeixement (invisible l'existència d'educadors socials)	3	4
Desenvolupant tasques de responsabilitat en els serveis	4	8
Necessitat de major regulació	5	5
Contractació diferent a la d'educador social	6	1
Contractes de poques hores	7	6
Conveniència de la presència de l'educador social en l'àmbit de la formació reglada	7	11
Intrusisme professional	8	9
Espais de treball d'accés des de disciplines diverses	8	2
Dificultats per accedir a una feina sense experiència	9	10

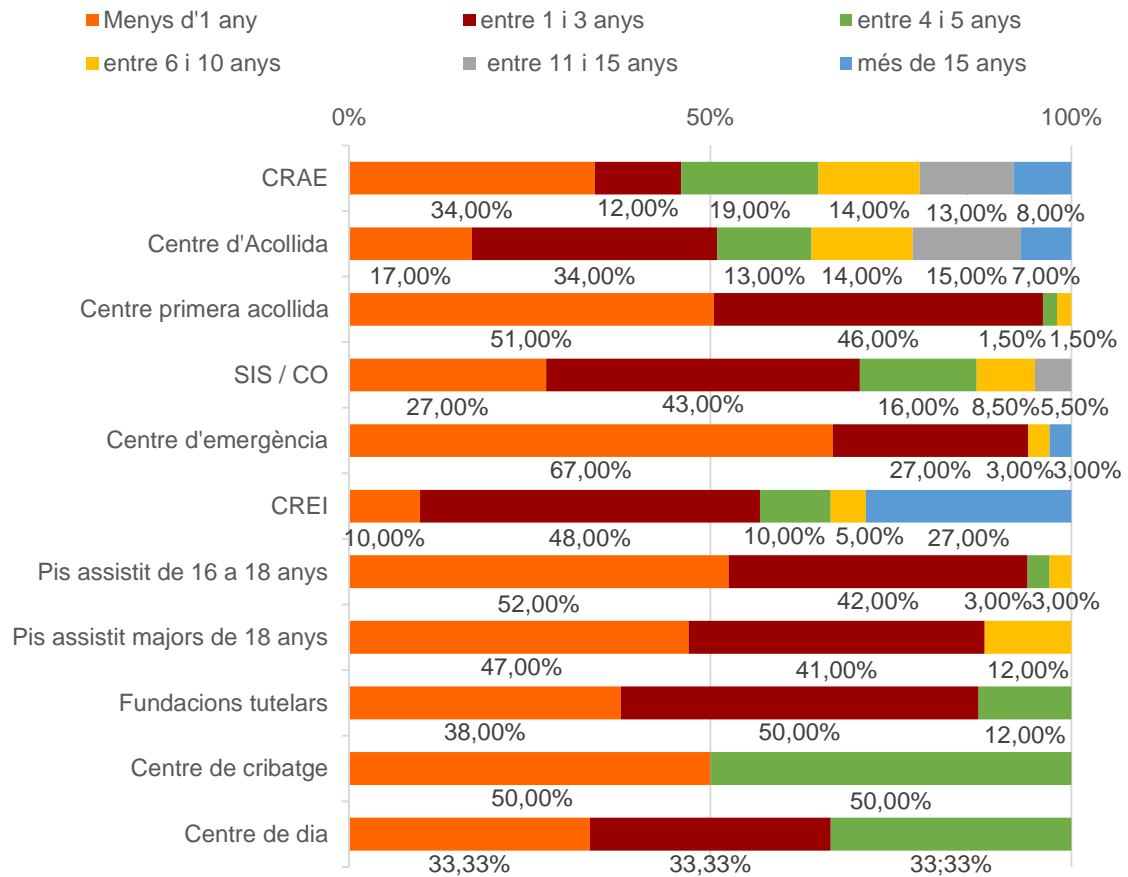
*Els valors numèrics corresponen al grau d'importància que les entitats donen als reptes entorn de les condicions laborals, essent 1 el valor més alt i 11 el més baix.

Tot i que no és extrapolable a la realitat de tots els àmbits d'actuació dels professionals dels serveis socials, segons les dades relatives al sistema de protecció a la infància de 2019, d'entre els professionals que l'any 2019 seguien treballant dins el sistema, els Centres Residencials d'Acció Educativa (CRAE), els Centres d'Acollida i els Centres Residencials d'Educació Intensiva (CREI) s'observen com els que presenten menys mobilitat laboral i major antiguitat de les persones contractades. En



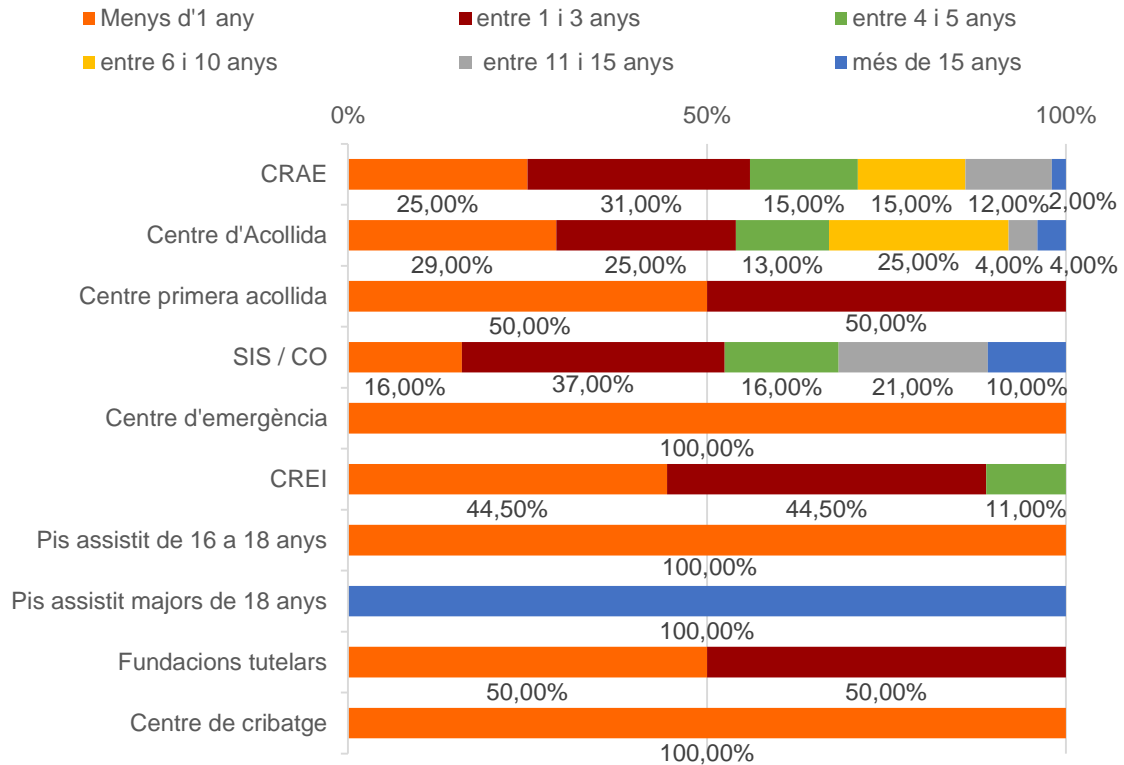
comparativa, la resta de centres professionals presenten majors taxes de mobilitat; tant dins dels diferents centres, com fora del sistema de protecció a la infància.

Gràfic 43. Distribució d'any treballats a l'últim centre professional en actiu (Sistema de protecció a la infància, 2019). Font: CEESC



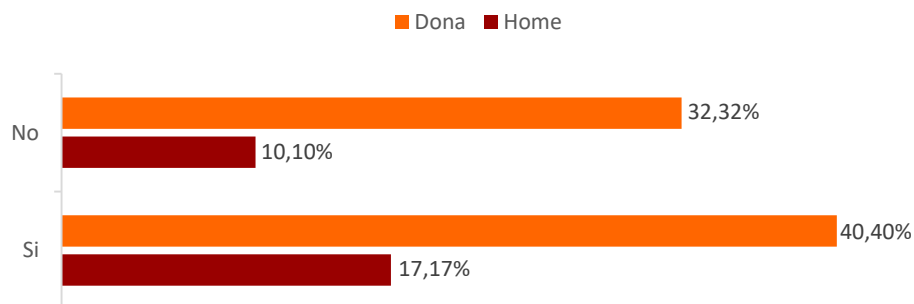


Gràfic 44. Distribució d'anys treballats a l'últim centre professional que ja no estan treballant al sistema (Sistema de protecció a la infància, 2019). Font: CEESC



Seguint amb el mateix àmbit d'intervenció, centrant-nos en relació amb les baixes per motius laborals, un 57,57 % dels professionals ha sol·licitat una baixa laboral. Independentment de la modalitat de la baixa, en termes absoluts, són les dones les que majoritàriament han demanat al centre la baixa, per raons professionals o de caràcter personal/familiar. Aquest és factor que destaca les condicions adverses derivades dels riscos psicosocials relacionats amb el lloc de treball que ocupen.

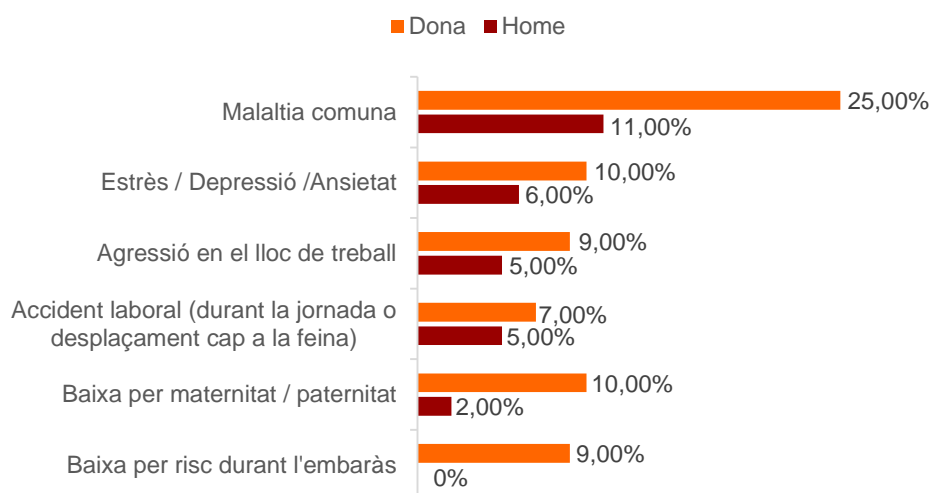
Gràfic 45. Baixa laboral dels membres de l'equip per sexe (Sistema de protecció a la infància, 2019). Font: CEESC





Seguint amb la temàtica, els principals motius de les baixes laborals, exceptuant les de causes produïdes per malalties comunes, són de caràcter psicosocial. Un 30 % dels professionals han patit en algun moment de l'any una baixa per estrès, depressió i ansietat o agressions en el lloc de treball, tant verbals com físiques. Un 21 % són derivades de les baixes per maternitat, risc durant l'embaràs i paternitat. Els accidents laborals durant la jornada o en el desplaçament cap a la feina engloben el 13 % dels casos. De nou, en major mesura totes elles encapçalades per dones; són les primeres en patir aquest tipus de riscos.

Gràfic 46. Baixa laboral dels membres de l'equip per sexe (Sistema de protecció a la infància, 2019). Font: CEESC

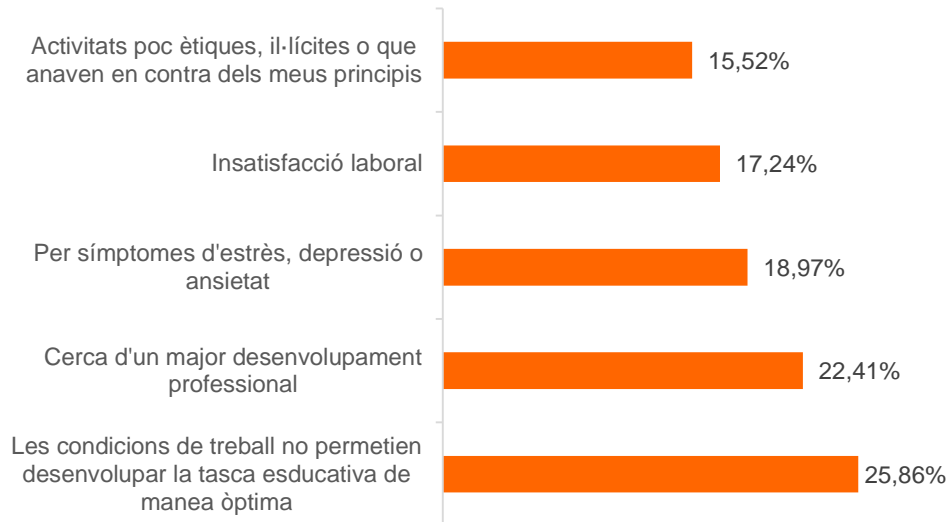


Per últim, prenent en consideració els motius que els diversos professionals en aquest àmbit tenen a l'hora de deixar la feina, respecte de les cinc raons més representatives segons l'informe de Protecció a la Infància de 2019, els motius derivats per raons ètiques i riscos psicosocials ascendeixen a un 34,48 % dels casos, les condicions materials en el lloc de treball, on s'engloba la insatisfacció laboral i les condicions de treball en general, ascendeixen a un 43,10 % i un 22,41 % entorn a la cerca de millores de les seves perspectives professionals.



Gràfic 47. Motius dels professionals per deixar de treballar en l'àmbit (Sistema de protecció a la infància, 2019).

Font: CEESC



3.3. Rols i perfils organitzatius

L'àmbit d'actuació dels i les professionals en educació social és molt divers, així com el volum de professionals que realitzen tasques en cada àmbit. Els factors que condicionen la proliferació d'uns o altres són les necessitats dels serveis, el volum de persones ateses, el teixit associatiu existent o les fonts de finançament, entre d'altres. Segon la taula següent realitzada pel CEESC, s'observa que, en major mesura, els serveis socials bàsics, els CRAE, l'educació familiar i la dinamització de comunitats són els àmbits on s'ocupen més educadors i educadores socials de manera reiterada entre els anys 2014-2017. L'any 2017, i per aquest ordre de més a menys representació, hi ha una àmplia proliferació de perfils d'educadors i educadores socials en centres residencials amb tractament d'addicions, serveis de primera acollida de nous nens, centres socioeducatius diürns, escoles i centres escolars (IES, etc.), formació adulta i serveis socioeducatius per a infants i joves. Aquest últim sembla haver patit una davallada important en comparació amb el 2014.

Per altra banda, la taula no permet comparar l'evolució dels àmbits que apareixen com a presència mínima o dels que no se n'obté cap resposta.



Taula 5. Àmbits professionals per volum de treballadors (2014-2017)*. Font: CEESC

	2017	2014
Serveis Socials Bàsics	1	1
CRAE	2	2
Educació familiar	3	4
Dinamització comunitària	4	5
Centres residencials (Addicions)	5	-
Serveis de primera acollida (novinguts)	6	-
Centres socioeducatius diürns	7	-
Escoles i centres escolars (IES, etc.)	8	-
Formació d'adults	9	PM**
Serveis socioeducatius per a infants i joves	10	3
Altres	PM	PM
Punt de trobada	PM	-
Residències assistides per a gent gran	PM	PM
Animació Sociocultural	PM	6
Lleure, casal infantils, esplais	PM	9
Centres de dia ocupacionals d'inserció persones discapacitat	PM	-

*Els valors numèrics corresponen a una escala ordinal a partir de la resposta de professionals de l'educació social, essent 1 el valor més alt i 10 el més baix en la classificació.

**PM = Presència mínima

Si s'analitza la dispersió d'àmbits d'intervenció de manera comparada entre els anys 2014 i 2017, i les persones col·legiades durant l'any 2017, s'observa com segueixen essent els serveis socials, l'atenció a la infància i adolescència, addicions, família i comunitari, els àmbits on hi ha una major concentració de professionals.

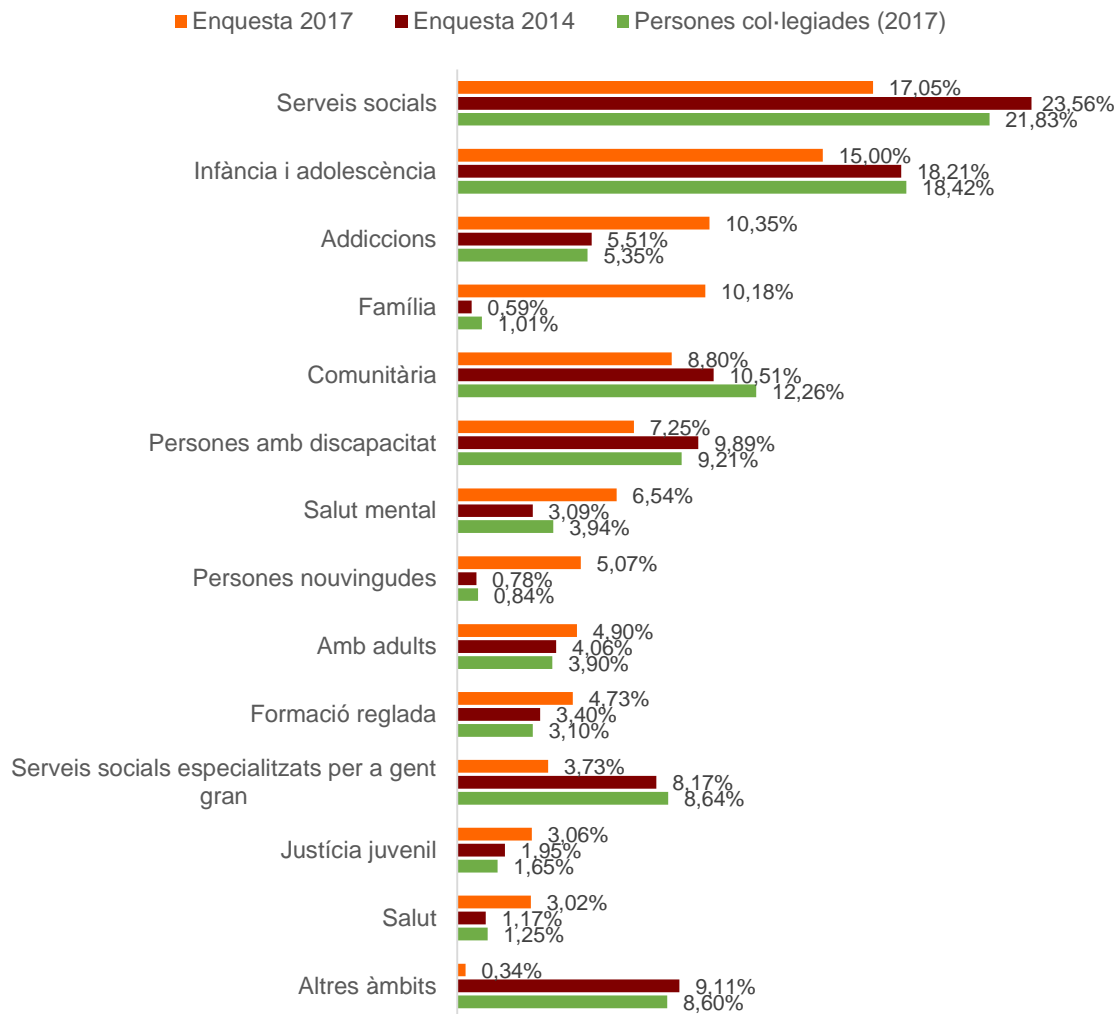
Hi ha una quantitat d'àmbits professionals àmpliament representats en el Col·legi, essent els de gent gran i serveis socials els àmbits més presents, en un 4,92 % i un 4,78 % per sobre dels enquestats l'any 2017, respectivament. Els àmbits comunitari, infància i adolescència i persones amb discapacitat presentarien una representació major, en un 3,47 %, 3,42 % i un 1,96 % més, respectivament.

Per contra, els professionals dels àmbits com família, addicions i persones novingudes estan infrarepresentats al Col·legi, en un 9,17 %, 5 % i 4,22 %, respectivament. En menor mesura, oscil·lant entre el 3 % i l'1 % hi apareixen



professionals en salut mental, salut, formació reglada, justícia juvenil i formació d'adults.

Gràfic 48. Dispersió d'àmbits d'intervenció i persones col·legiades (2014-2017). Font: CEESC

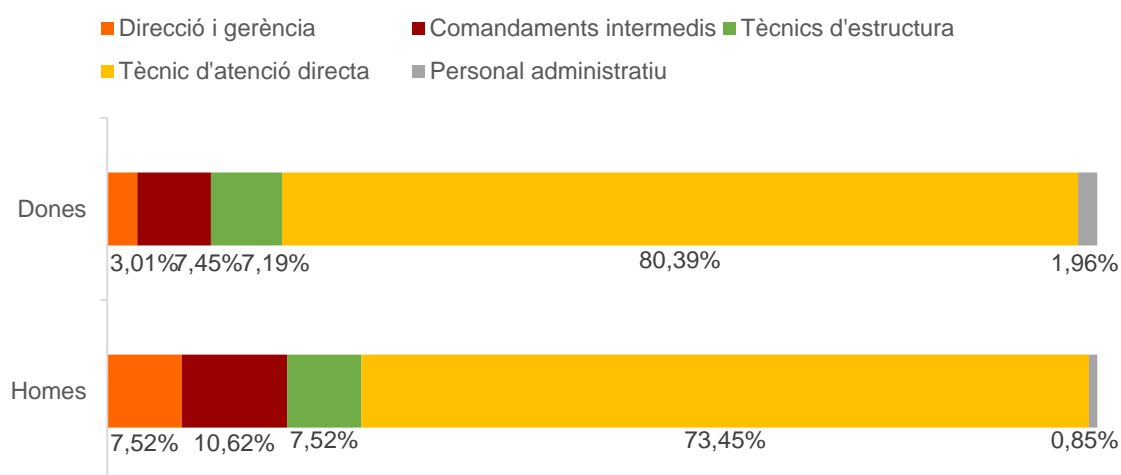


En relació amb els centres de treball on s'ocupen, segons dades de 2017, existeix un clar indicatiu que la categoria professional més estesa entre les educadores i educadors socials és la de tècnic/a d'atenció directa, un 76,92 % de mitjana. Seguida de comandaments intermedis (9,04 %), tècnics d'estructura (7,36 %), en càrrecs de direcció i gerència (5,27 %), i, per últim, en menor mesura com a personal administratiu (1,41 %). En proporció, tenint en compte el sexe dels professionals, les dones ocupen càrrecs tècnics i d'atenció directa en un 6,94 % més que els homes. Aquests, per contra, estan més representats en els càrrecs intermedis i de direcció i



gerència, en un 3,17 % i un 4,51 %, respectivament, evidenciant l'existència d'un sostre de vidre en els centres de treball.

Gràfic 49. Categoria professional per educadors/ores socials per sexe (2017). Font: CEESC

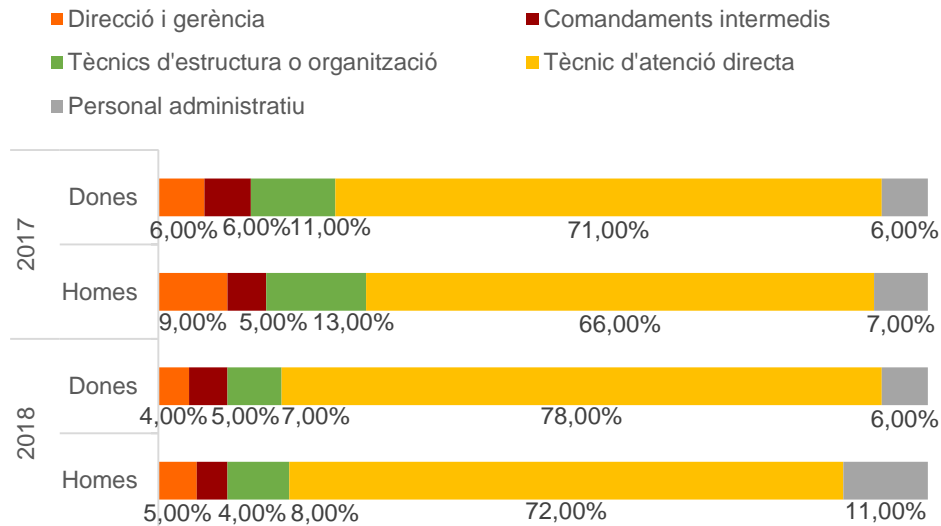


Observant la categoria professional de tots els professionals ocupats en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, independentment de la seva especialització, en termes generals s'observa que el patró observat pel que fa al col·lectiu d'educadors i educadores socials es repeteix. Si comparem amb les dades de 2017, el perfil d'educadors socials tècnics apareix sobrerrepresentat en contrast amb el còmput de tècnics en el TSS (en un 7,45 % més). En el cas de les educadores socials, ascendeix la diferència a un 9,39 % més que en el total de tècniques en el TSS. De manera similar succeeix en càrrecs de comandaments intermedis on les educadores i els educadors socials despunten en un 1,45 % i un 5,62 % respectivament. Ambdós sexes apareixen infrarepresentats pel que fa la resta de categories professionals, fet que permet observar que, actualment, el perfil professional de les educadores i educadors socials està centrat en l'atenció directa i com un perfil molt tecnificat centrat en l'execució de projectes i programes, no tant entorn a la seva elaboració o planificació.

Tanmateix, l'any 2018, sembla ser que la tendència que s'observa s'assimila en major mesura a l'observada en la composició de categories professionals pel grup de professionals en l'educació social. Es redueix el pes de perfils de tècnics d'estructura, intermedis i de direcció i gerència, i són els tècnics i tècniques d'atenció directa els que més volum de personal aglutinen.

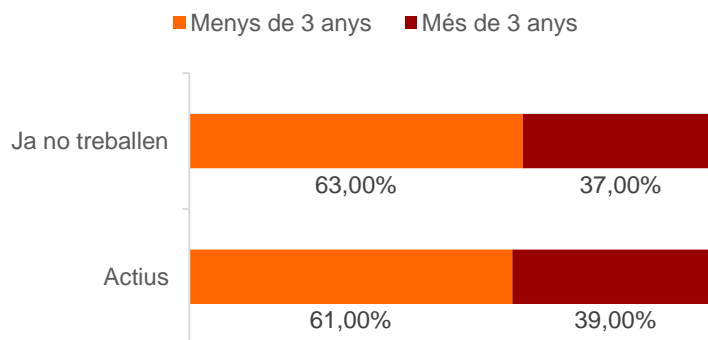


Gràfic 50. Categoria professional dins el Tercer Sector Social per sexes (2017-2018). Font: Anuari Ocupació 2018-2019



Com a referència i en cap cas com quelcom extrapolable a la realitat laboral del col·lectiu de professionals en educació social, segons les dades del Sistema de Protecció a la Infància de 2019, la mobilitat laboral constitueix un aspecte rellevant que condiciona la plantilla en els centres de treball. En tant que s'observa que l'antiguitat de la majoria de les educadores i educadors socials en actiu no superen els 3 anys, el 61 % porta menys de 3 anys treballant en el mateix centre i el 39 % més de 3 anys. Per tant, la composició dels equips és relativament nova.

Gràfic 51. Anys treballats a l'últim centre (Sistema de Protecció a la Infància, 2019). Font: CEESC

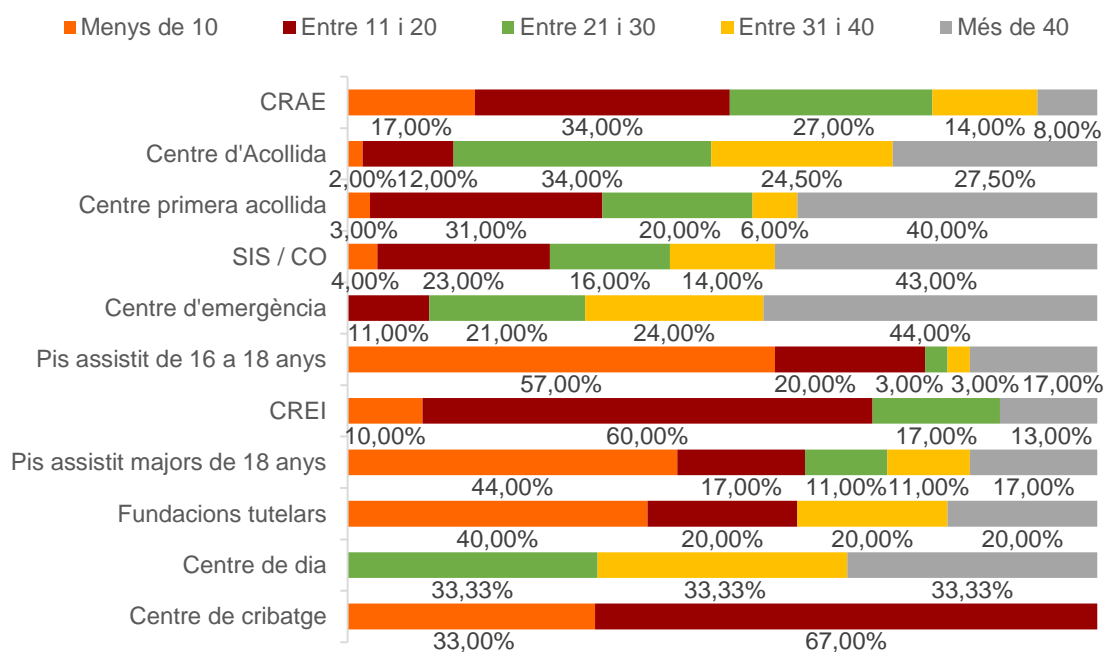




Aquí s'observa que els centres d'emergència, els SIS/CO, els centres de primera acollida i els centres de dia són amb diferència dels que més places disposen per al desenvolupament professional de les educadores i els educadors socials. Destaquen sobretot serveis assistencials específics a adolescents i joves, i per a la gent gran. Per altra banda, la concentració de centres d'11 a 20 places és la més present, independentment de la tipologia del centre, en un 30 % dels casos, seguida dels de més de 40 (26 %) i els de menys de 10 (23 %).

El predomini de centres amb places inferiors a les 20 és més present en la tipologia de centres de cribatge, fundacions tutelars, pisos assistits de 16 a 18 anys i majors d'edat i en els CRAE i CREI.

Gràfic 52. Distribució de la quantitat de places segons tipologia de centre (Sistema de protecció a la infància, 2019).
Font: CEESC





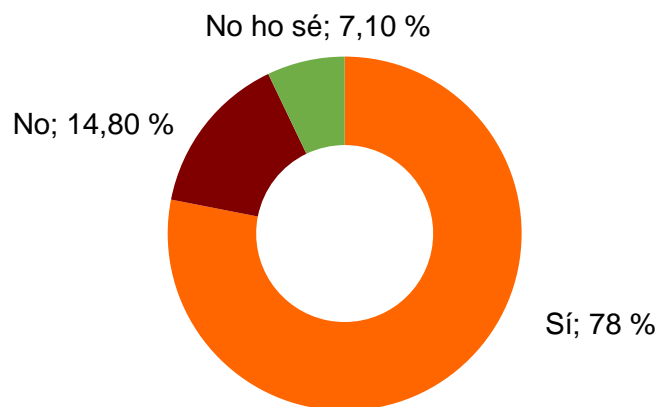
3.4. Expectatives i perspectives de futur laboral post COVID-19

La pandèmia de la COVID-19 que iniciava el mes de març de 2020 a Catalunya i a la resta de l'Estat, comportaria l'enfonsament de l'economia, a conseqüència de la crisi sanitària. Seria imperatiu adoptar mesures per a fer front als canvis profunds generats en diversos àmbits, tant en aspectes socials com en l'entorn ocupacional i les relacions laborals. La pandèmia afectaria especialment aquelles i aquells professionals ocupats en feines essencials i en atenció a col·lectius vulnerables dins d'un ampli ventall de professionals, on s'hi troba el col·lectiu d'educadores i educadors socials. Com evidencia l'informe *“Educació Social enfront i després de la COVID-19*, realitzat pel CEESC, aquest col·lectiu ha estat invisibilitzat i mancat de reconeixement en el desenvolupament de les seves tasques, malgrat haver estat exercint sota condicions materials i sanitàries adverses durant l'estat d'alarma, generant un impacte negatiu cap a les i els professionals que caldrà vetllar i acompanyar en el temps; especialment a nivell emocional.

Aquest apartat indaga, en un context postpandèmic, en les percepcions de les educadores i educadors socials envers les condicions viscudes en els seus llocs de treball i el seu futur laboral, així com l'impacte que hi ha tingut la COVID-19.

A la majoria de professionals se'ls reconeixeria la seva activitat en els llocs de treball com a essencial (78 %) i, conseqüentment, no haurien reduït la seva presència en el lloc de treball i haurien seguit exercint les seves tasques.

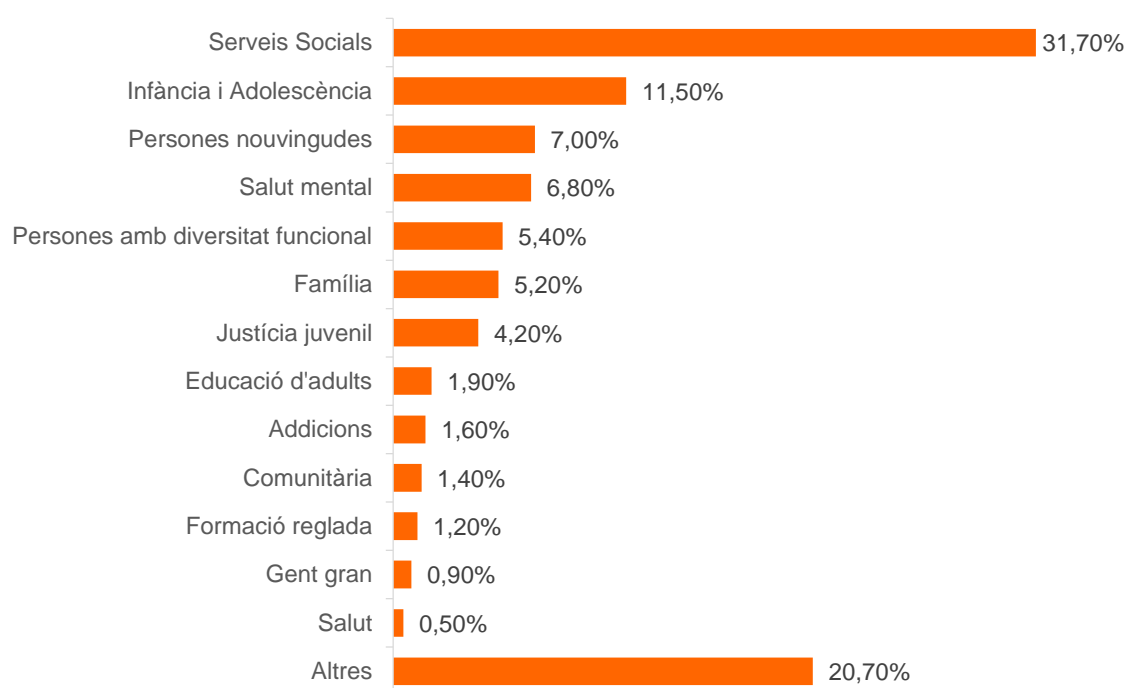
Gràfic 53. Consideració de l'activitat professional de les educadores i educadors socials com a essencial (2020). Font: CEESC





Si es pren en consideració l'àmbit d'intervenció, d'entre la distribució d'activitats considerades essencials, els serveis socials bàsics i l'atenció a infants i adolescents són en les que en major mesura s'ha mantingut la presència de professionals en els centres (31,70 % i un 11,50 %, respectivament). Es fa preocupant observar que en aquells àmbits on s'ha observat anteriorment una major presència d'educadors socials en circumstàncies normals, centres residencials i addiccions, de dinamització comunitària, centres socioeducatius i de famílies, per exemplificar-ne alguns, les seves activitats han passat a ser considerades no essencials en el context de pandèmia, fet que ha reduït dràsticament els serveis oferts i l'atenció cap als seus usuaris i/o persones ateses.

Gràfic 54. Distribució d'activitats considerades essencials per àmbit d'intervenció (2020). Font: CEESC

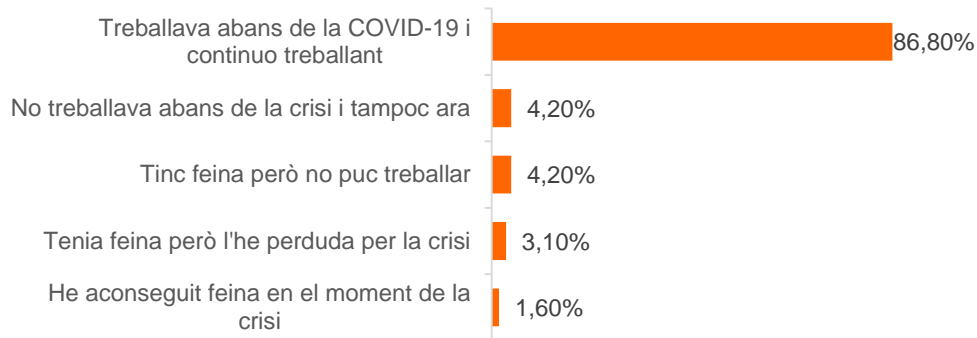


Tot i l'impacte de la COVID-19, s'observa que una àmplia majoria de professionals han seguit treballant (86,80 %). Els esforços per les entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, administracions públiques i empreses, així com les exigències de l'activitat, en especial, atenció directa, han permès que el sector no es veiés afectat pel que fa al volum d'ocupació/contractació. S'han aplicat mesures per pal·liar els afectes adversos en l'ocupació dels professionals dels sector, a destacar, la



mobilitat interna i externa, teletreball, reducció de jornada, vacances, bossa d'hores i com a última instància, la utilització d'ERTO.

Gràfic 55. Repercussió de l'alerta sanitària en l'ocupació (2020). Font: CEESC



Centrant-nos ara en els professionals que han aturat la seva activitat professional, el principal motiu de no treballar és la malaltia, àmpliament representada en diversos àmbits d'intervenció (57,71 %), seguida en menor mesura pels permisos retribuïts (19,22 %). En el primer cas, d'entre els que més baixes per malaltia han tingut han estat els professionals ocupats en l'àmbit de la infància i l'adolescència (15,41 %), serveis socials (11,51 %), famílies i nouvinguts (7,71 % en ambdós àmbits); en el segon cas, en l'àmbit de l'educació d'adults (7,71 %).

La poca proliferació dels ERTTO en el sector poden connotar una voluntat per reduir l'impacte negatiu en els treballadors entorn de la mesura laboral pejorativa que ha esdevingut en molts centres de treball. Especialment en l'àmbit de l'empresa privada. Tot i així, hi ha una presència notables d'ERTO en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.



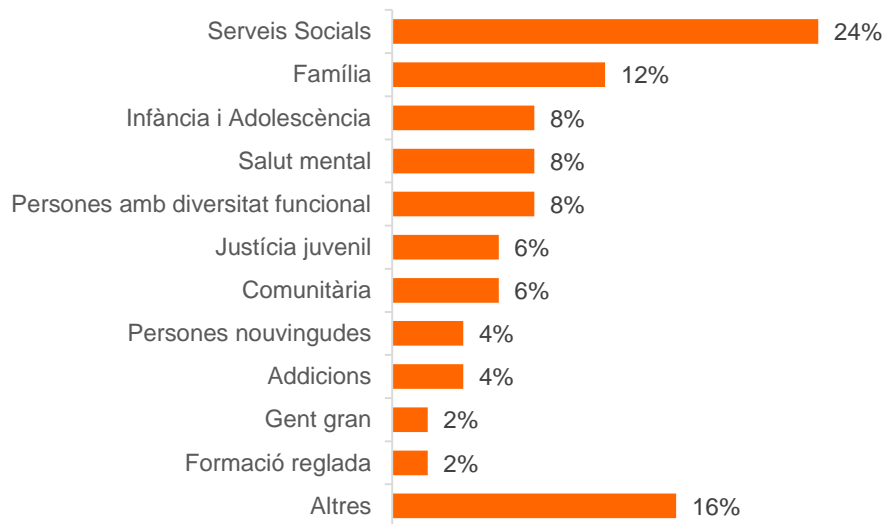
Taula 6. Motius de no treball per àmbit d'intervenció (2020). Font: CEESC

Malaltia	57,71 %
Infància i adolescència	15,41 %
Serveis Socials	11,51 %
Família	7,71 %
Persones nouvingudes	7,71 %
Gent gran	3,84 %
Formació reglada	3,84 %
Salut	3,84 %
Justícia Juvenil	3,84 %
Permís retribuït	19,22 %
Educació d'adults	7,71 %
Persones amb diversitat funcional	3,80 %
Altres àmbits	7,71 %
Excedència forçada	11,53 %
Justícia Juvenil	3,84 %
Persones nouvingudes	3,84 %
Altres àmbits	3,84 %
ERTO	11,55 %
Família	7,71 %
Altres àmbits	3,84 %

Tot i que la gran majoria d'educadores i educadors socials seria considerada com a essencial per al desenvolupament de les activitats en cada centre de treball, aquests professionals veurien reduïda la seva jornada laboral degut a les normatives sanitàries derivades de la COVID-19. En major o menor mesura, es reduiria la jornada d'alguns membres dels equips d'educació social, independentment de l'àmbit d'intervenció. De nou, els més afectats serien els que han treballat en l'àmbit dels serveis socials (24 %), seguit de la família (12 %) i en atenció a infants i adolescents, salut mental i persones amb diversitat funcional (un 8 % en cada cas), causant efectes de minora sobre la qualitat dels serveis prestats a les persones usuàries ateses.



Gràfic 56. Reducció de la jornada laboral per àmbit d'intervenció (2020). Font: CEESC

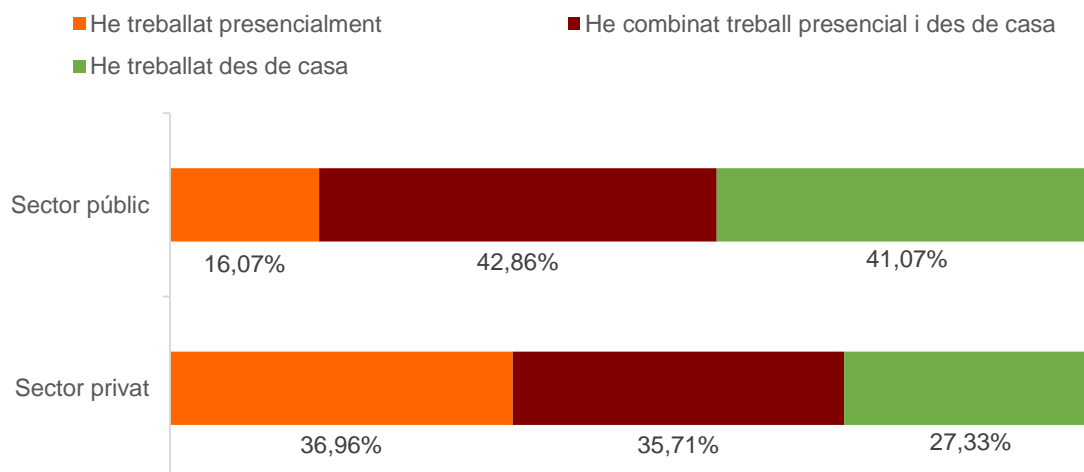


La modalitat de treball que s'ha realitzat a partir de l'afectació de les normatives contra la pandèmia han configurat un nou model d'oferta de serveis i activitats, no tant pel que fa a nous serveis, sinó per com s'ofereixen els mateixos tenint en compte que l'atenció presencial àmpliament utilitzada queda reduïda. Doncs bé, s'observa un canal triple en què es presenta més equilibrat en el sector privat que en el públic. El sector privat reparteix pràcticament de manera equitativa les tres modalitats de treball, essent encara la més utilitzada la presencial amb un 36,96 % dels casos entre les i els professionals en educació social. La combinació entre la modalitat de treballar a casa o de manera mixta s'observa molt més present en el cas del sector públic en un 41,07 % i un 42,86 % dels casos observats, respectivament. Essent ínfima la prestació de serveis de manera presencial, representant sols el 16,07 % dels casos.

La presencialitat en el sector privat es pot justificar, en bona part, pel fet que s'han considerat les activitats d'atenció directa com a essencials, en les quals hi tenen una alta incidència les entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.



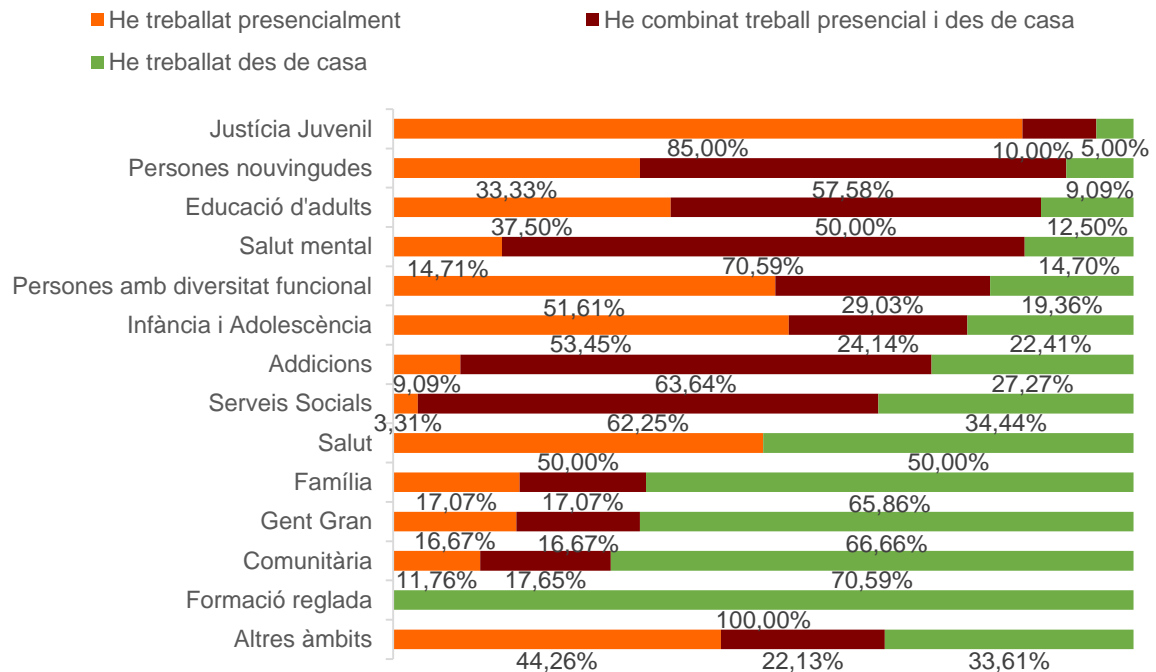
Gràfic 57. Modalitat de treball per sector econòmic (2020). Font: CEESC



La modalitat de teletreball és utilitzada en la meitat de casos, com a mínim, en els àmbits de la salut (50 %), família (65,86 %), gent gran (66,66 %), comunitat (70,59 %), i la formació reglada, essent aquesta última íntegrament oferta amb aquesta modalitat (100 %). En el cas de la modalitat presencial, són els àmbits de justícia juvenil (85,00 %), atenció a persones amb diversitat funcional (51,61 %), infància i adolescència (53,45 %) i també en l'àmbit de la salut (50 %), on més s'ha utilitzat. La modalitat mixta, per la seva banda, seria molt més emprada en els àmbits de l'educació d'adults (50 %), de les persones novingudes (57,58 %), serveis socials (62,25 %), addicions (63,64 %), i salut mental (70,59 %).



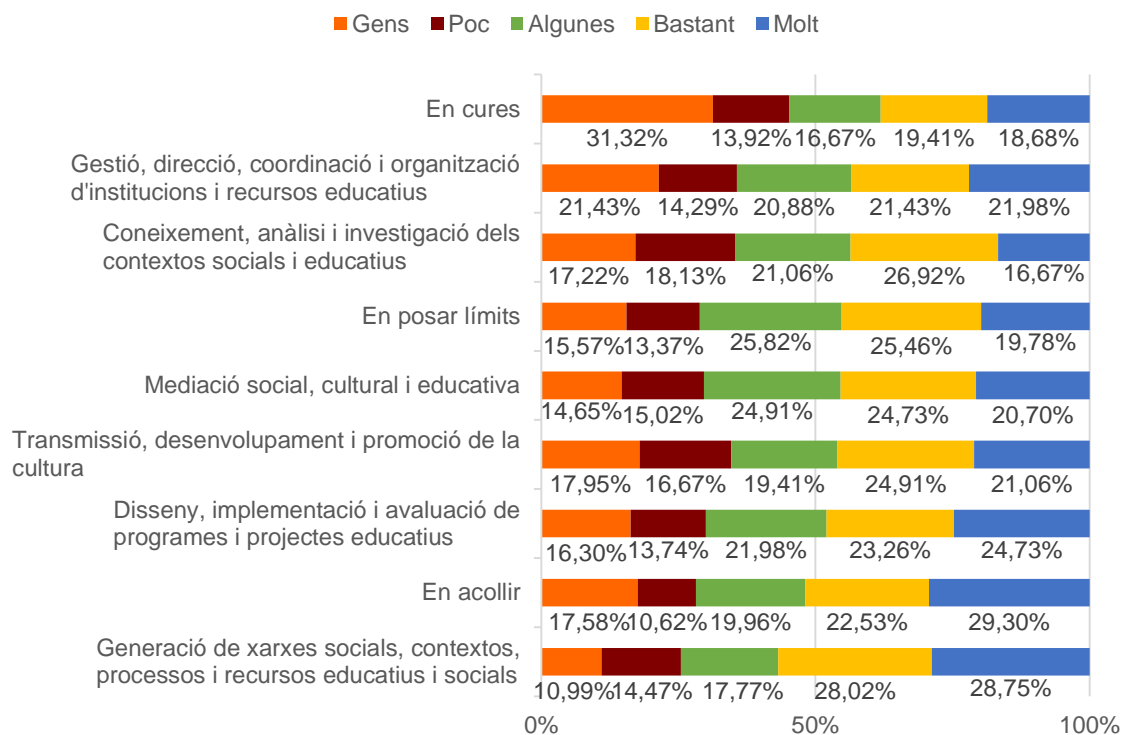
Gràfic 58. Modalitat de treball per àmbit professional (2020). Font: CEESC



Amb tot, la situació pandèmica ha condicionat, en menor o major mesura, la realització de les tasques diàries dels professionals en educació social i de la resta de treballadors en general. Les funcions desenvolupades han estat afectades per les regulacions a l'hora de prevenir els contagis i assegurar la integritat de professional i persona atesa. En general, independentment de les funcions realitzades de referència, les mesures implementades han tingut un efecte àmpliament present en la realització de les activitats professionals, que ha assolit un impacte més elevat en les funcions d'acollida i generació de xarxes socials, contextos, processos i recursos educatius i socials.



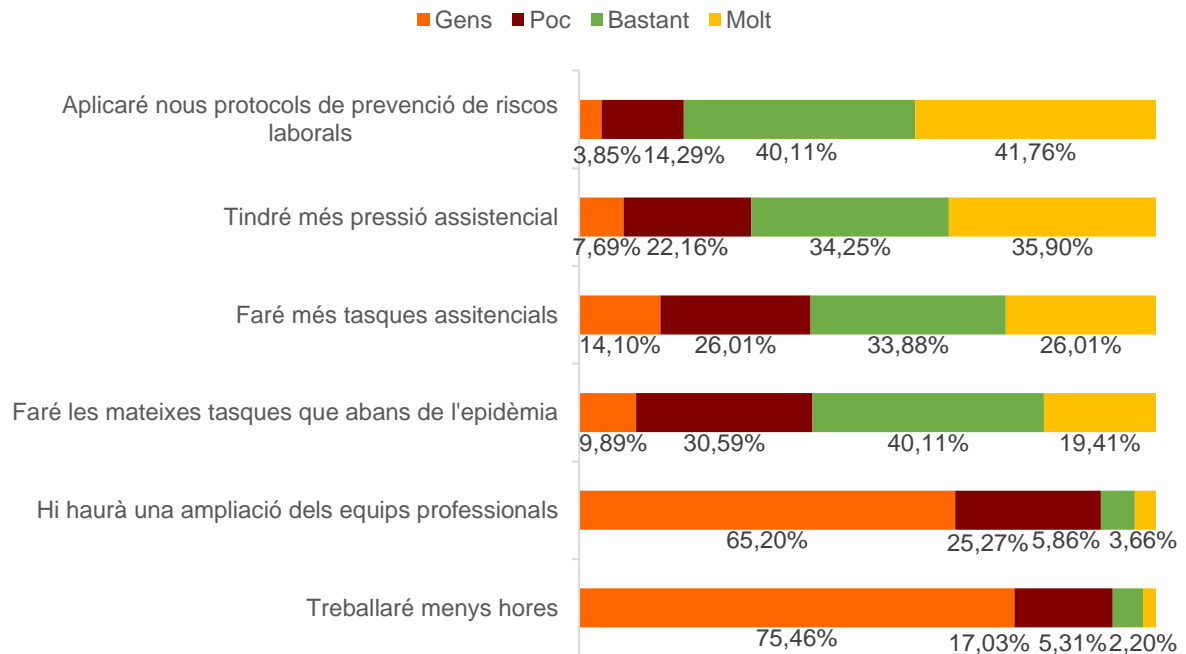
Gràfic 59. Percepció del grau de modificació de les funcions realitzades (2020). Font: CEESC



D'entre les preocupacions més esteses entre les i els professionals en el lloc de treball s'observa que els protocols de prevenció de riscos laborals són els que tenen una major afectació. En tant que es creu, en un 81,87 % dels casos, que ha tingut un impacte bastant o molt gran en la realització de les seves tasques diàries. Es percep una existència de major pressió assistencial, en volum i intensitat, en bastant o molta mesura (59,89 % i 70,15 % respectivament). Per altra banda, no es creu que les mesures sanitàries i la situació pandèmica puguin reduir el volum d'hores realitzades (92,49 %) ni que tampoc se supleixi el major volum de feina amb una ampliació de la plantilla (90,47 %). En essència, la jornada laboral dedicada es percep similar o major a la realitzada abans de la COVID-19. Per contra, la seva presència directa es percep més necessària que abans. També pel que fa la major incidència de riscos psicosocials en les seves activitats professionals, essent l'estrès o l'ansietat els més significatius.



Gràfic 60. Percepció del grau d'afectació de la COVID-19 en el lloc de treball (2020). Font: CEESC

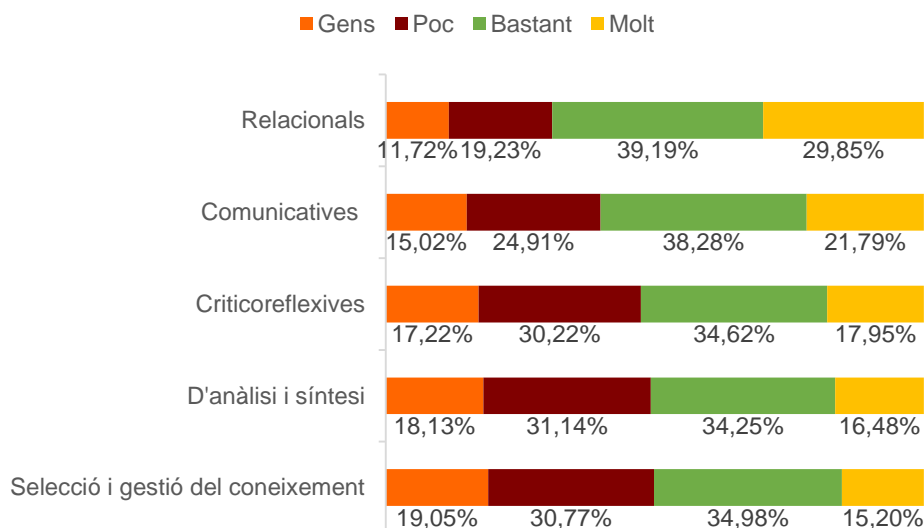


No obstant, la situació pandèmica no sols ha portat aspectes negatius a l'entorn laboral, també ha generat la proliferació de noves competències o l'aprofundiment d'algunes que han esdevingut indispensables per seguir oferint serveis de qualitat i adaptats a les condicions sanitàries i les necessitats socials. Ha afectat en gran mesura competències transversals ja presents en la professió, essent les més impactades les relacionals, comunicacionals i críticoreflexives.

A destacar, concretament, l'aprenentatge de programari per fer videoconferències i treball remot, el reforç al compromís i la gestió del temps, la capacitat d'autocrítica i relatives a la millora de les relacions amb l'equip i, en l'àmbit privat, amb les relacions intrafamiliars.

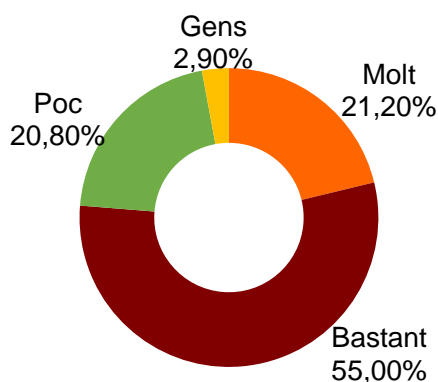


Gràfic 61. Percepció del grau de modificació de les funcions realitzades (2020). Font: CEESC



Els professionals creuen que la COVID-19 afectarà en gran mesura la realització de la seva professió a curt termini o de manera immediata, concretament un 76,20 % dels enquestats ho creu bastant o molt probable.

Gràfic 62. Percepció del grau d'afectació de la crisi sanitària sobre el futur immediat de la professió (2020). Font: CEESC



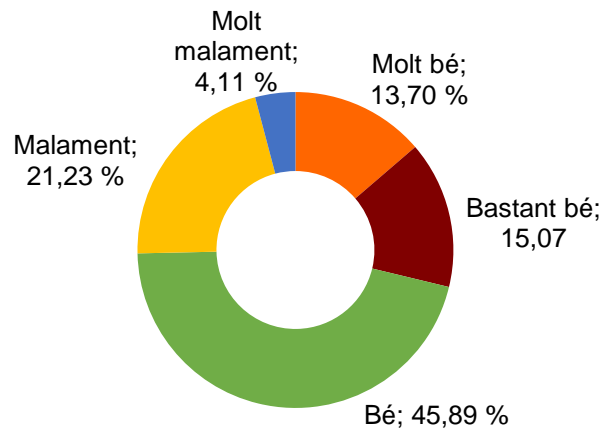
Més enllà de la percepció de la professió i l'entorn proper, les administracions, ens públics i altres institucions de dret públic com els col·legis professionals, han tingut un paper crucial a l'hora de gestionar la crisi sanitària iniciada el 2020.

Tenint en compte la valoració de les i els professionals en educació social entorn del paper desenvolupat pel Col·legi d'Educaores i Educadors Socials a Catalunya, es pot constatar que tenir un interlocutor de proximitat amb coneixements de l'entorn i la



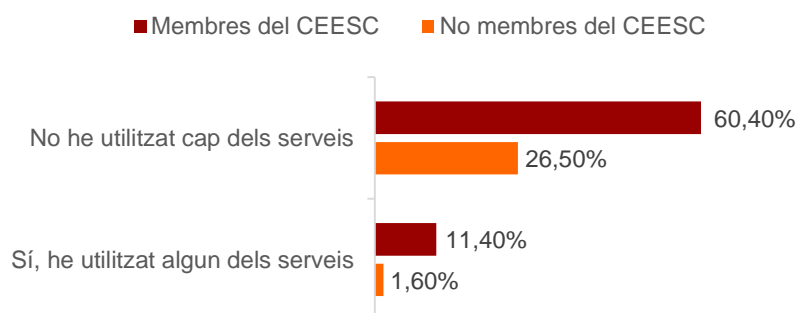
professió amb serveis distingits i focalitzats a aquest perfils és necessari i positiu, especialment en èpoques de crisi. Així ho corroboren un 74,66 % de les persones enquestades que valoren positivament el seu paper.

Gràfic 63. Valoració del paper del CEESC en resposta a la situació de la crisi sanitària (2020). Font: CEESC



Durant l'estat d'alarma, el CEESC oferiria als professionals de l'educació social una sèrie de serveis per tal de donar informació i suport davant la pandèmia, sobre mesures de prevenció i protecció davant la COVID-19: acompanyament terapèutic; assessorament sobre riscos laborals i salut a la feina; assessorament jurídic, entre altres. Amb tot, només un 13 % dels enquestats afirmaven haver fet ús d'alguns dels serveis oferts, un 1,6 % dels quals no eren membres del Col·legi. Un 60,4 %, tot i estar col·legiats, afirmaven no haver utilitzat cap dels serveis mencionats, un 86,9 % si tenim en compte els que no són membres del CEESC. Un possible repte al qual s'hauria de donar resposta és incrementar l'ús i la incidència dels serveis del CEESC perquè siguin emprats, en major mesura, pels membres del Col·legi.

Gràfic 64. Valoració del paper del CEESC en resposta a la situació de la crisi sanitària (2020). Font: CEESC



4. Resultats de l'estudi de camp



Al llarg d'aquest apartat es plasmen els principals resultats obtinguts de l'estudi de camp entorn de les dinàmiques grupals i individuals, a partir de l'anàlisi exhaustiva de corroboració, comparació i síntesi dels relats dels i les participants. S'ha optat per realitzar l'anàlisi conjunta d'ambdues tècniques degut al fet que els diferents elements de saturació en cadascun esdevenen similars i complementaris. Així mateix, es dota de major riquesa analítica a la comprensió aïllada d'elements específics en cada dinàmica per enriquir el discurs erigit dels testimonis dels i les participants.

En primer lloc, s'analitzarà la rellevància del Col·legi d'Educaadores i Educadors Socials de Catalunya com a eina per a la defensa dels interessos del col·lectiu de professionals, així com a institució que els ofereix serveis.

En un segon apartat, s'analitzen les experiències i concepcions entorn del sistema educatiu formal i no formal; així com del paper dels diferents centres de treball en el foment de la formació. Divagant envers l'adequació, significació i valors entorn de la formació reglada universitària i la formació no reglada, la promoció de la formació i el rol de la direcció en el foment d'aquesta formació.

En el tercer apartat es contempla l'ideari compartit entorn de l'educació social com a professió, les expectatives laborals i, així mateix, s'analitza la trajectòria individual de les i els professionals en educació social a fi de comprendre'n els inicis i l'evolució en l'àmbit laboral.

Més concretament, en el quart apartat, s'aborden en detall les condicions laborals, tant materials com no materials, en tots els àmbits professionals de l'educació social, a fi d'analitzar els principals factors de malestar i mobilitat laboral, els factors de risc psicosocials en l'entorn laboral.

En l'apartat cinquè es disposa l'impacte de la COVID-19 en l'entorn laboral, junt amb l'abordatge de les expectatives professionals en un context proper.

Per últim, en l'apartat sisè, i entorn dels elements assenyalats al llarg de l'estudi s'ha desenvolupat un recull de bones pràctiques a partir dels reptes que s'han anat evidenciant en els apartats anteriors que actualment tenen cabuda en el territori català fruit de les experiències i vivències dels i les professionals participants al llarg de les seves trajectòries laborals.



4.1. Col·legi com a espai de vetlla i millora professional

Una de les preocupacions més evidenciades en l'ideari compartit entre els educadors i educadores és el fet que existeix un dèficit profund entorn de la consciència de col·lectiu i, en conseqüència, del foment de l'acció col·lectiva. Independentment de la franja d'edat analitzada, sexe, àmbit d'actuació i sector, s'evidencia aquest tret identificador. S'atribueix en gran part a la mobilitat laboral fruit de les dinàmiques de contractació que accentuen la temporalitat dels contractes, tant per al sector públic com per al privat, així com a les condicions laborals i als riscos psicosocials detectats en entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, i, en particular, a l'elevada competitivitat, a les dinàmiques departamentals, i a l'alta jerarquització estructurada en institucions públiques.

“Avui en dia estem en una societat molt influenciada i bombardejada per una manca d'empatia, molt individualista, molt consumista, on cadascú va a la seva, i això és un gran repte.”

(55:08) Literal extret del grup de discussió 5

“La justícia social no cau de per si, sinó que s'ha de buscar fer lobbies d'acció, i amb això ens falta aprendre molt. La tendència de vocalia dels CCCs que facin contactes amb sindicats, a nivell de l'estat que tinguin en compte qui s'assenta per negociar els convenis. Que sigui una professió considerada pública com és, però legalment considerada pública. Hi ha molta feina a fer.”

(1:14:13) Literal extret de l'entrevista en profunditat 10

És en aquest context on el Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya cobra un paper crucial per a la professió. El CEESC s'erigeix com la principal institució de referència per als professionals en educació social.

Una àmplia majoria de les persones participants a l'estudi destaquen d'entre tots els beneficis atribuïts a la institució que el Col·legi és garantia d'estatus professional i vetlla pels interessos dels educadors i educadores. Així mateix, permet un espai de generació de xarxes de professionals d'àmbits distints, contribuint a desenvolupar un sentiment de pertinença com a col·lectiu. Aquest últim fet s'associa al compromís del CEESC per esdevenir una institució horitzontal i oberta al diàleg i a la comprensió dels diferents professionals.



“Estic col·legiada perquè crec que part de la força que com a col·lectiu pots tenir en el teu estatus professional, la defensa dels teus drets, en les intromissions, intrusions i també en la generació de coneixement, [...] penso que passa per fer aquest esforç.”

(0:23) Literal extret de l’entrevista en profunditat 1

En les diferents entrevistes en profunditat es demanava pels principals motius per col·legiar-se, els serveis que presenten un major interès per als professionals, així com aspectes de millora.

En el primer cas, respecte dels motius de col·legiació, són clau els beneficis directes dels propis serveis oferts i els beneficis indirectes mencionats anteriorment com la garantia i vetlla de l’estatus professional i la xarxa professional.

D’entre les persones entrevistades en l’anàlisi qualitativa, totes elles col·legiades, la formació a partir de cursos i càpsules de coneixement apareix com el servei més ben valorat, seguit de l’accés a la informació i notícies d’interès, els serveis relatius a l’ocupació, la borsa de treball i l’orientació professional i, per últim, l’assessorament.

A més, s’evidencia que les xarxes socials d’amistats i companys de doctrines vinculades (sociologia, psicologia, treball social, entre altres), i els referents professionals tenen un paper primordial a l’hora de fomentar-ne la col·legiació. A més, el reconeixement a l’esforç dels recent titulats a partir de premis a l’excel·lència acadèmica on es faciliti el pagament de quotes o la inscripció anual al Col·legi, sembla ser un mecanisme útil per acostar els perfils d’educadores i educadors joves. Per últim, l’obligació de col·legiar-se per a realitzar l’exercici professional en alguns centres també és un motiu de col·legiació.

Taula 7. Principals serveis d’interès dels professionals oferts pel CEESC (2021). Font: Elaboració pròpia

Serveis del CEESC	2021
Formació (cursos i càpsules)	41,18 %
Accés a notícies i informació d’interès	29,41 %
Serveis d’ocupació i orientació professional	23,53 %
Assessorament jurídic	5,88 %

Ara bé, el CEESC tampoc apareix absent de reptes que les i els professionals en educació social evidencien. Per una banda, **malgrat aparèixer com la institució de referència en la gerència d’acció col·lectiva i que dota d’identitat i estatus al col·lectiu, s’evidencia una pèrdua de poder transformador i reivindicatiu.** Segons les i els professionals d’edats per sobre els 35 anys específicament, davant la manca de



cobertura sindical i de la promoció de millors condicions en el conveni es creu que el Col·legi hauria de tenir una major incidència en la negociació col·lectiva i ésser un actor rellevant dins les dinàmiques corporativistes sustentades per sindicats, patronals i l'estat.

“Cal entendre els diferents rols dels col·legis professionals i dels sindicats o agrupacions de treballadors. Han de treballar juntes, és clar, però cada un en el seu paper.”

(19:56) Literal extret dels missatges del grup de discussió 5

Per altra banda, la formació que ofereix el CEESC es valora positivament pel que fa a la seva lògica enfocada a casos pràctics i actuals. No obstant, en manca formació més especialitzada. De fet, segons les entrevistes en profunditat, **les i els professionals dedicades als àmbits de salut, salut mental, atenció a la infància amb risc, famílies i comunitat, persones nouvingudes, tutelats migrats i sensellarisme evidencien un elevat grau de dificultat a l'hora de trobar formacions a mida, específica a les necessitats dels col·lectius atesos.** Per aquest fet, entre els educadors i educadores més veterans es creu que el Col·legi podria ésser la institució de referència entorn del foment de formacions professionalitzades i cobrir les mancances formatives evidenciades, vista la poca oferta en el mercat.

“A mi em costa molt trobar formacions específiques del rol de l'educador en salut mental. [...] Per exemple, un de general que digui quin és el paper de l'educador social dintre l'àmbit de la salut mental, estratègies, com l'educador es posiciona a nivell ètic en les intervencions.”

(16:04) Literal extret de l'entrevista en profunditat 6

“Com a proposta faria comissions de treball per poder clarificar les funcions de l'educador/a social des del CEESC i poder promoure el nostre perfil, condicions laborals i formació decent. Ja que m'he trobat que és difícil trobar certes formacions com les pròpies de violència masclista o temes de gènere o LGTBI.”

(05/05/2021) Literal extret del correu electrònic del grup de discussió 6



4.2. Formació reglada, no reglada i continuada al llarg de la vida

En l'apartat anterior s'evidencia que existeix una manca de formació especialitzada en àmbits concrets. Especialment en aquells relatius a l'atenció a col·lectius amb necessitats diverses, on la feina de l'educador i educadora esdevé una tasca artesanal, específica en cada cas.

Per tal de donar respostes més específiques i professionalitzadores, la formació no reglada apareix com el recurs formatiu per excel·lència, per tal de cobrir les necessitats professionals en tots els vessants.

De manera recurrent, es destaca la importància del factor 'temps' a l'hora de decidir formar-se, en tant que segons la càrrega de feines productives com reproductives es facilita l'accés a un tipus de formació o altre. És per aquest motiu que entre **les i els professionals en centres dins el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària hi ha la tendència a realitzar formacions de curta durada**, a destacar jornades, tallers i píndoles, en detriment de formacions com cursos d'especialització, postgraus o màsters; aquestes últimes més presents en personal que treballa a l'Administració pública sigui en règim de funcionari a personal laboral en programes específics.

“La universitat, en el seu moment [...], et permetia tenir una base sòlida més de psicologia, pedagogia que em va permetre després de tot el meu recorregut professional anar-me adaptant i anar buscant formacions específiques que em donessin allò que em faltava.”

(15:12) Literal extret de l'entrevista en profunditat 3

“M'he anat formant, fent cursets clàssics del tercer sector d'ESADE, cursets sobre temes de gestió i tema equips des d'una mirada sociosanitària, però sí, he estat molt activa. Després també he estat molt al món associatiu, he participat a tres-centes jornades... perquè la formació en una professió com aquesta és imprescindible. Per evitar processos de desgast, per continuar aprenent, si no ho fas no ho puc entendre, ja t'ho dic.”

(11:25) Literal extret de l'entrevista en profunditat 1

Sense distinció d'àmbits, edats ni sexe, la formació continuada forma part indispensable en l'ideari i la pràctica professional dels educadors i educadores socials. Existeix una autoresponsabilitat de cada professional per tal de ser el seu propi motor de promoció i adquisició de formació i coneixements tant teòrics com tècnics al llarg de la seva trajectòria laboral. El compromís i vincle amb la professió per a una millora



del model d'intervenció i gestió dels col·lectius acompanyats es mostren com els principals motius per seguir formant-se.

Particularment, **el reconeixement d'uns coneixements i la valoració de la formació realitzada a la funció pública** des de l'accés a l'ocupació a partir de concursos i oposicions, així com en la promoció interna a partir de punts de formació, **esdevenen al·licients de pes per a motivar la formació al llarg de la vida**. Malgrat això, es destaca que per raons de l'oferta laboral i requisits en l'accés a la mateixa, no es reconeixen particularment les titulacions superiors de màster o doctorat, tant al sector públic com no lucratiu.

“Treballo en el món sanitari, llavors aquí hi ha molts cursos, cursets, moltes formacions de dies. Llavors sí que en vaig fent, perquè per un costat m'interessen i per l'altre, per la carrera professional, ens puntua. Llavors això t'obliga a estar en permanent formació.”

(4:03) Literal extret de l'entrevista en profunditat 3

Abans de l'existència de la titulació reglada, els centres formatius poc estructurats com esplais, associacions veïnals, centres de voluntariat, entre d'altres, cobraven un paper essencial en la generació d'oferta formativa. Institucions com Flor de Maig o la Blanquerna són clars referents entre els professionals habilitats.

Entre el col·lectiu de professionals més joves hi ha un cert desencant a seguir formant-se, particularment els primers anys posteriors a l'obtenció de la titulació universitària. Aquest fet s'atribueix essencialment a la manca d'orientació a l'estudiant i al sistema educatiu com a tal, entorn del desgast produït de la realització dels cicles obligatoris i postobligatoris ininterrompudament. Ara bé, transcorregut un cert temps i amb l'adquisició de cert bagatge professional en el lloc de treball, la formació continuada esdevé una prioritat.

Pel que fa la formació reglada, les experiències i percepcions contrastades apareixen disperses entre el col·lectiu de professionals, tot i que essent majoritàriament bones, cal matisar-ne aspectes importants.

A priori, existeix una bona valoració general dels centres universitaris, en concret, la formació teòrica oferta és un dels seus punts forts. S'observa una tendència positiva respecte de l'adequació dels continguts i la docència a l'actualitat respecte dels primers anys de la formació. També pel que fa l'orientació i capacitat per identificar



els principals entorns i branques professionals a partir de les diferents especialitzacions del grau.

Ara bé, es constata majoritàriament que la formació impartida a les universitats és massa teòrica i generalista, en tant que no permet la conceptualització profunda i especialitzada dels diferents àmbits d'intervenció professional. Durant els primers anys en la instauració de la titulació s'evidenciava una falta de bagatge dels docents atribuïda al fet que l'educació social seguia sent un camp experimental i mancat de referents identificables.

Un tret destacable és que, segons un dels entrevistats, dedicat a l'àmbit de la formació reglada, els primers manuals de la carrera estarien basats en manuals de pedagogia i magisteri. No s'abordaven de manera incipient els objectius de l'educació social i no permetien una conceptualització de la seva pràctica professional. Paral·lelament, entre els educadors més veterans -habilitats en educació social- es concebia la formació reglada com un tràmit costós, en termes econòmics i de temps.

A l'actualitat, i entre les i els professionals més joves, se segueix pensant que la formació reglada no dona resposta a un ampli ventall de necessitats professionals, concretament, en matèries com l'especialització en atenció directa a col·lectius amb necessitats plurals, cooperació internacional, adopció, atenció a la infància, famílies i comunitat, i salut mental; tampoc pel que fa a la gestió i avaluació de projectes.

Els propis centres de treball tenen un paper important, però no imprescindible pel que fa a la promoció i cobertura de les necessitats formatives dels i les professionals. S'ha parlat del caràcter prioritari que té la formació en la vida professional d'un educador/a social. Així mateix, **es pot identificar un sistema de promoció de la formació de doble sosteniment**, en tant que no sols se cerca i s'accedeix a formació a nivell individual, sinó que els propis centres de treball potencien aquest fet i, fins i tot, disposen de plans i itineraris formatius per a les persones treballadores.

Ara bé, és en l'entorn professional proper on s'origina un major aprenentatge pràctic i transversal, segons l'àmplia majoria de professionals. És precisament en el desenvolupament de les tasques diàries on es corrobora adquirir un major bagatge professional. A més, el treball amb equips multidisciplinaris permet resoldre casos des de múltiples perspectives, enriquint encara més l'experiència adquirida. Tot i que s'ha treballat amb una mostra representativa d'educadors i educadors socials ocupats en diferents àmbits, aquests resultats es donen més en entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.



“He estat en una fundació privada, però a nivell de formació sempre se'ns ha consultat sobre quines necessitats teníem de formació i s'han buscat formadors o cursos de formació per anar atenent aquestes demandes.”

(1:00:36) Literal extret del grup de discussió 2

Pel que fa a la promoció i la cobertura de la formació en els centres de treball, tant privats com públics, aquestes presenten heterogeneïtats. Si distingim segons el sector econòmic, en el sector públic la tendència a fomentar la formació és més homogènia i transversal, però poc professionalitzadora, concretament, en aspectes com el treball sistèmic i de models d'intervenció enfocats a atendre les necessitats de programes d'intervenció. Tanmateix, la formació generalment es realitzaria en horari laboral.

Dins el mateix sector, l'entorn hospitalari i l'educatiu presenten divergències accentuades. Per una banda, hi ha centres hospitalaris on es fomenta la formació, eminentment de curta durada i en horari laboral, i d'altres on no es promoció i corre a títol individual la responsabilitat de formar-se. D'altra banda, en els centres d'ensenyament s'evidencia un baix o nul foment de la formació. Atribuït a una falta d'acompanyament dels equips d'assessorament i orientació psicopedagògica (EAP).

En els centres del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària hi ha la tendència general de fomentar la formació, però aquesta es promocionaria en menor grau que en el sector públic, com també s'observava anteriorment, en funció dels centres o àmbits d'intervenció es presenten divergències.

La major polaritat es presenta en els centres residencials d'acció educativa (CRAE). Aquests esdevenen un entorn d'aprenentatge i de primeres experiències laborals per a educadores i educadors socials. La cobertura i foment de la formació passa des de centres que no ho contemplen, a centres on es promoció una formació de qualitat i professionalitzadora i, fins i tot, es cobreixen despeses parcialment o totalment de cursos especialitzats per a professionals.

Tanmateix, en les residències de gent gran i centres d'acció comunitària preval més la idea que existeix una manca de foment de la formació.

En els diferents grups de discussió i les entrevistes, aquestes divergències observables en entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària s'atribueixen a la grandària dels centres i a la gestió de l'equip directiu.

D'entre els supòsits plantejats, es destaquen les idees que, a major mida del centre, s'observen patrons de major burocratització en tramitacions com les sol·licituds de



formació per part de les treballadores i dels treballadors. D'altra banda, a més persones treballadores en un centre, major és la complexitat de la gestió i es tendeix a no reconèixer les tasques pròpies des de direcció, un factor que pot desincentivar el reconeixement de necessitats formatives dels professionals davant la inexistència de plans o itineraris formatius.

Pel que fa a la gestió de l'equip directiu, el perfil professional de la direcció és rellevant. Es constata que una direcció assumida per educadores i educadors socials afavoreix l'aparició de millors pautes organitzatives, millor tracte i gestió de professionals.

“En un en concret que estic pensant, el que hi havia era una falta de formació, molta teoria. T'ho venen a l'entrada d'una forma i quan et trobes al dia a dia te n'adones que no té res a veure amb el que t'han explicat, i que falta formació. [...], sobretot en empreses grans. Es nota molt aquest tipus de servei de subcontractat/a. Aquí hem de guanyar calers com sigui.”

(3:08) Literal extret de l'entrevista en profunditat 5

A més, tres testimonis d'entrevistes i diversos discursos dins els grups de discussió de majors de 35 anys confirmen que dins les entitats del Tercer Sector Social, hi ha direccions amb un cert grau de voluntat lucrativa, els quals generen lògiques empresarials i de concentració de capital en detriment de la qualitat dels serveis oferts, afectant els participants i/o a les condicions laborals dels propis professionals.

“També he treballat a fundacions que parafrasejant a Enrique Pérez Reguera: ‘son organizaciones ‘sinónimo’ de lucro’. Resten a contra, ja no diré d'infants, les persones, ni els treballadors o a ningú i fan negoci de pobresa. [...] S'ha de dir i s'ha de denunciar d'alguna manera. Perquè son les que també, d'alguna manera, han provocat que molta gent s'hagi cremat abans d'hora.”

(1:09:34) Literal extret del grup de discussió 2

4.3. Educació social, expectatives i trajectòria laboral

La professió de l'educació social esdevé una ocupació que compta amb una extensa trajectòria al darrere caracteritzada per l'experimentació, el treball de camp i la confluència de diferents disciplines entorn dels processos socioeducatius i la inserció social de persones i col·lectius en situació de dificultats.



Un dels factors més distintius de l'educació social és que existeix un ideari col·lectiu molt estès que permet construir un mapa conceptual de la professió, així com dels motius que porten els professionals a dedicar-s'hi malgrat que hi ha una profunda manca de consciència de col·lectiu.

L'educació social assumeix una funció d'acompanyament i de facilitació de processos de transformació personal i social. El terme 'educació' es mostra com a limitant, en tant que es parteix d'una jerarquització i pot tendir a concebre i/o adoptar una actitud protectora cap als altres, impeding que els col·lectius atesos puguin adquirir les capacitats per a decidir per ells mateixos i afrontar els reptes de la vida en societat.

L'objectiu últim de la professió és la profunda transformació social, generant un model que superi les desigualtats

Entre els valors intrínsecs a l'exercici professional més estesos entre els educadors i les educadores s'identifiquen la justícia social, la coresponsabilitat, la solidaritat, l'empatia i l'aprenentatge mutu. La justícia social s'entén com la cerca d'una equitat en termes materials i legals, que implica necessàriament un moviment on es reivindiquin els drets de les persones i els col·lectius atesos. Aquesta lluita compartida amb el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària no sols es reivindica pels col·lectius atesos, sinó en certa manera pel propi col·lectiu d'educadors i educadores socials. La lluita va lligada, en aquest cas, a la necessitat de reivindicar col·lectivament la professió, així com l'expertesa i els coneixements que els són propis tant a nivell social, com professional i legal.

“Jo penso que és vocacional. És on em sentia còmoda, satisfeta. L'herència judeocristiana suposo també, ajudar els altres bé... Llavors a casa meva, tant el meu pare com me mare són catòlics. [...] El tema de la teologia de l'alliberament era molt present a casa meva també. Bé, una mica bec d'aquesta branca [...] i el voluntariat amb el lleure.”

(21:39) Literal extret de l'entrevista en profunditat 7

Si ens endinsem en les motivacions professionals i en els fets pels quals les persones s'acaben dedicant a l'educació social, les similituds entre totes les franges d'edats són més notòries que les diferències.

En primer lloc, unànimement, la inclinació o interès cap a l'exercici de la professió respon clarament a un factor vocacional. Molt vinculat als valors intrínsecs que es destacaven al paràgraf superior de solidaritat i empatia. Així mateix, l'educador/a és



concebut com un actor polític en tant que realitza acció social; lligat a la idea de justícia social.

L'existència de referents i de xarxes socials, enteses aquestes últimes com a cercles propers d'amistats, familiars, entre d'altres, apareix com un altre element al llarg de totes les franges analitzades i explica en gran mesura l'interès del professional cap a l'educació social. L'orientació i l'acompanyament d'aquests individus tindria una major significació entre els professionals que exercien abans de l'existència de la titulació reglada en educació social. De fet, entre aquests professionals, les ocupacions anàlogues i vinculades a les ciències socials, educació formal i no formal o en llocs de treball amb atenció directa també explicarien l'interès per la professió. Particularment, l'herència franquista que deixaria un país amb elevades taxes de desocupació i un dèficit profund entorn de les cultures nacionalistes i els valors democràtics i republicans, també explicaria l'interès en educar en valors i, en conseqüència, la promoció d'aquests valors amb l'educació social en els inicis de la instauració de la democràcia.

Per últim, la professió es concep com una acció que facilita la transferència de coneixement, d'aprenentatges mutus en què l'educador/a s'erigeix com a persona referent, i com una acció diferenciada d'altres disciplines com la psicologia, la integració social o la dinamització social.

“Vaig entrar a la universitat, llavors durant tres anys vaig estar estudiant allà, una mica perdut fins aleshores. Era el que m'agradava, però no sabia ben bé a què em dedicaria després, no ho tenia gens clar. [...] Al entrar al Col·legi, un dels beneficis que hi vaig treure personals va ser conèixer molts educadors que ja estaven treballant.”

(10:31) Literal extret de l'entrevista en profunditat 3

Entorn de les expectatives laborals, lògicament, entre el col·lectiu de professionals amb bagatge amb professions anàlogues a l'educació social, que ja l'exercien prèviament a la titulació reglada, no tenien cap expectativa envers l'educació social. De fet, alguns testimonis corroboren que davant la manca de referents institucionals i professionals, no s'imaginaven que podrien monetitzar les tasques que realitzaven des del voluntariat i l'acció comunitària.

L'aparició de la titulació en Educació Social, l'existència d'institucions referents com els col·legis professionals i el reconeixement de la professió, permetria als educadors i



educadores més joves tenir-ne una comprensió més nítida, pel que fa als àmbits d'intervenció i a les condicions laborals.

Ara bé, així com les expectatives han calat de manera important a l'hora de fomentar l'aparició de professionals dedicats a l'educació social en l'actualitat, aquestes no privarien que les primeres experiències laborals esdevinguessin precàries. De fet, en els grups de discussió de majors de 35 anys s'evidencia que **les primers experiències laborals dels educadors i educadores socials més joves són especialment precàries**. Són aquests professionals més joves els que tenen majors dificultats a l'hora d'accedir al mercat de treball, una àmplia mobilitat laboral, condicions materials i no materials pitjors que els professionals amb major bagatge i d'acreditada experiència, així com una major presència en contractacions per substitucions, baixes i altres de caràcter temporal.

“La precarietat que hi ha en el sector és molt gran, però cada cop més per a la gent que entra nova. Per sort, nosaltres encara tenim alguns drets que encara ens podem agafar a drets adquirits de fa molts anys. Per exemple, el company que ha entrat ara nou, l'empresa ha decidit que no tindrà vacances de Setmana Santa ni de Nadal, perquè els hi deu sortir molt car.”

(1:43:24) Literal extret del grup de discussió 5

Un tret que és comú en totes les franges d'edats, i més específicament entre els col·lectius de professionals majors de 35 anys, és el fet que les seves primeres experiències laborals s'originen en l'entorn del lleure i l'acció socioeducativa en el voluntariat i l'acció comunitària. **Un fet que corrobora que el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària esdevenen entorns d'oportunitats tant laborals com formatives per als educadors i educadores socials**. És a les entitats d'aquest sector on s'ocupa la majoria de professionals i on es presenten majors facilitats d'accés a l'ocupació, en contraposició amb el sector públic, mentre que, entre els professionals més veterans, es creia que inicialment era més senzill accedir a la funció pública, en tant que hi havia menors requisits i estàndards a assolir.

“A mi, una mica m'hi va portar el món de l'esplai i l'associacionisme. [...] et vas lligant amb el camp, et mous per aquesta inquietud per intentar canviar les coses, estar per la gent desfavorida.”

(13:59) Literal extret del grup de discussió 6



En el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària hi ha certes característiques entorn dels professionals que s'hi ocupen que cal evidenciar. En primer lloc, **entre els professionals que compten amb un cert bagatge professional** es detecta que malgrat que no sigui necessàriament en el mateix centre de treball, **existeix una major índex de mobilitat laboral interna** en què es passa de l'atenció més directa i essencial en els primers anys de la professió a tasques més de coordinació, gestió i direcció. Aquesta evolució es concep com una procés natural i fruit de la dedicació en la professió, no com quelcom premeditat o un objectiu a assolir. De fet, es presenta de manera similar al fet que existeix un traspàs evident de professionals ocupats al Tercer Sector que acaben treballant, temporalment o de manera indefinida al sector públic. En el proper apartat es desenvoluparan els principals motius que intervenen perquè s'esdevingui aquest fet.

En segon lloc, la mobilitat laboral accentuada als primera anys de la trajectòria laboral i durant la carrera professional és una font d'oportunitats per als educadors i educadores per dedicar-se a diversos àmbits i col·lectius. És així, doncs, que una àmplia majoria de professionals presenten perfils diversos i especialitzacions que no se ceneixen a un sol àmbit d'actuació. És més, en menor mesura, entre un grup reduït de participants es destaca que existeix una complementarietat de la professió amb l'activisme i el voluntariat, aspectes que venen motivats per diversos factors, intrínsecs a la persona, com ara la voluntat d'ajudar i d'obrir noves vies d'acció social més enllà de la realitzada a la feina, o extrínsecs, com que en els centres es promoció el voluntariat i la realització d'accions socioeducatives fora de l'horari laboral, vinculades o no a les activitats del propi centre.

En tercer lloc, **entre els educadors i educadores socials més joves es constata que les pràctiques curriculars són una eina que permet construir ponts entre l'acadèmia i el mercat laboral, concretament en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària**. Així doncs, esdevé un generador d'oportunitats per afavorir l'accés a l'ocupació. Hi ha una aparent correlació entre realitzar pràctiques curriculars i no curriculars i la possibilitat d'ésser contractat en el mateix centre on s'imparteixen, malgrat que no sempre es realitzin tasques relacionades amb la professió. Ara bé, cal considerar la necessitat de revisar l'adequació d'aquestes pràctiques. S'han detectat casos en què la sobrerresponsabilització, així com les altes expectatives i exigències dels centres han generat la proliferació de males experiències inicials.



Per últim, s'evidencia que les trajectòries professionals poden estar limitades per una baixa conciliació davant el sorgiment de responsabilitats reproductives; i són les dones les que pateixen principalment aquestes situacions, que les obliguen a reduir la jornada laboral o, fins i tot, a extingir el contracte laboral. Així mateix, es tracta de perfils professionals que estan lligats a les categories de tècniques, dedicades específicament a tasques d'atenció directa.

4.4. Condicions laboral

Com ja s'ha evidenciat al llarg de l'estudi, el sector professional de l'educació social no està mancat d'aspectes a ser millorables, tals com les condicions salarials baixes, la cobertura legal, la disparitat de convenis en els sectors lucratiu i no lucratiu, entre d'altres. A la vegada, aquests estan arrelats de manera estructural en el mercat de treball, essencialment en l'entorn del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.

Els sectors públic i privat, on s'inclouen també les entitats no lucratives, presenten clares divergències pel que fa les condicions laborals a què estan sotmesos els professionals i, malgrat que en el sector públic també es presenten certes dinàmiques i condicions adverses per a l'exercici adequat de la professió, hi ha una tendència més afavorida cap a aquest sector. En suma, en el recull a tots els testimonis de les diferents dinàmiques realitzades, el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària destaquen per la seva millor adequació i millors estàndards de les condicions organitzatives i relacionals en l'entorn laboral, en contrast amb les institucions públiques que presenten unes millors condicions materials i no materials.

En referència al Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, s'hi inclouen aspectes com la presa de decisions més horitzontal i directa, la mobilitat interna, majors facilitats per a la innovació i la proactivitat, la presència d'equips multidisciplinaris, l'acompanyament i gestió d'equips i de casos, entre altres aspectes. Per la seva banda, el sector públic destaca per les condicions materials i no materials, entre les quals cal destacar la jornada laboral, el salari, recursos humans i materials, ràtios de professionals per persones usuàries, flexibilitat laboral, conciliació, així com l'existència de plans formatius.

Una preocupació que es fa ressò en l'ideari col·lectiu dels educadors i les educadores socials és que la precarietat laboral és fruit, en gran part, de les disparitats de



condicions associades als convenis col·lectius en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària. Aquest fet s'associa a una manca rellevant de representació sindical, del foment de l'activisme i de l'acció col·lectiva dels professionals.

Entre els col·lectius professionals majors de 35 anys les qüestions sindicals i la promoció de l'acció col·lectiva es troben entre les preocupacions més rellevants a pal·liar. En canvi, entre els més joves les preocupacions estan més focalitzades en la crítica a l'entorn de les condicions materials del propi lloc de treball, essencialment qüestions salarials, jornades inadequades i insuficients -especialment detectades als CRAE i residències de gent gran-, les hores extres no reconegudes i la importància de delimitar les funcions en el lloc de treball, la temporalitat i l'intrusisme laboral. Es fa evident que sense una voluntat de generar justícia social a partir de l'acció col·lectiva dels professionals, se seguirà perpetuant la precarietat dels educadors i educadores socials.

“Hi ha una gran diferència entre el sector públic i el privat, a part d'altres condicions que puguem tenir dintre del conveni a nivell salarial, és bestial.”

(1:24:41) Literal extret del grup de discussió 2

“A l'entitat on treballo jo seguim al peu de la lletra tot el tema del conveni, però és que el conveni és vergonyós. Jo n'he vist tres des que treballo aquí, sí que s'ha anat millorant, però ha estat pas a pas i molt a poc a poc. Hi ha molta diferència entre un educador en un centre públic que en un centre concertat.”

(45:45) Literal extret del grup de discussió 4.

Per altra banda, sense distinció per edats, es detecta una falta important de treball en equip i es concep que la tasca de l'educador/a en els centres està marcada per l'individualisme. Aquesta mancança està parcialment motivada per males pràctiques dins els equips, fruit de la manca de formació continuada o la baixa sensibilització en l'àmbit d'ocupació, per l'alta mobilitat laboral i la rotació d'equips que en dificulten l'estabilitat en el temps i, motivada, al seu torn, per les dinàmiques de funcionament per programes, la manca de recursos econòmics en el sector o dels riscos psicosocials en l'entorn laboral.

En les diverses dinàmiques i específicament en les entrevistes en profunditat es preguntava sobre les condicions laborals concretes que se sostenen en els centres de treball, tant en el sector públic i el privat no lucratiu. A continuació s'abordan els



principals factors de mobilitat i malestar laborals per a ambdós sectors organitzats de menor a major incidència.

Segons els casos analitzats, a l'entorn del sector privat no lucratiu, els factors que generen major preocupació i que propicien major mobilitat laboral són els sous baixos i les males condicions materials i no materials, seguits de les relacions contractuals. Aquí, entre els professionals que s'ocupen en entitats que gestionen serveis externalitzats i sota programes públics, s'evidencia que la lògica que hi ha al darrere amaga una voluntat d'abaratir costos des de l'Administració pública i, amb aquesta, perpetuar baixos en les condicions laborals entre sectors. Així ho manifesten els professionals ocupats en la funció pública, que també evidencien la temporalitat, la manca de control sobre la subrogació dels programes des de l'Administració i l'obligatorietat en el compliment de terminis, un fet que comporta, a la pràctica, una pèrdua d'eficiència i efectivitat dels programes.

En termes més generals, la major demanda d'ocupació genera entorns de major competitivitat entre professionals; aquest fet, sumat a la baixa inversió pública, esdevenen raons de pes que expliquen els sous baixos i les contractacions precàries. Vinculada a aquests fets, la vocació es concep com un mecanisme emprat pels centres de treball com un mecanisme de control i precarietat. En tant que s'apel·la a les emocions dels professionals per acceptar sous més baixos, ràtios inapropiades, hores voluntàries, entre d'altres. Un clar exemple és la implementació de salaris emocionals, en detriment del sou en termes monetaris.

“Cada cop es passa més a l'externalització [...] i les diferències són molt grans. No només en qüestió de sou, sinó en qüestió de drets, dies, formació, de promoció [...] per tant hi ha una diferència entre aquell contractat directament per l'Administració pública de la resta de companys que estem en les diferents formes de contractació indirecta, externa, etc.”

(1:42:12) Literal extret del grup de discussió 5

“Que trobi satisfacció en la meva feina és una opció meva personal. El salari emocional és una trampa per fonamentar d'alguna manera l'estat de precarietat dels professionals de l'acció social.”

(28:18) Literal extret de l'entrevista en profunditat 1

En aquest cas, cal posar especial atenció al col·lectiu professional de joves. La precarietat laboral està especialment accentuada entre els educadors i educadores socials més joves, tant en l'accés a l'ocupació pels requeriments formatius i



d'expertesa que se'ls exigeixen, la desvaloració de les seves facultats i capacitats derivada d'un cert grau d'edatisme, així com la major mobilitat laboral amb sous més baixos i jornades més irregulars.

“Per haver arribat a tenir una feina estable i més o menys amb un sou bo, haver de passar per tota la precarietat, el tema dels treballs temporals; d’haver d’arribar a combinar quatre feines [...] el tema de les suplències. [...] no poder dir que no, perquè si dius que no saps que després no et trucaran.”

(1:21:39) Literal extret del grup de discussió 3

“Jo era molt jove [...], em vaig anar a queixar perquè tenia quaranta persones per la tarda allà i jo tenia estrès, o sigui, jo al matí m’aixecava molt cansada, llavors, conforme s’apropava la tarda m’anava posant més adrenolítica, a la feina era com una màquina, sortia, em costava dormir i l’endemà la mateixa roda. [...] tot i que la feina m’agradava jo entrava per la porta de la comunitat... encara hi havia quatre o cinc persones que m’estaven esperant encara per preguntar-me coses. És evident que això no estava ben dimensionat. Vaig anar a parlar amb la direcció i em van dir –No te lo tomes tan a pecho-.”

(38:00) Literal extret de l’entrevista en profunditat 1

Les condicions en el centre de treball i el síndrome d’estar cremat o ‘burnout’ apareixen com els següents factors de major mobilitat laboral. En l’entorn de CRAE-CREI s’evidencia un major risc de patir aquest estat, a causa, principalment, del caràcter assistencial i contenciós de la pràctica professional d’aquests serveis. Se’ls considera ‘calaixos de sastre’ on s’atenen col·lectius amb múltiples dificultats i necessitats, amb baixa protecció legal davant abusos i agressions dels usuaris. Així mateix, les pitjors condicions es concentren a l’entorn residencial amb persones grans per múltiples factors. A distingir una manca de reconeixement del perfil professional i poca cobertura dels convenis, jornades inadequades, intrusisme i adjudicació de tasques inadequades pel perfil de l’educador/a. Ara bé, l’estat d’esgotament físic, emocional i mental sol aparèixer de manera generalitzada, independentment de l’àmbit d’intervenció, a major antiguitat del professional. Cal prendre mesures urgents en aquest aspecte, ja no només pel propi desgast professional, sinó per la generació de trastorns i patologies adverses que se’n deriven.

“Quan contractava a gent, normalment jove, molt il·lusionada en fer la feina perquè és una feina molt bonica. Però que al final es desil·lusionaven molt i acabaven molt



cremats. Sentia que era una cosa que no et permetia pensar, sentir i fer en la mateixa línia. I això causa que la gent es posi malalta, i és el que em va passar a mi. Sentia que no era coherent, que no podia ser coherent.”

(31:35) Literal extret del grup de discussió 6

Els convenis col·lectius es presenten com una altra de les principals barreres que priven d'una major equitat i reconeixement professional als educadors i educadores socials. L'àmplia disparitat de convenis en centres del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària és generadora de grans diferències materials i no materials, malgrat que les tasques realitzades entre els professionals siguin similars. A més, no existeix una equiparació amb el sector públic que presenta les millors condicions, especialment pel que fa a la cobertura legal, sous, jornades i permisos retribuïts.

En un grau d'afectació intermèdia i vinculat al reconeixement, hi ha la preocupació i la crida constant de les i els professionals entorn de la necessitat de promoure un major reconeixement social i normatiu de la professió i del perfil de l'educador/a social, així com entre els col·lectius professionals en els centres. Fruit d'aquesta manca de reconeixement, se segueixen perpetuant assimilacions com que els educadors i educadores són monitors, que se'ls contracti en categories professionals per sota de l'adequada, l'intrusisme laboral, la selecció per recomanació o interessos particulars, entre d'altres.

Seguidament, les agressions físiques i psicològiques en l'entorn laboral, específicament en l'atenció directa amb usuaris, esdevenen un factor que cal ser matisat. **Existeix la pràctica professional de tolerar certs graus d'agressions en el lloc de treball en el context de relació entre professional i usuari/usuària.** Però, a la seva vegada, existeix una tolerància baixa envers les males pràctiques institucionals. En el primer cas, es detecta una autoresponsabilització i acceptació de dinàmiques nocives perquè ja s'estimen probables en l'acompanyament amb certs col·lectius, com en el cas de l'àmbit d'infància i adolescència en centres residencials, tutelats o persones amb problemes de salut mental. Així mateix, un cas preocupant s'evidencia entorn de contextos d'embaràs de les educadores, que no gestionen la baixa laboral, o ho fan de manera tardana per responsabilitat amb els usuaris atesos i per seguir la jornada de manera regular, posant en perill la seva pròpia integritat física i psicològica. Aquestes pràctiques se solen manifestar especialment en entorns com els CRAE. Així mateix,



en aquests centres i en entorns residencials s'ha detectat, reiteradament, una manca de seguretat entorn de riscos laborals en la relació professional i usuari.

“Lo que tu reps dels xavals és molt satisfactori (mostres d'afecte), és molt maco. Malgrat que a mi m'han mossegat, m'han insultat, amenaçat de mort, m'han tret una navalla. [...], però dintre d'un context que entenc lo que està passant i patint aquesta persona. I si tu tens una bona resposta i un bon acompanyament cap a ells, ho agraeixen molt i ho noten.”

(50:25) Literal extret de l'entrevista en profunditat 4

Un factor directament vinculat a l'aparició prematura del síndrome d'estar cremat o 'burnout' és la manca de supervisió dels professionals al centre de treball. Aquest supervisió apareix de manera reincident al llarg de totes les dinàmiques realitzades com una eina organitzativa indispensable i que esdevé emprada específicament en entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària. Si és cert que no es realitza en la totalitat de centres, sí que s'identifica que en aquells on s'aplica té efectes positius pel que fa a la valoració del propi centre de treball, millora els vincles interpersonals entre l'equip, s'hi redueixen els símptomes d'ansietat, estrès i depressió, així com el desgast professional per antiguitat. En aquest sentit els CRAE esdevenen un clar referent de bones pràctiques entorn de la supervisió d'equips, tot i que no es donen de manera hegemònica en la totalitat dels centres. S'hi han detectat la proliferació d'accions i dinàmiques positives que podrien ser extrapolables en altres àmbits i que s'aborden amb deteniment a l'apartat 4.6.

Les dinàmiques de dependència econòmica de les entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària poden generar situacions de contradicció ètica entre professionals. Especialment quan s'estan gestionant serveis externalitzats o programes públics per subrogació. Els paràmetres o protocols exigits -poc realistes pel que fa a la seva execució- i la temporalitat condicionen la qualitat dels serveis oferts. Posant el professional, per exemple, en una situació en què ha d'escollir entre complir amb els objectius fixats, tot i que això signifiqui no atendre adequadament els usuaris o potencials beneficiaris del servei, o oferir un servei excel·lent, però incomplint l'acord amb l'administració competent i assumir-ne les possibles represàlies.

Així mateix, directives regides per lògiques mercantilistes en detriment de serveis o de les condicions laborals de treballadores i treballadors, l'excessiva burocratització de processos interns o la manca de recursos per a desenvolupar plans socioeducatius també són fonts de generació de contradiccions de caràcter ètic entre els professionals.



“Deixem ja d’escriure grans projectes que creiem que arribaran a solucionar la situació i anem ja realment a redactar el que s’està fent en la realitat. Perquè sinó ens quedem amb quelcom tan teòric que és preciós, i la teoria impulsa a la pràctica, però llavors no és veritat el que s’està fent. Per mi, l’experiència que estem vivint actualment ens portarà cap a ser més realistes i menys pompós en la redacció de projectes.”

(44:40) Literal extret del grup de discussió 2

Entrant en factors de menor calatge que expliquen la mobilitat laboral, ens trobem amb la impossibilitat de conciliar la vida personal/familiar amb la laboral. Malgrat que es tracta d’una problemàtica significativament alta en el cúmul del mercat laboral, aquí sembla tenir menor importància que en altres professions. S’estima que la temporalitat, l’alta mobilitat laboral i la contractació en jornades parcials tenen un efecte que li resta importància a aquest factor, però que, en condicions de menor precarietat, sí que esdevindria un problema important.

Per últim, un tret que es dona en totes les franges d’edats i en una àmplia majoria d’àmbits, en especial en l’atenció a la infància i adolescència, famílies, residències de gent gran i discapacitats, és el fet que en el propi lloc de treball, a més de les tasques purament delimitades pel perfil professional d’educador/a social, hi ha un ampli registre d’activitats que s’inclouen en el seu dia a dia. Alguns exemples són les cures mèdiques, bugaderia, manipulació d’aliments o conducció amb transport privat propi, entre d’altres. Aquí, la realització de multitasques no relacionades directament amb l’acció socioeducativa es concep com un element generador de malestar entre professionals, conseqüència directa d’una mala planificació del lloc de treball i de la manca de reconeixement del perfil de l’educador/a social.

De manera més específica, durant el buidatge de les entrevistes i grups de discussió, apareixen més factors que, tot i que no es presenten com a elements de saturació i/o hegemònics en el discurs col·lectiu, sí que formen part de l’ideari d’algun que altre professional i cal prendre-les en consideració:

- 1) Les condicions precàries dels propis centres de treball; els espais físics.
- 2) La inestabilitat entorn de la rotació d’equips, especialment problemàtic en l’àmbit de l’atenció a la infància i l’adolescència per la impossibilitat de poder establir un referent per als participants.
- 3) El dèficit de la cultura de treballar en equip.



- 4) La poca rellevància del currículum formatiu pel que fa l'educació superior a l'hora d'accedir al mercat laboral (màsters i doctorats).

Taula 8. Percepció dels principals factors de malestar i mobilitat laboral en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària (2021). Font: Elaboració pròpia

	2021
Salaris baixos	1
Contractació precària	2
'Burnout' professional	3
Necessitat de major regulació	4
Reconeixement de la professió	5
Agressions físiques i psicològiques	6
Manca de gestió de les i els professionals	7
Contradiccions amb ètica professional	8
Manca de conciliació laboral	9
Manca de recursos econòmics (programes)	10
Multitasques no vinculades a la professió	11

Contràriament a les evidències que s'observen al Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària envers la precarietat laboral estructural, el sector públic es presenta com una alternativa antagònica on les condicions materials i no materials estan ben valorades i apareixen adequades per al perfil professional de l'educador/a social, en general.

No obstant això, no està absent de factors limitats que dificulten la pràctica professional, la qualitat dels serveis oferts i/o generen malestar, mal clima de treball i el síndrome d'estar cremat. A continuació s'argumenten aquests factors de manera concisa. Essencialment estan vinculats a les dinàmiques organitzatives, les relacions amb l'entorn laboral i envers la inestabilitat laboral.

Com ja s'ha evidenciat, el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària presenten un entorn que permet la proliferació de propostes innovadores en l'acompanyament dels diferents col·lectius, així com esdevenir espais de reflexió, no sols per a l'acció dels propis professionals, sinó com entorns on proliferen models i polítiques socials avantguardistes. Els professionals ocupats a la funció pública observen que les pròpies dinàmiques protocol·làries que s'erigeixen entorn de l'Administració pública dificulten enormement la innovació, el treball en equip i la flexibilitat dels serveis oferts, presentant en ocasions una atenció poc adequada i orientada a cobrir necessitats socials; malgrat que, en aquest cas, es compti amb els recursos per fer-ho possible.



“Hi ha una flexibilitat que sovint a l'Administració no tens. Perquè per definició l'Administració pública és garantista, té uns protocols, té uns mecanismes i no és tan fàcil que a vegades puguin innovar, la promoció guarda relació també amb unes oposicions, amb uns drets laborals pels quals es vetlla, per una equitat en l'accés amb aquestes oposicions, però això sovint també deixa fora possibilitat de cercar altres competències professionals.”

(22:45) Literal extret de l'entrevista en profunditat 1

Entre aquestes dinàmiques, una de les més consensuades gira al voltant de l'alta jerarquització, la burocratització i els problemes que se'n deriven a nivell interdepartamental.

No existeix una coordinació entre departaments eficient, fet que dificulta la generació de respostes globalitzants i el treball en equips, especialment en casos on l'usuari a atendre presenta múltiples necessitats. Habitualment, els professionals davant de situacions similars opten per dues vies: seguir els protocols i donar un acompanyament tardà, però sota garanties institucionals, o coordinar-se *clandestinament* entre tècnics de diversos departaments i operar fora de la supervisió dels caps d'àrea, assumint els problemes derivats que això comporta. En tot cas, l'aparició del desgast professional és un tret present entre els educadores i les educadores socials.

De fet, aquí apareix el que anomenaven dues entrevistades com la *'trampa del funcionariat'*. Fa referència al fet que *els professionals amb plaça fixa, malgrat patir estrès, ansietat, depressió, malestar i/o estar cremats a la feina, perpetuen i sostenen les condicions i comportaments nocius* per raons d'estabilitat contractual i condicions particulars adverses (com la necessitat de cura d'algun familiar, problemes econòmics o altres dificultats). Davant d'aquestes situacions, es constata que tampoc hi ha una corresponsabilitat institucional i el suport cap als seus professionals esdevé puntual i residual, i es deixen sense atendre dinàmiques negatives en els propis centres de treball i entre els equips de professionals.

“A l'Administració pública estem molt jerarquitzats i no sempre les jerarquies tenen capacitats. Jo m'he trobat amb persones molt mediocres, essent 'jefes' meus. I una organització molt caïnita, molt enfrontada entre uns i altres.”

(36:10) Literal extret del grup de discussió 6



Així mateix, es constata que en els àmbits hospitalari, tant en salut com en salut mental, en l'entorn educatiu en escoles i en centres de formació inscrits a l'Administració, no hi ha la cultura de supervisió d'equips, però sí pel que fa als casos.

Malgrat les dinàmiques anteriorment observades i els riscos psicosocials que se'n deriven, no es prioritza en cap cas una supervisió íntegra del professional, essent mancat d'espais per a poder compartir neguits, preocupacions i malestars derivats de la seva pràctica professional o essent un espai per a fomentar llaços interpersonals.

En els dos àmbits mencionats s'evidencia una manca de reconeixement del perfil professional de l'educador/a social, essencialment entre equips multidisciplinaris, tot i que en el sector públic hi ha un reconeixement professional total pel que fa a les condicions laborals entorn de la categoria professional, sou i disciplina. En el privat i no lucratiu aquest fet presenta heterogeneïtat de casos.

Si és cert que a l'actualitat aquest fet és percep en menor mesura entre el col·lectiu de professionals més joves, la recent incorporació dels educadors/ores socials en l'àmbit hospitalari i educatiu va fomentar que fossin els mateixos professionals que reivindicuessin en els seus llocs de treball la seva professió. A més, particularment en l'entorn escolar es detecta un dèficit de docents i pedagogs que treballin en equips multidisciplinaris o, en concret, amb la visió més holística i/o comunitària dels educadors i educadores socials. Succeeix de manera similar en centres hospitalaris públics on es visibilitza una manca evident de treball en equip. Contràriament, en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, en centres com CRAE/CREI i residències de gent gran, el treball amb equips multidisciplinaris és una pràctica habitual, que inclou professionals de la psicologia, el treball social i la infermeria, entre d'altres.

“Dintre de l'Administració pública, els educadors hem hagut de fer, durant molts anys, una feina de reconeixement de no som les segones, no estem per darrere del psicòleg, no estem pel darrere dels treballadors socials.”

(1:35:29) Literal extret del grup de discussió 3

Pel que fa a la jornada laboral, de manera hegemònica, els educadors i educadores ocupats en la funció pública valoren molt positivament els horaris realitzats. Malgrat això, davant casos de necessitat i/o de responsabilització dels usuaris atesos, es constata que hi ha professionals que realitzen hores extraoficials. En cap cas aquestes són reconegudes per la institució, un fet que evidencia un cert grau d'inadequació de la jornada.



Contràriament, entre professionals també es concep com un fet positiu l'existència de protocols i horaris delimitats i fixos, en tant que són un mecanisme per a reduir l'arrelament emocional amb els col·lectius i que no requereix generar una desenvolupada barrera emocional com succeeix més en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.

Finalment, una de les qüestions que més preocupa el col·lectiu de professionals és la inestabilitat dels llocs de treball com a personal laboral en el sector públic.

En els primeres anys que s'ocupaven educador/ores socials, es constata que l'accés a l'ocupació en el sector públic esdevenia més senzill que a l'actualitat. A més, els llocs de treball, tot i no estar lligats a contractes de funcionariat, es definien per la continuïtat i l'estabilitat, específicament a l'Administració Local.

Actualment, l'accés s'ha dificultat, els requisits per optar a una plaça són cada vegada més tecnificats i, en general, els estàndards formatius i de preparació són cada vegada més elevats. Així mateix, s'evidencia una contractació marcada per la temporalitat. Les suplències per malaltia, maternitat o excedències presenten alternatives més assequibles per treballar en aquest sector, i encara més davant les poques places ofertes i la temporalitat dels programes.

En aquesta línia, hi ha un neguit generalitzat entre diferents professionals, contractats com a personal laboral, entorn de la continuïtat del seu lloc de treball. Com, per exemple, el cas dels dinamitzadors comunitaris, un perfil lligat a programes específics. També es detecten casos en l'àmbit de justícia juvenil i la formació reglada.

Derivada d'aquesta inestabilitat, preocupa la generació de fuga de talents i recursos tant humans com materials i la desvinculació del professional amb el territori i els usuaris, impossibilitant el treball a partir del vincle en la relació d'ambdós.

“Actualment, Educació està agafant un perfil d'educació tècnica a llistes per a fer tot aquest currículum. [...] El meu objectiu és veure si em puc jubilar fent d'això o no i m'ho hauré de reformular. Però de moment he tingut aquests coixins de poder anar, entrar i sortir del sistema, però cada vegada és més difícil.”

(42:58) Literal extret de l'entrevista en profunditat 10



4.5. COVID-19 i expectatives professionals

La COVID-19 i la crisi pandèmica que en derivaria a inicis del 2020 ha posat de manifest problemes que ja eren presents a la societat entorn de persones i col·lectius en situació de desigualtat i exclusió estructural, i també n'ha creat de nous. Amb tot, els educadors i les educadores socials han tingut i segueixen ocupant un paper crucial a l'hora de cobrir la demanda de necessitats de la societat, malgrat que no s'hagi reconegut la seva feina com a essencial, com sí s'ha fet amb altres col·lectius professionals.

La pandèmia ha tingut conseqüències pel que fa al lloc de treball dels educadors i educadores, tot i que l'afectació no seria homogènia per a tot el col·lectiu, sinó que es presentarien clares diferències segons l'àmbit d'actuació i el sector econòmic.

Els professionals ocupats en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària en els àmbits de l'atenció a la infància i adolescència, tutelats i amb persones amb discapacitat, on s'inclou també gent gran, presentarien els quadres més afectats, en termes negatius, mentre que aquells professionals ocupats al sector públic han mantingut unes condicions laborals i sanitàries privilegiades.

Majoritàriament, en el context de la COVID-19, hi ha hagut un profund malestar i agreujament de riscos psicosocials com l'ansietat, l'estrès i la depressió fruit de la intensificació de la jornada i les mesures de contenció implementades.

Es constata que a causa de la responsabilització de les creixents demandes socials per part d'educadors i educadores socials, aquestes s'han assumit de manera altruista, en detriment de les necessitats dels propis professionals. Així, hi hauria un menor nombre de sol·licituds de baixa en els centres de les que objectivament hi hauria hagut en situacions normals. D'altra banda, també es normalitzarien agressions i situacions de riscos psicosocials, com embarassos o malalties comunes, d'entre altres.

“Som un col·lectiu que d'entrada tenim poca tendència a agafar baixes, només les estrictament necessàries. Hi ha com molta consciència i compromís amb la feina.”

(1:40:43) Literal extret del grup de discussió 2

En essència, l'impacte de la pandèmia afectaria l'entorn laboral, en tant que hi hauria un augment generalitzat de la jornada laboral per a aquells llocs de treball considerats essencials, malgrat no es reconeixeria socialment la seva feina. S'intensificarien les jornades i els torns serien més llargs sobrecarregant els professionals. Hi hauria una



manca important d'atenció personal i de gestió d'equips; en part per l'aïllament social i les pròpies condicions laborals.

Davant l'ínfim suport de les administracions públiques que deixarien d'oferir bona part dels serveis d'atenció directa i d'altres complementaris com, per exemple, el servei de vetlles en l'àmbit de la infància i adolescència, les entitats no lucratives passarien a suplir la gestió d'aquests serveis. A més, el poc suport en termes econòmics generaria una manca important de recursos tant materials com humans, un fet que comportaria una minoració de la qualitat dels serveis oferts.

La resposta organitzativa de cada centre marcaria en gran part la sobrecàrrega professional dels educadors i educadores socials. Per una banda, el reconeixement de les funcions dels professionals estaria polaritzat per casos on es retribuïria monetàriament l'excés de feina i la intensificació de les hores i, en altres casos, no s'evidencia cap reconeixement, una resposta especialment polaritzada en CRAE.

Als inicis de la pandèmia i davant la manca de suport de les institucions públiques a l'hora d'adquirir equips de protecció individuals (EPI), els centres cobririen la demanda de material a partir de fons privats per tal de garantir una mínima protecció als seus treballadors i treballadores.

“Ens vam trobar que hi havia una problemàtica enorme amb l'escolaritat dels nens. El pas a virtual havia fet que la canalla amb què nosaltres treballem es quedés totalment despenjada de l'escola. Llavors va ser una bogeria, vam començar a prestar els nostres ordinadors, els que teníem per fer formació [...] i a contactar a les escoles per fer accions de formació i de suport a les famílies per poder continuar l'etapa escolar dels fills. Va ser una bogeria.”

(38:26) Literal extret de l'entrevista en profunditat 12

Tanmateix, es considera que malgrat les actuacions i la bona gestió dels centres, hi ha hagut un dèficit important a l'hora de garantir la seguretat dels educadors i les educadores socials que han hagut de treballar en situacions de vulnerabilitat física i també administrativa/legal; especialment en els àmbits d'atenció a la infància, adolescència i joves tutelats.

Un cas puntual, però que cal tenir present, és entorn de la subrogació de programes d'àmbit nacional i especialment internacional. L'obligatorietat en el compliment de terminis, així com de l'execució dels mateixos serien una font de preocupació elevada i de risc envers la supervivència dels propis llocs de treball davant la impossibilitat de



complir-los a causa de les condicions pandèmiques. Les exigències institucionals que esdevindrien en un inici van impossibilitar la sol·licitud de baixa o d'excedència pel neguit a perdre el lloc de treball, un fet que generava un entorn laboral encara més inestable del que el propi context provocava. Es van fer evidents les problemàtiques que deriven d'una sobredependència de programes per entitats no lucratives i la necessitat de conciliar altres fonts de finançament.

“Nosaltres havíem de començar a implementar en presencial formació vinculada a projectes europeus i era coses que portàvem endarrerides i que ja no podíem prorrogar més. Eren projectes que ja no havien anat amb el calendari que tocava i ens agafa amb la pandèmia. [...] Llavors què deien els finançadors? Que ens ho muntéssim com volguéssim, però que havíem d'executar el projecte. Llavors, per nosaltres el problema més greu va ser que els finançadors no van aixecar el peu de l'accelerador, no ens permetien no implementar tal i com s'havia demanat. Llavors, la pressió d'haver d'executar sense poder executar.”

(36:38) Literal extret de l'entrevista en profunditat 12

En el cas de tots aquells educadors i educadores que s'ocuparien en el sector públic, les condicions laborals i sanitàries serien molt diferents a les observades.

En termes generals, l'ideari compartit entre les i els professionals ocupats en el sector públic evidenciava la seva situació privilegiada. En tant que les garanties sanitàries i condicions en el lloc de treball es mostraven molt ben valorades. No hi hauria un sobredimensionament de feina; de fet, en plena pandèmia es reconeix haver patit una disminució de les responsabilitats en major o menor mesura. Ara bé, ja en un context postpandèmic es percep un augment generalitzat del volum de feina, derivat de les majors necessitats dels col·lectius i la intensificació de riscos psicosocials, especialment en àmbits com la salut, la salut mental i l'atenció comunitària.

D'altra banda, l'atenció directa es reduiria o s'eliminarà per donar pas a tasques operades des del despatx, feines més administratives i a partir d'una modalitat mixta entre treball presencial i a distància.

La sobreprotecció en alguns casos dels professionals i el cessament de l'activitat habitual, minoraria necessàriament l'atenció a col·lectius vulnerables que es veurien privats del serveis que rebien abans de la pandèmia, en especial en l'àmbit escolar, salut mental i en tots aquells relatius a l'atenció domiciliària amb persones dependents i no dependents.



La resposta organitzativa de les institucions públiques hauria estat cessar tots aquells serveis susceptibles d'atenció directa. Es reconeixeria la feina realitzada amb retribucions econòmiques i es garantirien els protocols de seguretat a tot el personal, tant funcionariat com laboral, de manera paritària. Finalment, la reobertura dels serveis públics es realitzaria de manera esglaonada i paulatinament es reprendrien les funcions d'atenció directa. Tot i que els educadors i educadores socials consideren que la reobertura hauria d'haver estat més àgil i que s'ha pecat de sobreprotecció. En general, l'impacte nociu de la pandèmia entorn dels seus llocs de treball seria molt baix en comparació amb els professionals del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària amb tasques reconegudes com a essencials.

Finalment, s'aborden les línies generals que s'han detectat entorn de les expectatives professionals que tenen els educadors i educadores socials en un futur a curt i mig termini. Obviant el factor conjuntural que comporta **el context de pandèmia** que, malgrat tenir un impacte significatiu en les experiències al curt termini, **no sembla tenir una importància rellevant en els interessos futurs dels professionals, sí que el té pel que fa a motivar un dels principals motors de canvi d'àmbit d'intervenció a causa del síndrome d'estar cremat o 'burnout'**.

De fet, **apareixen tres motius identificats que afavoreixen aquest canvi d'àmbit, malgrat que majoritàriament s'ha detectat un cert grau d'inamobilitat** en tant que el grau d'expertesa i interès per un àmbit afavoreix que no existeixi una voluntat per dedicar-se a cap altre. **El primer motiu és essencialment la precarietat i les condicions laborals adverses. El segon està vinculat a la desprotecció davant d'agressions físiques i psicosocials amb col·lectius problemàtics en els centres de treball, en tant que genera molt desgast i frustració i/o desmotivació. El tercer motiu és fruit de l'autopercepció de les actituds i aptituds al lloc de treball.** Per exemple, en l'àmbit de l'atenció a la infància i adolescència es pot arribar a creure que l'edat del professional pot influir a l'hora de generar un vincle amb els usuaris i a l'hora de no poder oferir una atenció adequada com a referent, malgrat que no existeixin indicis que realment sigui així en la pràctica professional.

A més, **la mobilitat laboral, així com la promoció interna, són dos factors de canvi professional que es perceben molt positivament.** Pel que fa la mobilitat, el fet de poder treballar en altres àmbits d'intervenció esdevé un factor de motivació i d'enriquiment professional. En el cas de la promoció interna, tot i que sigui una pràctica menys estesa per al col·lectiu d'educadores i educadors socials, ocupar-se en feines de



coordinació o gerència, sobretot en una etapa més madura de la seva trajectòria professionals es percep com un al·licient per a seguir al mateix centre de treball. Vinculats a aquests dos casos, s'identifica que el territori és un factor limitant de promoció laboral, en tant que les ofertes laborals i les oportunitats que se'n deriven poden minar el desenvolupament professional tant verticalment com horitzontalment.

Així mateix, **la voluntat de seguir treballant en un mateix centre de treball es dona més sovint en les relacions amb institucions del sector públic, en menor grau en el sector no lucratiu.** Tot i que les condicions no materials vinculades a un bon clima laboral, una adequada relació interpersonal amb l'equip o una organització interna, entre d'altres, incentiva el professional a seguir en el mateix centre de treball, malgrat que hi pugui haver altres aspectes que li siguin adversos.

“Una cosa bona que té l'educació social és que pots treballar en àmbits molt diferents, amb etapes d'edats molt diferents i per a mi això és una dels avantatges.”

(3:06) Literal extret de l'entrevista en profunditat 8

“Em veig en el mateix lloc, segurament en la mateixa àrea, lo que no tinc clar és si amb el mateix col·lectiu. Una perquè em poden dir, et toca anar a 'ASBAS', a joventut, i l'altre perquè jo mateix potser diré que ja me n'he cansat o considero que ja no apporto tant aquí i puc aportar més en aquell col·lectiu.”

(40:46) Literal extret de l'entrevista en profunditat 5

Entre l'ideari de les educadores i educadors socials no hi ha una voluntat intrínseca de traspasar-se d'un centre del Tercer Sector Social i de l'Economia Social i Solidària a una institució del sector públic. Tot i que, a la pràctica, es dona el cas que els professionals acaben tendint a generar relacions laborals en el sector públic, cada vegada es tracta de contractes més esporàdics i temporals. Tanmateix, el que comporta un major arrelament al centre, i especialment a la voluntat de seguir atenent els col·lectius dins l'àmbit d'actuació preferit, és el factor vocacional i l'amor per la professió, indistintament que s'hagi de considerar ocupar-se en un sector econòmic o un altre.

Per últim, en les entrevistes en profunditat s'evidencia que en la meitat dels casos observats, hi ha un interès per la complementarietat de l'educació social amb altres ocupacions. Un fet que es pot atribuir a un factor conductual del professional no vinculat a una condició ocupacional o a aspectes laborals en si.



Per destacar-ne alguns exemples, hi ha casos d'educadors amb formació vinculada al món de la docència i que imparteixen o han impartit cursos, sessions o tallers; n'hi ha que han muntat un negoci en el sector de la restauració; un altre que mostra interès en l'agricultura i la ramaderia; o altres disciplines com l'artesania, la publicació de notícies i articles.

En la majoria de casos, aquestes ocupacions complementàries són fruit de l'interès personal, però també esdevenen una via d'escapament davant la precarietat salarial i per poder desconnectar de l'estrès i malestars provocats per les situacions adverses viscudes com a educadores i educadors socials en el centre de treball. En tot cas, es perceben com una via per disminuir el risc de patir 'burnout'.

4.6. Reptes de futur

En aquest darrer apartat s'ha indagat en els mecanismes i eines de bones pràctiques que s'han detectat entorn de la relació dels educadors i educadores socials al llarg de la seva trajectòria transcorreguda en entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària. Doncs és precisament en aquest sector on hi ha una àmplia majoria de propostes generades, un tret que connota la capacitat d'adaptació i d'innovació de noves maneres de treballar i d'afavorir no sols el benestar dels treballadors i establir millors relacions entre professionals i el sector, sinó també de tenir un efecte beneficiós envers els serveis prestats i, per tant, sobre els col·lectius atesos.

La finalitat d'aquest apartat és aportar propostes de millora per fer front a les condicions adverses que estan lligades al col·lectiu de professionals de l'educació social i millorar l'entorn laboral en el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària.

El següent llistat es desprèn de les experiències viscudes al llarg de la trajectòria laboral dels educadors i educadores socials que serien compartides en les dinàmiques realitzades.

Si bé és cert que la seva implementació no és hegemònica per l'ampli teixit d'entitats que conformen el sector, sí que permeten visibilitzar diferents vies d'actuació que poden ser reproduïbles i amb garanties d'èxit.

- **Formació continuada, específica i professionalitzadora al llarg de la vida.** S'ha evidenciat en nombrosos casos que la formació permet millorar l'autopercepció



professional i expertesa de l'educador/a i adquirir noves competències que li permeten incidir en els casos d'una manera més àgil i efectiva, prevenint o minorant situacions d'estrès.

- **Reptes assequibles i objectius nítids.** Tot i que apareguin dos conceptes abstractes, es fa imperatiu concebre que una font de motivació endògena a les tasques del dia a dia correspon necessàriament a la idea de realitzar activitats que ens suposin un repte, però que a la vegada se'n conegui la fita, així com les regles de joc que estan implícites en aquesta activitat. Aquelles tasques excessivament fàcils o que estan per sobre de les nostres necessitats, comporten el risc de provocar símptomes d'avorriment i ansietat, respectivament.
- **Gestió i suport dels equips.** La crida més reivindicada entre els professionals independentment del sector econòmic és precisament el fet que els centres dotin d'espais on les educadores i educadors puguin socialitzar experiències a partir de l'acompanyament i la generació de bons vincles interpersonals entre professionals i equips, especialment multidisciplinaris. Davant la desprotecció normativa, la manca de reconeixement, el clima laboral advers i els múltiples riscos exposats en la pràctica diària de les educadores i els educadors socials, s'erigeix com una eina molt potent per mitigar els afectes adversos d'aquests aspectes negatius. S'ha evidenciat en múltiples professionals que pateixen aquestes situacions que, gràcies a una bona gestió dels equips, no només s'han sentit més segurs en l'entorn laboral, sinó que els ha permès adquirir un millor relació amb els equips i amb el propi centre, així com un equilibri saludable entre la vida personal i laboral; en el cas que també s'hagin implementat mesures de conciliació, difícilment aplicables en tasques d'atenció directa. Aquí, els CRAE presenten els millors exemples de bones pràctiques entorn a la gestió d'equips, a la vegada que en molts d'ells no s'ha implementat cap mesura al respecte.
- **Canals de comunicació directes.** Vinculat a la millora de les relacions interpersonals amb equips del centre i de fora, la disposició d'eines digitals i mecanismes per a afavorir una comunicació transparent, àgil i directa, s'erigeix com un complement indispensable per a la generació d'un bon clima laboral, així com per afavorir a la cooperació entre xarxes de professionals. A més dels canals estrictament professionals, també s'evidencien la generació d'altres canals oberts i horitzontals de caràcter més informal com comissionats, trobades o com a espai de



cura entre les persones on s'exposin malestars, preocupacions, sigui en l'àmbit laboral o personal.

- **Convenis propis o condicions laborals sobre conveni.** És sabut que les condicions que marquen els diferents convenis que regeixen la funció dels professionals en educació social presenten clares divergències, no sols entre els convenis aplicats dins el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària, sinó en els relatius a institucions públiques. En diverses entitats amb una organització horitzontal s'ha donat el cas que per avinença entre els professionals dels centres s'acordés la reducció de la jornada laboral per sota del conveni, la instauració de més dies retribuïts per vacances, la disposició d'uns dies per a les festivitats nadalenques o l'acord d'un increment salarial sobre el sou base. Tals acords anirien acompanyats d'unes obligacions dels professionals tals com l'acompliment d'uns objectius més ambiciosos, la correponsabilitat i la rotació interna de llocs de treball entre el personal, entre d'altres. Ara bé, aquesta última mesura es concep de difícil execució i amb altes probabilitats de generar frustració entre els equips degut a la major o menor implicació del personal i les diferències competencials.
- **Flexibilitat de la jornada i reorganització de l'horari laboral.** Aquí es presenten dues mesures per afavorir una millor conciliació, fins i tot en tasques marcades per l'atenció directa. S'han notificat casos en què en equips amb bones relacions interpersonals han promogut la flexibilització de la seva jornada per cobrir companys i companyes amb responsabilitats alienes a la feina, dins de l'horari laboral. S'ha fet comptant amb el consentiment de la direcció i permetent l'autogestió d'aquesta flexibilització al personal per tal d'agilitzar-ne el procés i garantir que els mateixos professionals es responsabilitzessin de la redistribució de l'horari complint amb el còmput d'hores mensuals a realitzar. Per altra banda, vinculat a la reorganització dels horaris i com a mecanisme per evitar hores extres no reconegudes i sobrecàrrega del professional, s'ha permès la distribució de dues hores per a la realització de tasques administratives fora de les hores dedicades exclusivament a l'atenció directa. La primera, una hora abans de l'inici de la jornada habitual en l'atenció directa i, una altra, al final de la jornada, mantenint el còmput d'hores totals de treballar. D'aquesta manera s'evita realitzar ambdues tasques de manera sincrònica, facilitant als professionals una gestió més acurada i reduint situacions d'estrès i tensió derivades de compaginar tasques de naturaleses diferents.



- **Teletreball.** El treball a distància s'erigeix com una finestra d'oportunitats que permet no només una millora en l'organització interna, sinó de gestió del temps i, conseqüentment, una mesura de conciliació. L'aprovació d'aquesta modalitat laboral és àmpliament estesa entre el col·lectiu de professionals. Si és cert que no es vol una ocupació que comporti la realització total de les tasques de manera telemàtica, la seva implementació moderada en els llocs de treball es creu idònia i preferible. Durant el context de pandèmia s'ha evidenciat que diverses de les tasques realitzades diàriament a les oficines de caire més administratiu o seguiment telemàtics a usuaris es podrien realitzar perfectament de manera no presencial.
- **Direcció horitzontal i govern participatiu.** Una direcció implicada que intervé en la gestió diària del centre i del funcionament dels seus equips permet garantir un seguit de supòsits que afavoreixen la bona relació entre els diferents professionals d'un centre. Entre ells, un major reconeixement de la tasca de l'educador/a, millor tracte i gestió del professional, així com la implementació de millors pautes organitzatives. Així mateix, facilita una millor interacció entre els professionals que afavoreix el sorgiment d'acords i pactes que poden millorar les seves condicions laborals, així com de la qualitat dels serveis oferts. Per tal de garantir un bon clima laboral i una bona rendició de comptes, s'identifica l'ús d'una eina anomenada 'Balanz Social'. Es tracta d'una eina que permet la rendició de comptes i que mesura l'impacte social, ambiental i de bon govern. Emprat per a la millora interna i dels estàndards ètics, a més, dota de recursos el funcionament econòmic i les polítiques de lucre, la perspectiva de gènere, l'equitat i democràcia interna, i la qualitat del treball, entre d'altres.
- **Sindicalització dels professionals.** La participació sindical dels professionals està associada a una garantia i un foment de les condicions laborals i la formació al llarg de la vida, especialment en entitats del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària on hi ha una menor presència sindical. La reivindicació de drets i deures des dels centres de treball des de l'acció col·lectiva afavoreix el compliment d'uns estàndards mínims, així com el sorgiment de mesures que afavoreixen la qualitat de l'experiència en la tasca. S'han evidenciat casos on es generaria una bossa d'hores per afavorir la conciliació laboral i personal/familiar, el pagament parcial o total de formacions, entre d'altres. El delegat de personal es pot instaurar en aquelles entitats que comptin amb un mínim de sis treballadors i treballadores i que decideixin per majoria la constitució d'aquesta representació.

5. Conclusions



L'educació social esdevé una professió que aglutina, any rere any, un major nombre de professionals i ho fa per múltiples motius, com ara la consolidació de la formació universitària, la creixent visibilització de la figura professional en el conjunt de la societat o l'emergència constant de noves realitats socials.

La professió no es regeix per uns paràmetres homogenis i la seva evolució no ha estat lineal, tot i la seva relativa curta trajectòria, en comparació amb altres professions englobades dins les ciències socials. No obstant, partint d'una dimensió bàsica per a comprendre-la, l'entorn del Tercer Sector ha estat crucial per entendre'n l'evolució i el desenvolupament, caracteritzada per l'experimentació, el treball de camp i la confluència de diferents disciplines entorn dels processos socioeducatius i la inserció social.

En aquest informe s'ha partit de la caracterització dels perfils de professionals, tot tractant aspectes com la formació, l'ocupació i les condicions laborals, rols i perfils organitzatius, així com les expectatives professionals, i indagant sobre l'impacte de la COVID-19 com un factor conjuntural. A partir d'aquests factors, l'informe aprofundeix en el coneixement sobre les relacions entre professió i sector a fi d'identificar els elements que defineixen les relacions i els processos de construcció dels perfils professionals en aquest entorn. La caracterització dels perfils de professionals s'ha abordat des de l'anàlisi de dades estadístiques de fonts variades, a distingir les del propi CEESC i l'Observatori, l'AQU, el Ministeri d'Educació i Formació Professional, així com anuaris d'ocupació i articles de revistes científiques. Entorn de la identificació de les relacions entre l'educació social i el sector s'han desenvolupat diverses dinàmiques a partir d'entrevistes en profunditat i grups de discussió. S'ha copsat les tendències generals i especificitats d'aquestes relacions des de les experiències i vivències dels propis professionals d'àmbits, edats i sexes dispars, tot respectant la seva proporcionalitat dins el sector.

A mode conclusiu, a continuació es destaquen les evidències amb major incidència entorn de la caracterització dels i les professionals, així com de les relacions entre aquests i el sector privat/social i públic:

Educació social, perfil professional i formació

Un dels reptes més essencials amb què es troba l'educació social és a l'entorn de la conceptualització de la pròpia disciplina professional i les tasques pròpies en el lloc de treball, així com la generació d'acció col·lectiva. Entre els educadors i educadores,



L'educació social és concebuda com un camp de l'educació amb una finalitat clara d'acompanyar i facilitar processos de transformació social i personals. A més, compta amb una ideari col·lectiu pel que fa als valors intrínsecs a l'exercici professional, entre els quals cal destacar la justícia social, la coresponsabilitat, la solidaritat, l'empatia i l'aprenentatge mutu entre educador/a i persones amb què treballa.

La disciplina de l'educació social és empresa cada vegada per més professionals. En les universitats catalanes, la demanda de noves matrícules segueix creixent en termes absoluts, especialment entre la franja de 21 a 25 anys i, essencialment, entre les dones. Entre els principals motius que afavoreixen l'interès per la professió, s'identifiquen tres elements clau: 1) la vocació per l'acompanyament i atenció a les persones, 2) la consolidació de la formació reglada en educació social i 3) l'existència d'institucions, com els col·legis professionals, i persones de referència en un context de proximitat.

Incidint en el segon element mencionat, les universitats catalanes es perceben com centres idonis per a la formació de l'educació social, malgrat el caràcter generalista, poc professionalitzador i teòric de la titulació. Existeix un dèficit en l'adequació de diverses competències entorn de les necessitats reals de formació percebuda entre les educadores i els educadors, tals com les cognitives i instrumentals que presenten un major biaix, i les interpersonals en un terme intermedi. Les competències específiques solen tenir un pes acadèmic major que el percebut com a necessari, en concret, la formació teòrica.

Davant d'aquest dèficit, la formació no reglada esdevé l'eix central entorn de l'adquisició de coneixements al llarg de la trajectòria professional, especialment la de curta durada com jornades, tallers i píndoles de coneixement.

La formació continuada està promoguda des d'un sistema de doble sosteniment entre els propis centres de treball, en major mesura en el sector públic que el sector social, així com per les educadores i els educadors socials. No obstant, és en l'entorn professional on s'identifica un major aprenentatge pràctic i transversal, especialment en la confluència d'equips multidisciplinaris i entorns amb bon clima laboral.

En termes generals, entre els professionals s'identifica una manca d'oferta formativa en els àmbits de la salut, salut mental, atenció a la infància amb risc, famílies i comunitat, persones nouvingudes, tutelats migrats i sensellarisme.

Respecte el tercer element, el Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya s'erigeix com la institució de referència per als professionals en educació social.



Principalment per ser un espai de garantia d'estatus professional, de generació de xarxes entre professionals d'àmbits distints i on s'ofereixen serveis de qualitat en l'àmbit de la formació, entorn a la facilitació d'informació d'interès i pel que fa als serveis d'ocupació i orientació professional. A més, l'existència de professionals de referència en entorns diversos afavoreix en gran mesura l'interès per la professió.

Primers experiències, condicions laborals i relacions entre professionals i sector

Entrant de dret en les relacions entre el sector i les educadores i els educadors socials, les primeres experiències laborals es donen en un context de pràctiques curriculars i d'ocupació en l'entorn del lleure i l'acció socioeducativa en el voluntariat i l'acció comunitària; essent el Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària on es brinden el major nombre d'oportunitats. En aquest context, els joves presenten majors dificultats a l'hora d'accedir a la professió, amb majors índex de mobilitat laboral i unes condicions materials i no materials pitjors que els professionals amb major bagatge i experiència acreditada.

Les condicions laborals dels professionals difereixen, en gran mesura, segons quin sigui el sector econòmic en què s'ocupen i el conveni col·lectiu en què estiguin inscrits. En suma, el centres del Tercer Sector Social i l'Economia Social i Solidària destaquen per la seva bona adequació i estàndards envers les condicions organitzatives i relacionals en l'entorn laboral, tals com una presa de decisions més horitzontal i directa, mobilitat interna, facilitats per a la innovació de projectes i la proactivitat, la presència d'equips multidisciplinaris, l'acompanyament i gestió d'equips i de casos, entre d'altres. No obstant, presenta una llarga trajectòria de millora pel que fa a les condicions materials i no materials. En especial, els sous, la contractació i l'àmplia diversitat de convenis.

Per la seva banda, les institucions públiques destaquen, per sobre el sector privat/social, respecte de les condicions materials i no materials, però presenten dèficits importants pel que fa a condicions organitzatives i relacionals, fruit de les dinàmiques protocol·làries, l'alta jerarquització, la burocratització dels processos interns i una menor proximitat en la direcció d'equips.

A més, les condicions adverses en ambdós sectors són el principal motiu d'aparició del síndrome d'estar cremat o 'burnout' entre les educadores i els educadors socials, el principal factor de mobilitat laboral en el lloc de treball.



Precisament, són aquestes característiques en el context de les relacions laborals que expliquen la continuïtat o no en un sector econòmic i en l'àmbit d'intervenció. En concret, se n'han identificat tres motius cabdals, un intrínsec i dos extrínsecs al professional: 1) la precarietat i les condicions laborals adverses, 2) la desprotecció davant agressions físiques i psicosocials, i 3) l'autopercepció de les actituds i aptituds en el lloc de treball.

Tanmateix, no existeixen indicis d'una voluntat intrínseca de traspasar-se d'un centre del sector privat/social a un de públic en l'ideari col·lectiu de les educadores i els educadors socials. Al llarg de les diferents dinàmiques, s'identifiquen trajectòries contractuals mixtes amb una major prevalença del privat/social. En l'actualitat, les relacions contractuals sostingudes amb el sector públic estan marcades per la poca oferta de places i la temporalitat; desincentivant la demanda d'ocupació en el sector entre educadores i educadors.

Per la seva banda, les condicions organitzatives i relacionals del sector social, sumades a la voluntat i vocació de seguir atenent els col·lectius d'interès, afavoreixen el manteniment de l'ocupació en el centre de treball, malgrat el sou o les condicions dels convenis. El Tercer Sector Social i a l'Economia Social i Solidària es posicionen com un entorn de referència per a les primeres experiències laborals, essent el sector que més professionals en educació social ocupa i el que permet una major adequació per al desenvolupament professional dels mateixos, tot i el recorregut de millora que presenta.

Impacte de la COVID-19

Per últim, el context originat per la pandèmia de la COVID-19 no ha condicionat els interessos professionals futurs dels professionals, ni tampoc les condicions laborals ja presents en els sectors, però sí que ha propiciat l'aparició de desgast o 'burnout' i, en conseqüència, una major interès en buscar un canvi d'àmbit d'intervenció o del propi centre de treball. Especialment en el sector social, en els àmbits de l'atenció a la infància i l'adolescència, tutelats i amb persones amb discapacitat, específicament amb la gent gran.

6. Bibliografia

CEESC. 2015. *Informe de l'estat de l'Educació Social a Catalunya (2014)*. Barcelona. https://ceesc.cat/images/simplefilemanager/567bb1311203b2.49611406/Informe_ES.pdf (Consultat 18 novembre 2020).

CEESC. 2018. *Informe de l'estat de l'Educació Social a Catalunya (2017)*. Barcelona. https://ceesc.cat/documents/Altres/InformES_2017.pdf (Consultat 18 novembre 2020).

CEESC. 2019. *Informe sobre la situació professional i laboral als diferents centres i recursos del sistema de protecció a la infància i l'adolescència de Catalunya*. Barcelona. https://ceesc.cat/documents/Altres/Informe_Proteccio_Infancia_2019.pdf (Consultat 13 gener 2021).

CEESC. 2020. *L'educació social enfront i després de la COVID-19*. Barcelona. https://ceesc.cat/documents/Informe_COVID/Informe_COVID_2020.pdf (Consultat 13 gener 2021).

Educabase. 2020. *Estudiantes matriculados en grado y ciclos*. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades. [http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/GradoCiclo/Matriculados//10/&file=Mat_GradCiclo_Sex_Edad\(1\)_Campo_CA.px](http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/GradoCiclo/Matriculados//10/&file=Mat_GradCiclo_Sex_Edad(1)_Campo_CA.px) (Consultat 4 març 2021).

EUC dades. 2020. *La inserció laboral dels graduats i graduades 2020. Educació social*. Barcelona: AQU. <https://estudis.aqu.cat/dades/ReportingServices/Report/ReportTemplate/109?ReportName=RptGrausCatalunyaMain&ReportDescription=RptGrausCatalunyaMain&Width=100&Height=650&tipusFiltreType=Graus> (Consultat 4 març 2021).

Heliz Llopis, Jorge et al. 2015. *Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante*. A: *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, 9. 47-59. doi:<http://dx.doi.org/10.4995/reinad.2015.3877> (Consultat 23 febrer 2021).

La Confederació. 2018. *Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector de Catalunya 2018*. 4a edició. Barcelona. <https://laconfederacio.org/document/anuari-de-locupacio-del-tercer-sector-social-de-catalunya-2018/> (Consultat 15 gener 2021)

La Confederació. 2019. *Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector de Catalunya 2019*. 5a edició. Barcelona.



http://www.laconfederacio.org/wp-content/uploads/2020/10/ANUARI-CATALUNYA-2019-_FINAL-DIGITAL.pdf (Consultat 15 gener 2021)

Martínez-Pérez, Alejandro, i Lezcano Barbero, Fernando. 2020. *La acción socioeducativa en las leyes de Servicios sociales autonómicas: La figura del educador/a social. A: Educación para el Bien Común. Hacia una práctica crítica, inclusiva y comprometida socialmente*. 1a edició. 722-733.

<https://octaedro.com/wp-content/uploads/2020/02/16215-Educacion-para-el-Bien-Comun.pdf> (Consultat 24 febrer 2021)

Vallés Herrero, Josep. 2011. *Análisis y valoración de las funciones de los educadores sociales en España*. Madrid: UNED.

https://www.researchgate.net/publication/315664980_Manual_del_educador_social_Intervencion_en_Servicios_Sociales (Consultat 24 febrer 2021)

Winddat. 2020. *Distribució per edat dels alumnes matriculats*. Barcelona: AQU.

http://winddat.aqu.cat/ca/agrupacio/10045/26289/p/c50/2013?_plot=&plot=37336&_plot=&plot=37387&_plot=&plot=37332&_plot=&plot=37460&_plot=&plot=37416&_plot=&plot=37513&_plot=&seccio_id=26289&_plot=76502&_plot=76503&_plot=76504&_plot=76505&_plot=76506&c50=2013 (Consultat 18 febrer 2021)

7. Annexos

7.1. Annex 1. Entrevistes realitzades

Nº Entrevista	Data de realització	Hora	Sexe	Edat	Àmbit/s	Sector ocupacional
1	18 de maig de 2021	15:00-16:00h	Dona	52 anys	Addiccions i persones amb discapacitat	Tercer Sector Social i Economia Social i Solidària
2	11 de maig de 2021	10:00-11:00h	Dona	27 anys	Persones amb discapacitat	Tercer Sector Social i Economia Social i Solidària
3	17 de maig de 2021	18:00-19:00h	Home	49 anys	Salut mental amb infants i adolescents	Tercer Sector Social / Administració Local
4	13 de maig de 2021	12:00-13:00h	Dona	46 anys	Atenció a famílies	Tercer Sector Social / Administració Local / Autònom
5	13 de maig de 2021	10:00-11:00h	Home	41 anys	Intervenció comunitària, famílies i sensellarisme	Tercer Sector Social / Administració Local
6	12 de maig de 2021	13:00-14:00h	Home	-	Salut	Tercer Sector Social / Administració Local
7	21 de maig de 2021	8:15-9:30h	Dona	47 anys	Persones nouvingudes	Tercer Sector Social / Administració Local
8	21 de maig de 2021	17:15-18:00h	Dona	28 anys	Serveis socials especialitzats en infància i adolescència	Tercer Sector Social / Administració Local
9	18 de maig de 2021	14:00-15:00h	Dona	-	Justícia juvenil i serveis socials especialitzats amb gent gran i infants i adolescents	Tercer Sector Social / Administració Local
10	19 de maig de 2021	18:00-19:00h	Home	56 anys	Formació reglada	Tercer Sector Social / Administració Local
11	11 de maig de 2021	15:00-16:00h	Home	55 anys	Adults, serveis socials especialitzats en infància i adolescència, i sensellarisme	Tercer Sector Social i Economia Social i Solidària
12	19 de maig de 2021	16:00-17:00h	Dona	49 anys	Persones nouvingudes, intervenció comunitària i serveis socials especialitzats en infància i adolescència	Tercer Sector Social i Economia Social i Solidària

7.2. Annex 2. Guió entrevistes en profunditat

En les entrevistes s'han abordat les qüestions recollides en el següent guió, però sense seguir necessàriament l'ordre establert. Es prioritza la riquesa del debat i de les reflexions aportades. A continuació es detallen les preguntes del guió:

1. Presentació de la sessió (objectius, dinàmica, durada (d'1h a 1h i mitja), gravació, etc.) (5)

[La sessió serà gravada per a finalitats de la recerca i en cap cas es farà ús fora d'aquesta finalitat i tampoc de manera individual. Cal que les persones participants donin el seu consentiment explícit].

2. Quins van ser els motius pels quals vas decidir col·legiar-te? (5)
3. Podries indicar quina ha estat la teva trajectòria acadèmica fins al dia d'avui? Què et va motivar/et motiva per ser educador/a social? (estudis universitaris, post-universitaris, pràctiques, formacions, etc. / si es planteja seguir estudiant) (10)
4. Quina ha estat la teva trajectòria professional? (forma jurídica dels organismes que gestionen els serveis/espais on ha treballat i/o treballa, dificultats per accedir al mercat laboral, quina de les feines li ha agradat més, relació dels estudis amb el treball productiu etc.) (20)
5. Quin és teu lloc de treball actualment i quines són les tasques que desenvolupes en el teu àmbit? Quins aspectes milloraries? (categoria professional, col·lectiu al que atén, àmbit d'intervenció, activitats que realitzen, conveni, horari, condicions laborals) (15)
6. Consideres que has continuat aprenent a través de la teva trajectòria professional? En cas afirmatiu, quin ha estat el paper de l'entitat entorn la teva formació? (Metodologies de treball, eines, programaris, entitat com a agent de formació, etc., i a nivell qualitatiu: Aptituds/actituds (relacionals, comunicatives, crítico-reflexives, anàlisi i síntesi, selecció i gestió del coneixement, treball en equip, compromís, etc.) (5)
7. Quina ha estat l'afectació de la Covid-19 al desenvolupament de les tasques laborals ordinàries? (Baixes laborals, atenció a col·lectius, teletreball, ERTO, reducció de jornades, modificació de jornades, mobilitat interna i externa, etc.) I a nivell personal? (riscos psicosocials: estrès, ansietat, solitud, tristesa, etc. Valoració de la gestió) (15)

8. Quina és la teva expectativa professional? On t'agradaria treballar o amb quin col·lectiu? (preguntar sobre l'opinió de les entitats, empresa i AAPP) (10)

9. Acomiadament i agraïment (5)

7.3. Annex 3. Grups de discussió realitzats

Nº Grup	Franges d'edats	Data de realització	Hora	Nº Participants	Distribució per sexe	Distribució per edats	Àmbit/s	Estat laboral
1	de 22 a 32 anys	28 d'abril de 2021	12:00-14:00h	6	6 dones	de 25 a 33 anys	Salut mental, comunitària, infància i adolescència i persones nouvingudes	Ocupats/ades
2	de 35 a 49 anys	30 d'abril de 2021	12:00-14:00h	6	4 homes i 2 dones	de 35 a 48 anys	Serveis socials, infància i adolescència, nouvinguts i altres àmbits	Ocupats/ades
3	de 22 a 34 anys	3 de maig de 2021	18:00-20:00h	6	6 dones	de 24 a 34 anys	Serveis socials, atenció comunitària i nouvinguts	Ocupats/ades
4	de 35 a 49 anys	5 de maig de 2021	18:00-20:00h	7	6 dones i 1 home	de 41 a 45 anys	Serveis socials, infància i adolescència, gent gran, salut mental i atenció comunitària	Ocupats/ades
5	majors de 50 anys	10 de maig de 2021	18:00-20:00h	7	2 dones i 5 homes	de 53 a 62 anys	Serveis socials, infància i adolescència, gent gran, formació reglada, famílies i atenció comunitària	Ocupats/ades
6	Mixta	14 de maig de 2021	12:00-14:00h	6	4 dones i 2 homes	de 31 a 55 anys	Serveis socials, atenció comunitària, persones amb discapacitat i altres àmbits	Desocupats/ades i Ocupats/ades

7.4. Annex 4. Guió grups de discussió

En els grups de discussió s'han abordat les qüestions recollides en el següent guió, però sense seguir necessàriament l'ordre establert. Es prioritza la riquesa del debat i de les reflexions aportades. A continuació es detallen les preguntes del guió:

La discussió col·lectiva s'haurà de centrar entorn a les següents qüestions marcs:

1. Presentació de la sessió i dels participants (objectius, dinàmica, durada (d'1h i mitja a 2h), gravació, etc.) (15)

[La sessió serà gravada per a finalitats de la recerca i en cap cas es farà ús fora d'aquesta finalitat i tampoc de manera individual. Cal que les persones participants donin el seu consentiment explícit].

2. Què considereu que és la finalitat de tot educador/a social? Quines eren les vostres expectatives laborals en l'ofici? I actualment? (En primer lloc, es pretén indagar sobre l'ideari col·lectiu de la professió, i els factors que portarien a treballar en aquesta ocupació. En segon lloc, detectar projeccions laborals i expectatives de millora entorn els seus llocs de treball) (20)
3. Fins a quin punt creieu que des de la formació reglada s'està donant una resposta formativa a les necessitats reals del sector? Quin valor té la formació continuada i com s'implica en ella la vostra entitat? (L'objectiu de la pregunta és conèixer les necessitats no cobertes del sistema educatiu i concebre matèries primordials de l'expertesa de les i els professionals pel seu futur desenvolupament. A més, es busca indagar sobre les necessitats formatives específiques, l'experiència adquirida als llocs de treball i amb altres formacions, així com el rol actiu/passiu de les entitats) (25)
4. Pel que fa als vostres respectius llocs de treball, considereu que són adequades les vostres condicions de treball, què hi canviaríeu? Ho creieu factible? (La pregunta busca conèixer en primer lloc, les condicions materials del lloc de treball, a distingir: 1) Jornada laboral, 2) Salari i 3) Recursos (humans i material), 4) Ràtios professionals/persones usuàries; altres condicions en el lloc de treball: 1) Flexibilitat laboral, 2) Conciliació, 3) Desenvolupament professional i 4) Formacions. Per últim fer especial èmfasi a les percepcions negatives de l'entorn laboral, a distingir: 1) Poca valoració/reconeixement, 2) "Sostre de vidre", 3)



Desprotecció legal/normativa, 4) Accessibilitat laboral i 5) Intrusisme professional; així com elements psicosocials com: 1) Estrès, 2) Depressió o ansietat, 3) Insatisfacció, 4) Activitats poc ètiques, il·lícites o contràries als propis principis) (30)

5. Segons dades de 2019, els principals motius de baixa laboral en el sector son derivades de l'estrès, depressió i ansietat, seguida de les agressions en el llocs de treball. Fins a quin punt esteu d'acord amb aquesta afirmació? La pandèmia n'és un factor agreujant? (La pregunta vol destacar les condicions de risc psicosocials derivats del propi lloc de treball i comprovar diferències significatives entre les franges d'edat i especialment entorn serveis oferts des de l'àmbit privat i públic, també sobre la incidència negativa d'una situació conjuntural com la COVID-19) (20)
6. Síntesi i cloenda de la sessió. (10)