

RADIOGRAFÍA DE UNA PROFESIÓN: LOS TRABAJADORES SOCIALES¹ DE CASTILLA Y LEÓN.

D. Rogelio Gómez García
D.T.S, Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología
Profesor de Métodos y Técnicas de Investigación Social de la E.U.T.S de León

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar la realidad de la profesión de trabajo social en Castilla y León. En primer lugar, veremos brevemente cuál es la estructura actual del mercado de trabajo español, para pasar a estudiar el ejercicio profesional de los trabajadores sociales. En segundo lugar, analizaremos las formas organizativas y de trabajo. Finalmente debemos destacar el papel fundamental que la actividad de estos profesionales cumple en nuestra sociedad, sobre todo ante el desarrollo del Estado de Bienestar.

PALABRAS CLAVE

Profesión, profesionales, profesionalización, sociología de las profesiones, trabajo social, trabajadores sociales, perfil del trabajador social.

Este trabajo recoge en gran parte la Comunicación presentada al Congreso Autonómico de Servicios Sociales de Castilla y León “LO SOCIAL A DEBATE”, celebrado en León del 25 al 27 de noviembre de 2005. Las fuentes de información tanto documentales como empíricas que utilizamos en este trabajo podemos clasificarlas en los siguientes tipos: datos primarios y datos secundarios. Los datos primarios han sido obtenidos a través de la elaboración de una encuesta que he pasado al colectivo de trabajadores sociales colegiados en toda Castilla y León.

¹ Debemos aclarar de entrada que cuando hablamos de “trabajador social” nos referimos al profesional que actualmente se reconoce en España como “Diplomado en Trabajo Social”.

Esta encuesta ha sido cofinanciada por el Consejo de Colegios Profesionales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Castilla y León. En dicha encuesta se incluyen dimensiones que no existían en los estudios anteriores de la profesión de trabajo social (Vázquez, J. M^a: 1971; Estruch, J. y Güell, A.M.: 1976; Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya: 1994; Llovet, J.J. y Usieto, R.: 1990). El universo estaba constituido por 1.453 individuos, que es el total de trabajadores sociales colegiados en Castilla y León en 2004. En cuanto a los datos secundarios están compuestos por diferentes fuentes estadísticas disponibles y el conjunto de trabajos, estudios y encuestas realizados a los trabajadores sociales a nivel nacional.

1.- Mercado de trabajo español: El caso de los profesionales del Trabajo Social

La estructura del mercado de trabajo español está formado por la población en edad de trabajar; el Instituto Nacional de Estadística (INE) establece las siguientes categorías: población activa (ocupados y parados) y población inactiva (INE: 2005). A lo largo de los últimos veinte años el empleo ha registrado cambios sustanciales desde el punto de vista de su ubicación en las distintas ramas de actividad. La economía española ha dejado de ser una economía agraria e industrial, y se ha convertido rápidamente en una economía de servicios. Las ramas de servicios han podido absorber en gran medida las pérdidas de los otros sectores económicos, pero la capacidad global de creación de empleo de la economía española se ha visto frenada por estos cambios sectoriales (FOESSA: 1994: 1363). Así mismo, se han experimentado cambios importantes en cuanto a las tareas que realizan las personas ocupadas. En términos generales, las ocupaciones más cualificadas han experimentado un aumento continuo, mientras que las menos cualificadas son las que han sufrido ciertas fluctuaciones, creciendo en periodos de

recuperación y decreciendo durante los periodos de crisis. La tendencia seguida en los últimos años de la década de los 90 y primeros del 2000 es creciente en todos los sectores, según el Gráfico 1.

España tiene en 2005 una población activa de más de 18 millones, según la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE en el segundo trimestre del año. Castilla y León representa una parte importante dentro del tejido productivo español, con un 6,02% del total de la población activa (en valores absolutos es 1.115.200 según la EPA del segundo trimestre de 2005).

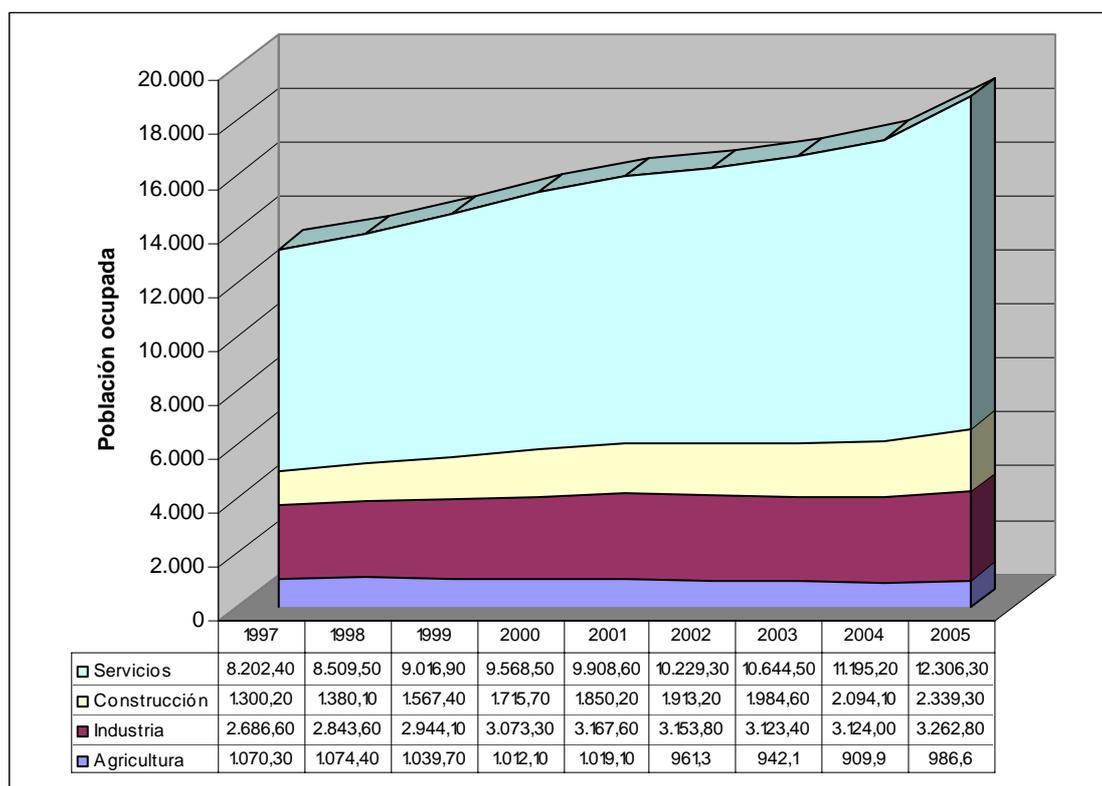
La población activa que trabaja en el sector servicios es aproximadamente dos terceras partes de la población total del país. Dentro del sector servicios está el subsector de servicios sociales. Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) los principales datos estructurales de las empresas que realizan actividades de servicios sociales (CNAE-93, actividad 853) son que es un sector formado por 7.867 empresas que prestan servicios sociales. El tamaño de estas empresas es de pequeña y mediana empresa. El 59% de estas empresas tiene menos de 10 trabajadores, un 33% entre 10 y 50 trabajadores y el 8% restante más de 50 trabajadores. El 36,15% de estas empresas están constituidas jurídicamente como sociedades de responsabilidad limitada, aunque su mayor proporción (46,16%) se encontrarían bajo el epígrafe “otras formas jurídicas”.

Las actividades de servicios sociales comprenden principalmente la prestación de servicios sociales con alojamiento (CNAE-93, actividad 8531) y sin alojamiento (CNAE-93, actividad 8532). Dentro de los servicios sociales con alojamiento nos encontramos con los siguientes servicios: acogimiento de ancianos (CNAE-93, actividad 85311), personas con minusvalía (CNAE-93, actividad 85312), menores (CNAE-93, actividad 85313), mujeres (CNAE-93, actividad 85314) y otro tipo de acogimiento (CNAE-93, actividad 85314). A su vez dentro de los servicios sociales sin alojamiento estarían: servicios sociales a personas con minusvalías (CNAE-93, actividad 85321), guarderías (CNAE-93, actividad 85322),

servicios sociales a domicilio (CNAE-93, actividad 85323), promoción de la convivencia (CNAE-93, actividad 85324) y otros servicios sociales sin alojamiento (CNAE-93, actividad 85325).

Población ocupada por sectores de actividad (en miles)

Gráfico 1



Fuente: Encuesta de Población Activa, Madrid, INE, varios años
<http://www.ine.es>

En este mercado que es prioritario para el conjunto de profesiones sociales, algunas áreas están compartidas por diversas profesiones (educadores sociales, psicólogos, etc.) entrando en ocasiones en conflictos competenciales. Hay otras partes del mercado que son exclusivas para los trabajadores sociales en la que solamente se puede contratar a personas que sean diplomadas en Trabajo Social.

Las dimensiones del colectivo de profesionales del Trabajo Social en España en estas últimas décadas han venido marcadas por un crecimiento paulatino y una presencia mayoritaria de mujeres desde su principio.

Los trabajadores sociales en relación con la población han experimentado un crecimiento en estos últimos años, pasando de una ratio de 2.272 habitantes por trabajador social en 1.998 a 1.791 en 2.004 (Tabla 1).

Evolución de los trabajadores sociales según el Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales

Tabla 1

Año	Población Española	Número de colegiados	Ratio Población/trabajadores sociales
1998	39.852.651	17.540	2.272
1999	40.202.160	18.559	2.166
2000	40.499.791	19.264	2.102
2001	41.116.842	21.284	1.932
2002	41.837.894	22.223	1.883
2003	42.717.064	23.192	1.842
2004	43.197.684	24.126	1.791

Fuente: Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales

En cuanto a cómo se han distribuido los trabajadores sociales según comunidades autónomas destaca La Rioja con el nivel más alto de colegiados, siendo de 10 colegiados por 10.000 habitantes y el nivel más bajo Castilla-La Mancha con 2 colegiados por 10.000 habitantes (Tabla 2).

La relación entre la población según comunidades autónomas y el número de colegiados es alta, según el modelo de regresión lineal $Y = bX + a$, ($Y = 00005172X - 13,387$) la distribución comunitaria de trabajadores sociales viene explicada en el 92'9 % por el nivel de población (Gráfico 2).

En la distribución autonómica presentada en el Mapa 1 se observa que las tasas más altas de trabajadores sociales 8 a 10 trabajadores sociales por 10.000 habitantes se concentran en La Rioja, Navarra y Extremadura respectivamente.

Relación entre la población y trabajadores sociales en España por CC. AA.

Tabla 2

Comunidad Autónoma	Población Censo 2001	Número Colegiados	Tasa Colegiados por 10000 habit.
ANDALUCIA	7.357.558	3.686	5
ARAGON	1.204.215	750	6
ASTURIAS	1.062.998	517	5
BALEARS (ILLES)	841.669	310	4
CANARIAS	1.694.477	1.070	6
CANTABRIA	535.131	284	5
CASTILLA Y LEON	2.456.474	1413	6
CASTILLA-LA MANCHA	1.760.516	416	2
CATALUÑA	6.343.110	3.815	6
COMUNIDAD VALENCIANA	4.162.776	1.340	3
EXTREMADURA	1.058.503	998	9
GALICIA	2.695.880	1.310	5
MADRID	5.423.384	2.848	5
MURCIA	1.197.646	396	3
NAVARRA	555.829	477	9
PAIS VASCO	2.082.587	1.379	7
RIOJA	276.702	275	10

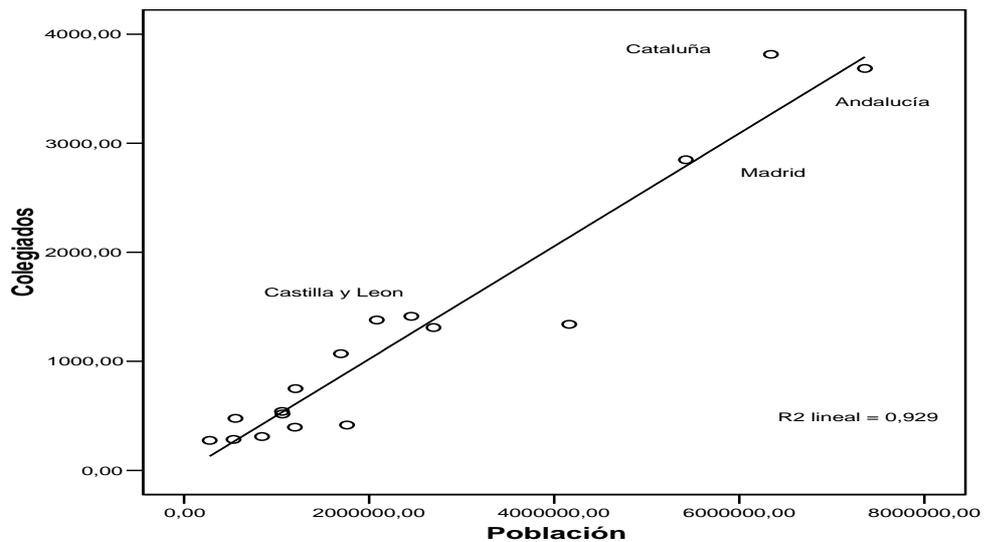
Fuente: Censo 2001, Instituto Nacional de Estadística, Censo del Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales

En el caso de Castilla y León, la evolución de trabajadores sociales ha seguido una tendencia creciente en los años 90 en las distintas provincias (Tabla 3.) De acuerdo con los datos de los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo

Social y Asistentes Sociales de Castilla y León a finales del año 2004 el número de trabajadores sociales colegiados en nuestra comunidad era 1.430. Uno de los rasgos básicos de la profesión es la importante presencia de mujeres (93,4%).

Distribución de población por trabajadores sociales según Comunidades Autónomas

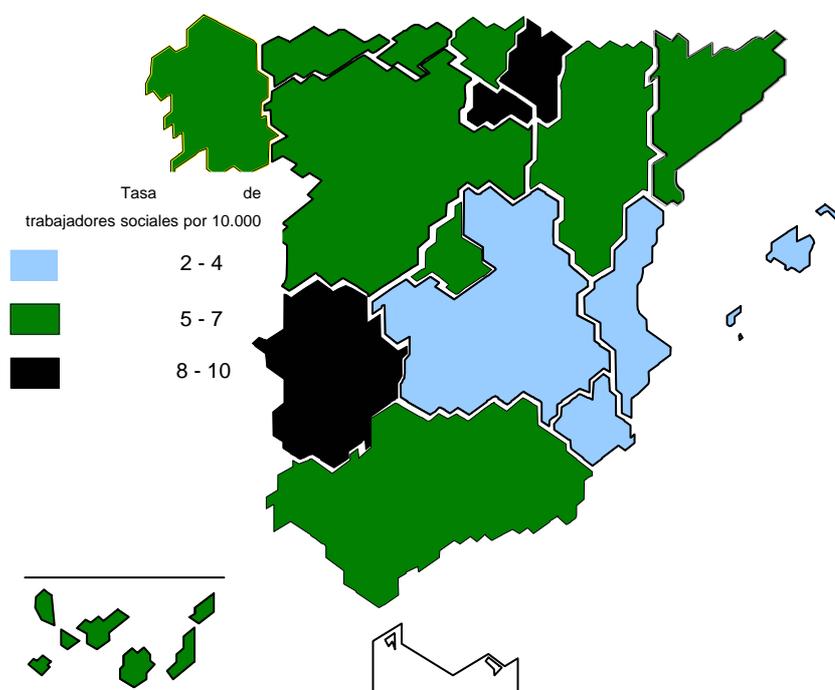
Gráfico 2



Fuente: Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales Censo 2001, Instituto Nacional de Estadística

Distribución de trabajadores sociales por Comunidades Autónomas 2001

Mapa 1



Fuente: Elaboración propia a partir del Censo 2001, Instituto Nacional de Estadística y del Censo del Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales

Esta mayoritaria presencia femenina también la podemos encontrar en otras regiones españolas, tal como se desprende de los estudios realizados sobre esta profesión. Según J. Estruch y A.M. Güell (1976) a principios de los años setenta el 99,6% de los asistentes sociales en Cataluña eran mujeres (Estruch, J. y Güell, A.M. 1976: 57). Mas recientemente, el estudio realizado por J.J. Llovet y R. Usieto (1990) sobre los trabajadores sociales en la Comunidad de Madrid también constata esta presencia femenina, ya que el 92% de los encuestados son mujeres (Llovet, J.J.

y Usieto, R., 1990: 31). Por su parte el Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Social de Catalunya, en el estudio realizado sobre la profesión en los años 1993 y 1994, encuentra que el 95% de los colegiados son mujeres (Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Social de Catalunya, 1997: 27). Otro de los rasgos de los trabajadores sociales castellano y leoneses es su juventud. El 63,6% tiene menos de 41 años y de ellos el 22,9% tiene menos de 31 años. La edad media se sitúa en los 38 años. Si realizamos un análisis comparativo de la edad de los trabajadores sociales de Castilla y León con los datos procedentes de los estudios que se han realizado en otras comunidades autónomas, nos encontramos con que la edad de los trabajadores sociales colegiados es más alta en Castilla y León que en Cataluña. Los colegiados castellano y leoneses menores de 31 años son casi nueve puntos más bajos que los catalanes: en Castilla y León en el año 2004, el 22,9% de las personas colegiadas tenía menos de 31 años, mientras que en Cataluña, en el año 1994, el 31,5% de los colegiados eran menores de 30 años (Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Social de Catalunya, 1997: 30). Esta mayor edad de los colegiados castellano y leoneses también se pone en evidencia cuando se comparan los datos referidos a los mismos con los datos del estudio realizado por J.J. Llovet y R. Usieto (1990) en la Comunidad de Madrid, donde el 35,2% de los colegiados estaría por debajo de los 30 años (Llovet, J.J. y Usieto, R., 1990: 34).

Evolución de los trabajadores sociales en Castilla y León entre 1997 y 2004

Tabla 3

Provincia	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AVILA	108	114	123	129	129	118	115	115
BURGOS	152	161	179	186	200	207	214	221
LEON	322	334	354	358	362	368	371	381
PALENCIA	131	133	139	138	142	140	134	134
SALAM.-ZAMORA	261	246	245	215	178	167	160	161
SORIA	97	96	88	87	92	97	97	94
VALLADOLID	289	277	269	283	310	304	307	324
TOTAL	1360	1361	1397	1396	1413	1401	1398	1430

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistente Sociales

2.- La actividad profesional.-

La profesión de Trabajo Social se configura como un sistema complejo de actividades que se refleja en el proceso de transformación de la profesión adaptándose a la nueva estructura y mercado de servicios sociales, ocurriendo de igual manera en otras profesiones. Una vez terminados los estudios universitarios el diplomado en Trabajo Social se dirige al mercado de trabajo en busca de salidas profesionales en todos los sectores económicos, pero principalmente en el sector servicios (Administración pública y empresas privadas).

El 75,8% de los trabajadores sociales colegiados se encuentran ejerciendo dentro de la profesión, mientras que un 13,2% desempeña otro tipo de trabajo y un 5,5% se encuentra en situación de desempleo. Estos datos son similares a los obtenidos por el Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya en el año 1994 sobre los trabajadores sociales colegiados en esta comunidad. (Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya, 1997: 41). También son similares a los datos obtenidos en la

comunidad de Madrid, donde en el año 1990 el 74,4% de los profesionales trabajaban como trabajadores sociales y sólo el 8,3% se encontraban en situación de desempleo (Llovet, J.J. y Usieto, R., 1990: 86).

Las diferencias por género no son importantes. Las generaciones más jóvenes presentan un mayor nivel de paro y a medida que asciende el grupo de edad el valor de los que ejercen la profesión va siendo mayor.

Al analizar el tipo de relación laboral establecido, observamos que un 70% de los trabajadores sociales tienen una relación contractual de duración indefinida frente a un 30% temporal. Profundizando por género vemos que los hombres presentan principalmente una relación indefinida en un 84,2% de los casos y las mujeres presentan el mayor valor (31,1%) en la modalidad de relación temporal. A medida que avanzamos en el grupo de edad, aumenta el valor de la relación laboral indefinida y por el contrario a medida que disminuye el grupo de edad aumenta el valor de la relación temporal. En cuanto a la duración de la relación laboral temporal nos encontramos con un 48,9% sin determinar, un 29,4% inferior a los 12 meses y el 21,7% restante es superior a los 12 meses. Por género y grupos de edad no hay grandes diferencias.

Otro de los rasgos del ejercicio profesional sería las diferentes formas de intervención² de los trabajadores sociales. Vemos que el 61% de ellos consideran que las intervenciones directas (cuando se trata de una acción con la presencia del usuario) y dentro de estas la intervención individual (56,4%) les ocupa la mayor parte de su tiempo. Esto se observa principalmente en los hombres (70%) y a medida que avanza el grupo de edad. Dentro de las intervenciones indirectas (cuando la acción se desarrolla sin la presencia del usuario) la organización-

² En el ámbito del trabajo social, este término se utiliza para designar y hacer patentes los actos realizados por un profesional del trabajo social en sus esfuerzos por modificar la situación de los usuarios.

documentación con un 21,4% sería la intervención que consideran les ocupa la mayor parte de su tiempo. Las mujeres así lo ven en un 22,3%.

Estos datos son similares a los obtenidos en otras regiones de nuestro país. J.J. Llovet y R. Usieto (1990) afirman que en la comunidad de Madrid, el 60,6% de los trabajadores sociales lo hacen en atención directa y el 31,2% en gestión, organización y programación (Llovet, J.J. Y Usieto, R., 1990: 115). En Cataluña, el estudio realizado sobre la profesión en el año 1994 señala que realizan tareas de atención directa el 61,6% de los colegiados que trabajan y tareas de dirección y organización el 23% de los mismos. (Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya, 1997: 93).

Las mujeres (28,2%) consideran que tendrían que dedicar más tiempo a las intervenciones indirectas (52,2%) y concretamente a la programación y planificación de las intervenciones directas (27,4%).

En cuanto a la forma principal de ejercer observamos que un 96,6% trabajan como asalariados. Sólo un 3,4% trabajan en servicios propios, bien solos o con otros profesionales.

Haciendo un análisis más profundo del tipo de actividad, vemos que las diferencias por género no son importantes: Los hombres trabajan más en servicios propios y un poco menos como empleados. Por cohortes tampoco se observan grandes diferencias. En todas las cohortes trabajan principalmente como empleados y en las generaciones y cohortes intermedias se observa cierta presencia de la actividad empresarial privada.

El 7,56% de los profesionales realizan una segunda actividad. De estos, un 86,4% declara trabajar como empleado y un 13,6% como empresario/autónomo.

De los trabajadores sociales colegiados que trabajan, el 28,4% lo hacen en servicios básicos dirigidos a todos los ciudadanos y colectivos sin distinción. El 71,6% restante lo hacen en servicios específicos dirigidos a sectores y grupos concretos, destacando entre ellos tercera edad (16,5%), salud (11,9%),

discapacitados (10,5%) y educación (9,1%). Estos datos muestran algunas variaciones con los obtenidos en la comunidad de Madrid, donde en el año 1990, el 36,7% de los profesionales colegiados que trabajaban como trabajadores sociales lo hacían en servicios sociales generales (Llovet, J.J. y Usieto, R., 1990: 114). Los datos no permiten apreciar significativas diferencias de género. Los hombres presentan porcentajes mayores en los servicios dirigidos a todos los ciudadanos (36,8% frente a 27,8%) y en los servicios específicos como salud (21,1% frente a 11,3%), discapacidad (15,8% frente a 10,2%) e incluso educación (10,5% frente a 9%). Las mujeres por el contrario presentan valores mayores en el resto de los servicios específicos, destacando tercera edad (17,3% frente 5,3%), infancia (4,9%) y mujer (3%).

Los trabajadores sociales realizan su actividad principalmente en la administración pública (63,7 %), en organizaciones sin ánimo de lucro (27,1%) y un 9,2% en entidades de carácter lucrativo. Por género, los hombres trabajan más en la Administración Pública y las mujeres en las entidades de carácter lucrativo y en las organizaciones sin ánimo de lucro. Las generaciones más jóvenes trabajan en organizaciones sin ánimo de lucro en un 49%, mientras que las cohortes mayores trabajan un 72,7% en la Administración Pública.

La segunda actividad es realizada únicamente por mujeres y se lleva a cabo principalmente en organizaciones sin ánimo de lucro en un 47,8% y en entidades de carácter lucrativo en un 39,1% de los casos.

La mayor parte de los profesionales (39,8%) trabajan en servicios o centros de 10 a 50 trabajadores, un 37,8% trabajan en servicios/centros de menos de 10 trabajadores, y 10,6% trabajan en organizaciones de más de 500 trabajadores.

En cuanto a los años de experiencia profesional la media es de nueve años (con una desviación de 7,160), y trabajan una media de 35,42 horas por semana. Más de la mitad de los trabajadores sociales (69,7%) percibe unos ingresos menores de 1500 euros mensuales.

En cuanto a la forma de acceso al trabajo un 54,1 % fue a través de oposición-concurso público. El 9,2% encontró el trabajo actual a través del INEM/Servicio Regional de Colocación. El papel de las amistades y compañeros a la hora de encontrar trabajo fue clave en un 9,2% de los profesionales, siendo un 6,5% y 2,7% respectivamente.

3.- Satisfacción de la profesión.-

La profesión se caracteriza por un bajo nivel de satisfacción (48,9%). Según género las opiniones son similares y por grupos de edad serían las generaciones más jóvenes y las mayores en las que el trabajo les aporta mayor satisfacción en la vida. Un 68,2% de los profesionales no piensa en su trabajo en su tiempo libre. Según género y edad las opiniones son similares. Sólo un 40,6% de los profesionales se siente satisfecho con las posibilidades de mejora en su trabajo. Pero son las mujeres las que se sienten más satisfechas con tener la oportunidad de poner en práctica su talento (56%). En cuanto a los grupos de edad, son los de mayor edad los que están más satisfechos con poder demostrar su talento. La variedad de las tareas y funciones es valorada como satisfactoria por el 64,7% de los trabajadores sociales, un 54,1% de los profesionales está satisfecho con el salario que percibe, siendo las mujeres las que están menos satisfechas. Los grupos de mayor edad se caracterizan por estar más satisfechos con el salario que reciben. El 65% de los trabajadores sociales entraría con toda seguridad en la profesión de nuevo, destacando los hombres que lo harían con toda seguridad en un 70%. En cambio las mujeres son las que tienen más dudas acerca de entrar de nuevo en la profesión (29,2%).

Una gran parte (86,3%) de los profesionales creen que su trabajo es un bien socialmente útil. También valoran el considerar que el trabajo que realizan es interesante y el poder decidir el ritmo del trabajo. No es tan valorado el trabajar

principalmente solo, el considerarse evaluados justamente por los jefes y el estatus y prestigio del trabajo que desarrollan.

El sentimiento con respecto a la profesión es, en términos globales bastante satisfactorio y de orgullo en un 57,8% de los casos, existiendo un colectivo importante del 21,9% que se siente muy orgullosos con respecto a ella. Las mujeres y cohortes mayores se sienten más orgullosas. La mayoría (71,5%) de la profesión opina que se esta haciendo un buen trabajo. Las mujeres y los más jóvenes opinan que la contribución en general es buena. En cuanto al estatus social de la profesión en la sociedad un 4,7% está muy satisfecho, un 39,7% está algo satisfecho y un 55,6% están insatisfecho. Según genero la valoración o percepción es muy similar, mientras que las cohortes más jóvenes son las que están en general más insatisfechos (Tabla 4).

Diferencias socio-demográficas según satisfacción (% verticales)

Tabla 4

	Género		Edad				Total	
	Varón	Mujer	21-30	31-40	41-50	51-60 + 60		
Si tuviera que decidir de nuevo entrar en la profesión ¿qué haría?								
- Entraría con toda seguridad	70	64,7	64,7	68,5	60,4	60,9	100	65
- Tengo alguna duda y tendría que reflexionar	15	29,2	27,5	25	33	30,4		28,2
- Me lo pensaría mucho, tengo bastantes dudas	10	5,1	7,8	4,8	4,4	8,7		5,4
- Con toda seguridad no entraría	5	1,1		1,6	2,2			1,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
	(20)	(274)	(51)	(124)	(91)	(23)	(3)	(294)
Diría que su mayor satisfacción en la vida procede de su trabajo?								
- Sí, mucho		4	2	3,2	5,5	4,3		3,8
- Sí, bastante	36,8	45,6	49	43,5	42,9	56,5		45,1
- No, no mucho	26,3	30,3	26,5	30,6	31,9	21,7	66,7	30
- No, en absoluto	36,8	17,5	22,4	19,4	16,5	17,4	33,3	18,8
- No estoy seguro		2,6		3,2	3,3			2,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
	(19)	(274)	(49)	(124)	(91)	(23)	(3)	(293)

Fuente: Elaboración propia

4.- Control y autonomía

El control y la autonomía son aspectos muy trabajados por la escuela evolutiva (Parson, Moore, Willensky, Greenwood, Barber, Goode, Etzioni, y otros). La posición especial del profesional como empleado en organizaciones, según los teóricos de la desprofesionalización/proletarización, resaltan la importancia de las condiciones de trabajo de las profesiones en grandes organizaciones, con una división del trabajo compleja, y con metas y políticas sobre las cuales tienen poco control. Sin embargo, el profesional se distingue del proletario por su autonomía, su mayor control sobre el trabajo, y su libertad para emplear sus propios criterios

en el trabajo (para hacer el trabajo como quiera) (Etzione: 1964; Goode: 1960; Moore: 1970; Parson: 1954). Esto no quiere decir que los gerentes no dirijan ni controlen el trabajo profesional, lo hacen de otra manera, los gerentes ejercen su capacidad directiva usando su poder exclusivo para distribuir los recursos necesarios para el trabajo. La capacidad de control y autonomía la podemos medir por la posición que estos profesionales ocupan en las organizaciones y en la toma de decisiones de sus actividades. El 11% de los trabajadores sociales está en posiciones de supervisión y el 18,9% ocupa cargos de dirección. Las mujeres supervisan y dirigen más que las mujeres. El 65,6% de los trabajadores sociales tienen más de 4 empleados a su servicio, aunque la mayoría tiene dos o menos. Las generaciones más jóvenes trabajan más en servicios donde el número de empleados es mayor.

Los trabajadores sociales en términos generales consideran tener mucho control en su trabajo, en diversos aspectos que estudiamos a continuación. Un 58,3% de los profesionales tiene mucho control sobre el tiempo dedicado al trabajo y un 52,9% sobre la selección de las técnicas que utiliza en su trabajo. Los aspectos sobre los que menos control tienen son sobre la realización de planes de trabajo (35,9%) y el diseño de las prioridades y objetivos de la organización (30,8%).

Las mujeres tienen más control sobre el tiempo dedicado al trabajo que los varones. Las cohortes de menor edad (69,4%) y de mayor edad (66,7%) destacan por un alto nivel de control sobre el tiempo dedicado al trabajo. Las mujeres y los grupos intermedios (31-40 y 41-50) son los que tienen más control sobre las técnicas que utiliza en su trabajo (Tabla 5).

Las opiniones negativas de otros colegas es un elemento que afecta y pone en cuestión el control y autoridad del profesional. Los trabajadores sociales no están preocupado por posibles reacciones negativas de sus colegas.

Los trabajadores sociales que trabajan en equipo con otros profesionales o se encuentran integrados en organizaciones, opinan que los jefes de departamento y

directivos no tienen demasiado control ni sobre el tiempo dedicado al trabajo, ni sobre las técnicas que utiliza en su trabajo ni tampoco sobre las prioridades y objetivos de la propia organización. Las diferencias por género y edad no son significativas, aunque son los hombres y los grupos de más jóvenes los que presentan un mayor porcentaje.

Diferencias socio-demográficas según control (% verticales)

Tabla 5

	Género		Edad				Total	
	Varón	Mujer	21-30	31-40	41-50	51-60	+ 60	
Sobre el tiempo dedicado al trabajo								
- Mucho	45,0	59,3	69,4	51,2	61,1	61,9	66,7	58,3
- Algo	45,0	27,0	22,4	32,8	25,6	23,8	33,3	28,3
- Poco	5,0	9,6	4,1	12,0	7,8	14,3		9,3
- Nada	5,0	4,1	4,1	4,0	5,6			4,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
	(20)	(270)	(49)	(125)	(90)	(21)	(3)	(288)
Sobre las técnicas o procedimientos que utiliza en su trabajo								
- Mucho	45,0	53,5	42,9	52,8	57,8	54,5	33,3	52,9
- Algo	40,0	41,7	49,0	43,2	35,6	45,5	33,3	41,6
- Poco	15,0	3,3	6,1	3,2	4,4		33,3	4,1
- Nada		1,5	2,0	0,8	2,2			1,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
	(20)	(271)	(49)	(125)	(90)	(22)	(3)	(291)

Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores sociales que trabajan en grupos de trabajo u organizaciones tiene muy poca autoridad sobre otros profesionales en la asignación de trabajos específicos, en el establecimiento de estrategias y procedimientos a desarrollar, en determinar la carga de trabajo y en la evaluación de la intervención.

Las mujeres y los grupos de menor edad tienen niveles de autoridad superiores a los hombres a la hora de asignar tareas a otros profesionales.

Las normas organizativas es uno de los elementos que limitan las capacidades y acciones de los individuos dentro de las organizaciones, regulan las actuaciones, situaciones y sirven en las organizaciones para controlar. Los trabajadores sociales no consideran limitadas su actuaciones y trabajo, ni les preocupa las reacciones negativas de sus superiores.

La posibilidad de ascenso a posiciones de responsabilidad administrativa o de dirección dentro de la organización es deseada por un 34,4% , mientras que hay otro 65,6% que no las desea.

A la hora de tomar iniciativas para defender a la organización ante ataques y calumnias un 44% de los trabajadores sociales participaría activamente en la defensa de la organización.

La capacidad de tomar decisiones en su trabajo es elevada, con un 25,3% el valor 8 (en una escala de 1 a 10). Aunque por género no se observan diferencias, la capacidad de toma de decisiones aumenta con la edad.

Con respecto a posibles cambios en control, autoridad y toma de decisiones en los últimos cinco o diez años se percibe un cierto grado de ganancia de control en las técnicas y procedimientos utilizados en el trabajo y sobre las áreas de trabajo. Se ha mantenido los niveles de control sobre la cantidad y dedicación de trabajo.

5.- Problemáticas profesionales

La posición estructural de la profesión dentro del mercado se traduce en un conjunto de problemáticas de interés en el colectivo. El problema más destacado es la burocratización del trabajo (30,3%), seguido del paro profesional (16,2%) (Gráfico 3). Ambos elementos nos aproximan a la preocupación de la entrada de

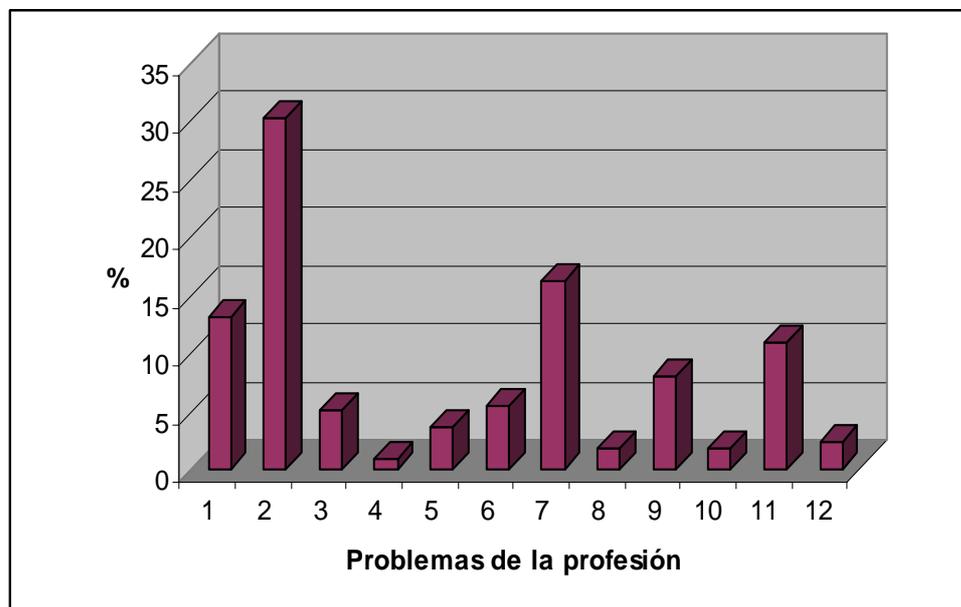
trabajadores sociales noveles, y al trabajo precario. Las mujeres y grupos más jóvenes se preocupan más por el paro profesional.

Esta preocupación por el paro profesional se explica debido a que la evolución del mercado de trabajo Español en los últimos décadas se ha caracterizado por altas cuotas de desempleo, y ha puesto de manifiesto que, cada vez más, las empresas buscan menos una titulación universitaria determinada y más un cierto grado de conocimientos paralelos.

En los últimos años, la evolución del paro global ha registrado un descenso considerable con respecto a épocas anteriores. Sin embargo, se observa que la reducción es desigual entre los géneros debido a la fuerte incorporación de la mujer al mundo laboral, partiendo de tasas de ocupación tradicionalmente bajas. Otra causa es que la posibilidad de dar trabajo a la mujer es mucho más reducida que al hombre, ya que no se incorpora a oficios considerados tradicionalmente masculinos. De esta manera sectores como la construcción o la industria, que ahora son los que más empleo están generando, contratan muy pocas mujeres. El empleo de la mujer se limita al sector servicios y esto reduce sus posibilidades de encontrar empleo.

*Problemas profesionales de los trabajadores sociales***Gráfico 3**

Problemas de la profesión	Fecuencia	%
1. La falta de recursos económicos	43	13,1
2. La burocratización del trabajo	99	30,3
3. La falta de apoyo social	17	5,2
4. Las retribuciones insuficientes	3	0,9
5. La falta de formación continuada	12	3,7
6. La funcionarización del ejercicio profesional	18	5,5
7. El paro profesional	53	16,2
8. La reducción de la autonomía en el trabajo	6	1,8
9. Intrusismo profesional	26	8,0
10. Pocas posibilidades de ascenso	6	1,8
11. Falta de definición del puesto de trabajo	36	11,0
12. Otros	8	2,4
Total	327	100,0



Fuente: Elaboración propia

Otra fuente de preocupación gira entorno a la organización del trabajo profesional; falta de recursos económicos (13,1%), falta de de definición del puesto de trabajo (11%), el intrusismo profesional (8%), la funcionarización del ejercicio profesional (5,5%) y la falta de apoyo social (5,2%).

Todos los grupos de edad manifiestan una preocupación dominante por el paro profesional, la burocratización del trabajo y la falta de definición del puesto de trabajo.

Un 81,2% de los trabajadores sociales cree que nuestra sociedad todavía tiene necesidades no satisfechas que podrían dar empleo a gran número de profesionales. Por género no se observan diferencias, mientras que por grupos de edad son las generaciones más jóvenes y las mayores las que sostienen que nuestra sociedad todavía tiene necesidades no satisfechas que podrían dar empleo a gran número de profesionales.

6.- Conclusiones

La profesión de trabajo social se ha transformado debido a una serie de cambios ocurridos en nuestra sociedad y en la política social castellano y leonesa. En cuanto a los cambios producidos en la sociedad hemos pasado de una economía agraria e industrial a una de servicios que ha ido paralelo al incremento de las ocupaciones más cualificadas y a que más de dos terceras partes de la población activa trabaja en el sector servicios, siendo los trabajadores sociales parte de este sector. En cuanto a los cambios producidos en la política social destaca la creación del sistema público de servicios sociales mediante la transferencia de las competencias desde el estado a los gobiernos autonómicos y el desarrollo de los otros sistemas públicos de protección social como salud y educación.

La radiografía del trabajador social castellano y leonés nos da la siguiente imagen: un 93,4% son mujeres, nacidas en Castilla y León, el 63,6% tiene menos de 40 años, con menos de 11 años de experiencia profesional, trabajando más de 35

horas semanales. Un 71,6% realizan su actividad en servicios específicos dirigidos a sectores y grupos específicos, destacando tercera edad (16,5%), salud (11,9%), discapacitados (10,5%) y educación (9,1%). Solamente el 7,56% de los profesionales realiza una segunda actividad. El 63,7% realiza su actividad en la Administración pública, un 27,1% en organizaciones sin ánimo de lucro y un 9,2% en entidades de carácter lucrativo. Trabajan principalmente solos (52,2%) y casi el 40% lo hacen en centros o servicios de 10 a 50 trabajadores.

En términos generales, tienen elevados niveles de control y autonomía, sobre todo técnicas que utilizan en su trabajo (52,9%) y tiempo dedicado al trabajo (58,3%). Los problemas que más les preocupan a estos profesionales son la burocratización del trabajo (30,3%) seguido del paro profesional (16,2%). No se declaran como un colectivo que sufra estrés. Más de la mitad tienen un sueldo inferior a los 1500 euros.

Las formas de entrada, ejercicio y salida vienen definidas porque la mayoría (57,81%) está bastante orgulloso/satisfecho con la profesión, un 65% entraría de nuevo, aunque las mujeres lo harían en menor medida. En cuanto al papel social de la profesión, la gran mayoría (86,3%) considera que es un bien para la sociedad. Finalmente un 42,1% dice estar algo insatisfecho con su estatus social.

BIBLIOGRAFÍA

- BAÑEZ TELLO, T., (2005): "Del trabajo de apostolado a la profesionalización. Análisis de la profesión del Trabajo Social en Aragón" en *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 18 (2005): 231-248
- BARBERO, J. M., (2002): *El Trabajo Social en España*. Zaragoza: Mira Editores
- CEA D'ANCONA, M. A., (1998): *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis
- CEA D'ANCONA, M. A., (2004): *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid: Editorial Síntesis
- COL·LEGI OFICIAL DE DIPLOMATS EN TREBALL SOCIAL I ASSISTENTS SOCIALS DE CATALUNYA, (1997): *Els Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya. Situació, perfil i expectatives*. Barcelona: Editorial Hacer

- DE LA RED VEGA, N., (1993): *Aproximaciones al Trabajo Social*. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales
- ESTRUCH, J. y GÜELL, A., (1976): *Sociología de una profesión. Los Asistentes Sociales*. Barcelona: Ediciones Península
- FOESSA (1994): *V Informe Sociológico sobre la situación social en España. Sociedad para todos en el 2000*. Madrid: Fundación FOESSA
- LLOVET, J.J. y USIETO, R., (1990): *Los Trabajadores Sociales. De la crisis de identidad a la profesionalización*. Madrid: Editorial Popular
- MARTÍN-MORENO, J. y DE MIGUEL, A. (1982): *Sociología de las profesiones en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas
- RIERA ROMANÍ, J., (1998): *Concepto, formación y profesionalización de: el educador social, el trabajador social y el pedagogo social. Un enfoque interdisciplinar e interprofesional*. Valencia: NAU llibres
- RODRÍGUEZ ÁVILA, N. (200): “Mercado y formas de trabajo: los abogados ante el siglo XXI, caso catalán” en *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 16: 5-18
- RODRÍGUEZ, J. y GUILLÉN, M. F. (1992): “Organizaciones y profesiones en la sociedad contemporáneas”, en *Revista Española de Investigaciones Sociales*, 59. Madrid: Centro de Investigaciones Sociales
- VÁZQUEZ, J. M^a, (1971): *Situación del Servicio Social en España*. Madrid: Instituto de Sociología Aplicada
- VÁZQUEZ, O., DE PAZ IBÁÑEZ, M. A. (coord.) (2001): *El acceso al empleo de los diplomados de Trabajo Social*. Huelva: Hergué Editorial