

El proceso de inserción laboral del educador social en Cataluña: Entre la oportunidad y el riesgo

Colomán Navarro

Introducción

Han pasado cinco años desde que salió de las aulas universitarias la primera promoción de Diplomados en Educación Social. Poco tiempo después quedaba constituido el Colegio Oficial de Educadoras y Educadores Sociales de Cataluña. Es fácil sentirse tentado y afirmar que con ambos acontecimientos concluyó la etapa institucionalizadora de nuestra profesión y estudios, que por fin disponemos de reconocimiento social y que ahora se abre un período de consolidación y crecimiento.

Ciertamente, en ello hay mucho de verdadero, pero sería un error muy grave desconocer las debilidades y contradicciones que acompañan a dicho proceso. La continuidad de dicha consolidación y crecimiento dependerá en gran medida de cómo afrontemos los agentes sociales implicados, profesionales, políticos y académicos, esta nueva etapa.

Con la finalidad de contribuir a dicho debate, hemos elaborado este artículo sobre la manera en que se está articulando en el presente la figura del educador social en nuestra sociedad, y más concretamente la forma que está adoptando su inserción laboral. A partir de los datos disponibles (procedentes de las encuestas de inserción laboral de las 4 primeras promociones de diplomados de la EUES-URL) observamos que el comportamiento de algunos indicadores describe un perfil de inserción satisfactorio pero potencialmente frágil y que está cambiando en una dirección difícilmente previsible hace unos cinco o diez años.

Concretamente, nuestro trabajo lo vamos a centrar en tres dimensiones o problemas que por sí mismos no agotan, ni mucho menos, la problemática pero que sí afectan a cuestiones de profunda significación para el educador social, tanto desde la perspectiva del ejercicio profesional como desde la perspectiva de su formación académica. Un primer asunto hace referencia a la calidad de dicha inserción: profesionalizadora o precarizante. Una segunda cuestión tiene que ver con la progresiva desaparición o transformación del modelo de provisión de servicios del Estado, es decir, la frecuente sustitución de la administración pública por empresas del denominado tercer sector, con las transformaciones que comporta. Y finalmente, la aparición de nuevas fuentes y tipos de demanda.

Nuestros datos cumplen una función heurística, sin ánimo de generalización al conjunto de la comunidad profesional de los educadores sociales de Ca-



taluña. Pretendemos abrir, o tal vez continuar, un debate y pensamos que los datos obtenidos pueden ser una buena guía para orientar la discusión. No obstante, y en la medida de lo posible, atenderemos a otras fuentes. En cualquier caso, el propósito de este artículo es ofrecer una lectura razonada que sirva para dinamizar la discusión.

¿Ocupados, inactivos o parados?¹

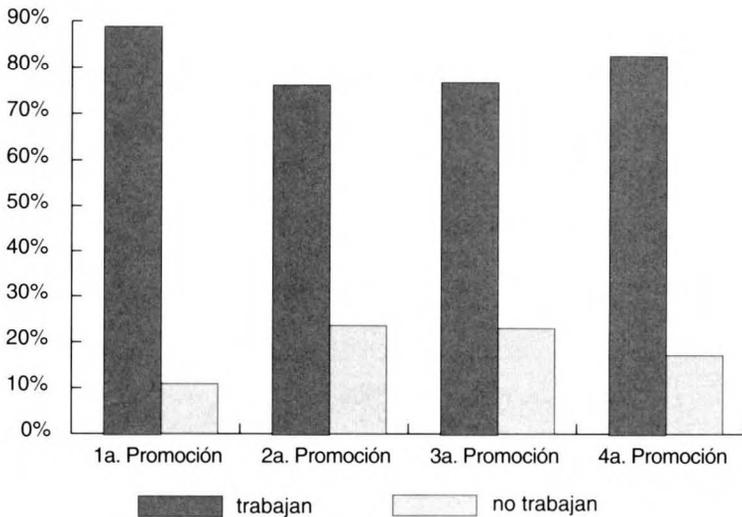
El primer indicador que hemos analizado se refiere a la tasa de ocupación laboral, y ésta ofrece unos porcentajes razonablemente buenos. Si observamos la **Tabla 1** veremos que en conjunto la proporción de sujetos que se incorporan al empleo en un plazo inferior a un año después de obtener el título se sitúa alrededor del 80% en las cuatro promociones. La única salvedad, de carácter positivo, se halla en la primera y ello es debido al elevado número de estudiantes de la misma que ya ejercían como educadores antes de cursar la diplomatura.

Por otro lado, el 20 % restante no sería técnicamente ubicable entre la población parada, ya que la mitad de éstos, aproximadamente, han continuado estudiando una vez concluida la diplomatura. Por tanto, la tasa de paro entre nuestros titulados cabría estimarla alrededor de un 10%.

Tabla 1²

Inserción Laboral

		trabajan	no trabajan	total
1a. Promoción	v.a. %	82 89,1%	10 10,9%	92 100%
2a. Promoción	v.a. %	107 76,4%	33 23,6%	140 100%
3a. Promoción	v.a. %	104 77,0%	31 23,0%	135 100%
4a. Promoción	v.a. %	125 82,8%	26 17,2%	151 100%



Este porcentaje coincide, en términos generales, con los datos referidos a la tasa de desempleo entre los titulados universitarios ofrecidos por la EPA de los últimos años. La tasa de desempleo correspondiente a este grupo (titulados universitarios) y en el tercer trimestre del año 1999 estaba en un 12'5% en España (10% en Cataluña, 9'1% UE).³ Por otro lado, la misma encuesta cifra en un 15% dicha tasa entre los titulados en Humanidades o en Ciencia Jurídicas y Sociales. Aunque esa cifra supera la de nuestra encuesta, los datos que hemos obtenido en estos años se ajustan bastante a dicho perfil.

La realización de estudios universitarios sigue siendo una buena estrategia para incrementar las posibilidades de inserción laboral

Es importante recordar, una vez más, que a pesar del estereotipo de fábrica de parados con que frecuentemente se ha etiquetado a la universidad, sus titulados mantienen de forma constante una tasa de desempleo inferior a la media estatal (15'4% en el tercer trimestre de 1999). Por tanto, podemos afirmar que la realización de estudios universitarios sigue siendo una buena estrategia para incrementar las posibilidades de inserción laboral, al menos en nuestro entorno socioeconómico y geográfico. Y este fenómeno también se constata entre nuestros diplomados. Ahora bien, ¿de qué trabajan nuestros diplomados? ¿su titulación académica cumple la primera fase del proceso profesionalizador correspondiente o, contrariamente, es un trámite burocrático imprescindible para acceder a cualquier tipo de empleo?

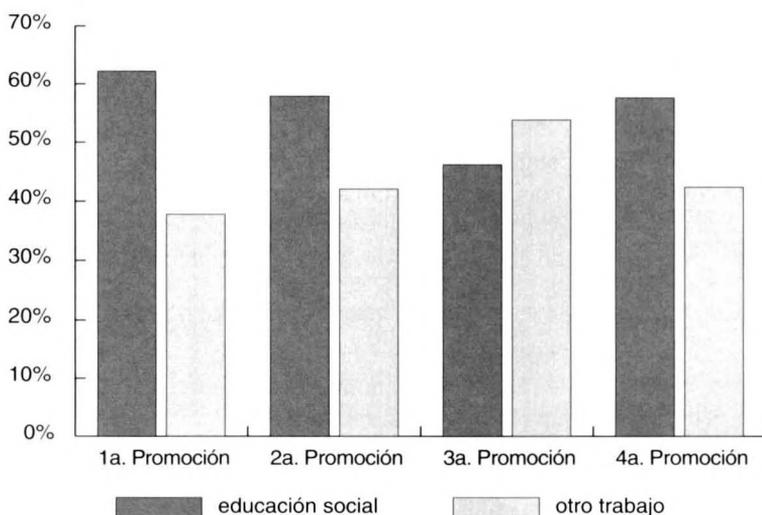


Si observamos las cifras de la **Tabla n° 2** podremos comprobar que el porcentaje de diplomados que trabaja como educador social es importante: alrededor de 60% de promedio, con la excepción del 46% de la 3ª promoción.

Tabla 2

Ejercicio profesional

		educación social	otro trabajo	total
1a. Promoción	valor	51	31	82
	%	62,2%	37,8%	100%
2a. Promoción	valor	62	45	107
	%	57,9%	42,1%	100%
3a. Promoción	valor	48	56	104
	%	46,2%	53,8%	100%
4a. Promoción	valor	72	53	125
	%	57,6%	42,4%	100%



Este buen dato se acerca al 69% de titulados universitarios en ciencias de la educación (Magisterio, Actividad Física y Deportes, Pedagogía, Educación Social y Psicopedagogía)⁴ que como promedio trabajan en el campo de su propia carrera.

Sin embargo, esta cifra (la de nuestro estudio) debería ser contrastada con su equivalente en el resto de universidades catalanas, ya que esos 9 puntos de diferencia adquieren especial relevancia si tenemos en cuenta el importante impacto atribuido a la demanda de educadores sociales en el citado informe de la Fundación Argentaria. Y más si tenemos en cuenta que otras titulaciones (sobre todo las ingenierías) se sitúan en una franja que va del 73 al 86% de inserción en el propio campo de la titulación correspondiente. ¿Se trata de un efecto local o estamos ante un déficit generalizado?

En cualquier caso, aparentemente, podríamos decir que los agentes sociales han sabido aprovechar la oportunidad y están articulando rápidamente los espacios abiertos por la demanda social. Los diplomados en educación social de las universidades catalanas logran incorporarse al mercado laboral con una intensidad semejante a la que define el patrón de comportamiento general de los titulados universitarios del entorno, y lo hacen con un grado de ajuste (coincidencia entre titulación y empleo o profesión) también cercano al modelo general.

Ahora bien, *todo ello no garantiza* una inserción de calidad, que atienda a las expectativas de la oferta y la demanda. Es importante, saber hasta qué punto este proceso se está llevando a cabo de forma sólida y ajustada a la realidad. Es decir, mediante procesos que estimulen un ejercicio competente de la profesión y una cualificación adecuada de la oferta para que tenga capacidad de respuesta ante las nuevas fuentes y contenidos de la demanda.

La construcción de la figura académica y profesional del educador social en nuestro país es un acontecimiento que culminó de forma exitosa un proceso histórico. Como tal, éste se vio sometido a múltiples contingencias y el resultado final también es hijo de las mismas y, en este sentido, la fuerza de las distintas tradiciones se expresó en la génesis y definición de sus dominios curriculares. Sin embargo, al mismo tiempo, la sociedad receptora ha sufrido importantes transformaciones, algunas de las cuales apuntan al corazón mismo de nuestra profesión (nuevas demandas, nuevas formas de exclusión, nuevas fuentes de recursos, nuevos estilos de trabajo, etc.). ¿Responde la figura del educador actual a las nuevas demandas que recibe? ¿Está en condiciones de adaptarse y actuar con eficacia en nuevos contextos?



Ocupados... pero ¿en qué condiciones?

Desde la crisis del petróleo, pero muy especialmente a lo largo de la década de los noventa, los especialistas llaman la atención sobre las modificaciones que está sufriendo el trabajo asalariado en las sociedades modernas (o ¿postmodernas?). De todos es sabido que el crecimiento económico ya no va acompañado del correspondiente crecimiento del empleo. Este fenómeno tiene consecuencias amplias y profundas sobre nuestra sociedad y cultura, y desconocemos todavía cuál será la respuesta adoptada finalmente frente al problema.

Los expertos (B.Reich, 1993)⁵ hablan de una nueva tipología de trabajadores, que a grandes rasgos podemos caracterizar de la siguiente manera: trabajadores rutinarios (p.e. empleados de una cadena de montaje), trabajadores de servicios personales o de proximidad (p.e. camareros, asistentes domiciliarios, etc.) y analistas simbólicos, expertos que definen la realidad, identifican problemas, proponen soluciones, actúan de mediadores y gestionan dichas soluciones (p.e. periodistas, profesores, artistas, publicistas, etc.).

Ciertamente, esta clasificación puede recibir muchas objeciones (p.e. sus categorías no son mutuamente excluyentes, es decir, un abogado, que a priori formaría parte del tercer grupo, en tanto que atiende a una demanda individualizada forma parte del segundo grupo y si trabaja en los servicios jurídicos de una gran empresa, su trabajo puede llegar a ser categorizable como ejemplar del primer grupo), pero esa no es la cuestión que nos ocupa. Este sistema de categorías resulta especialmente interesante porque nos permite identificar algunos de los parámetros centrales que definen la calidad del empleo, objeto de nuestro interés. Concretamente: Probabilidad de mantenimiento del empleo vs riesgo de caer en el desempleo (estabilidad/inestabilidad) y estímulo a la profesionalización o a la precarización (valorización/desvalorización).

Según Reich, la primera categoría –trabajadores rutinarios– puede disponer de un elevado grado de profesionalización (p.e. técnicos de una factoría) pero, a su vez, se ve afectada por un elevado riesgo de desempleo (debido a la robotización o a la ingeniería organizacional). El segundo grupo –empleados de servicios personales– se postula como emergente, por la creciente demanda de servicios de proximidad, pero tiende a generar empleos tasados a precios bajos (que no implica necesariamente ausencia de demanda de cualificación profesional). Finalmente, el tercer grupo –analistas simbó-

licos— es el único que tiene asegurada su pertenencia al polo positivo de ambas dimensiones: durabilidad en el empleo y estímulo a la profesionalización.

Siguiendo el modelo propuesto por Reich, la cuestión que nos ocupa es la siguiente: ¿la incorporación del educador social a nuestro mercado laboral y, por extensión, al conjunto de la sociedad está definiendo un profesional del nivel 1, 2 o 3? Dicho de otra forma: ¿se está estimulando una incorporación estable y profesionalizadora o una inserción precarizante e inestable?

Para responder a esta pregunta, hemos atendido al siguiente conjunto de indicadores: duración de los contratos, tipo de jornada, nivel salarial, categoría de contratación, demanda de titulación académica y tipo de funciones asignadas al empleo. Por supuesto, los datos pertenecen a una muestra que no se propone como representativa del conjunto de los titulados en Educación Social, y mucho menos, del conjunto de profesionales del sector. Su finalidad es apuntar algunas hipótesis de trabajo que convendría contrastar en trabajos posteriores.

Respecto a la **duración de los contratos**, la mayoría de los diplomados afirman estar contratados por períodos inferiores al año y sólo un grupo reducido, que oscila alrededor del 13% en las cuatro promociones, dice estarlo de forma indefinida. Esta cifra, no obstante, debe ser complementada por otra de la que no disponemos y que se refiere a la renovación de dichos contratos. Es decir, el elevado índice de temporalidad en la contratación podría ser debido a la reciente incorporación al mercado laboral, y se hace necesario saber cuántos de dichos contratos han ido deviniendo en indefinidos. Sobre todo, porque los datos del trabajo de X.Cacho⁶ (1998), realizado a partir de una muestra de profesionales del sector, indican que el promedio de la antigüedad en el puesto de trabajo es de unos 7,7 años y el porcentaje de contratos indefinidos se sitúa alrededor del 60%.

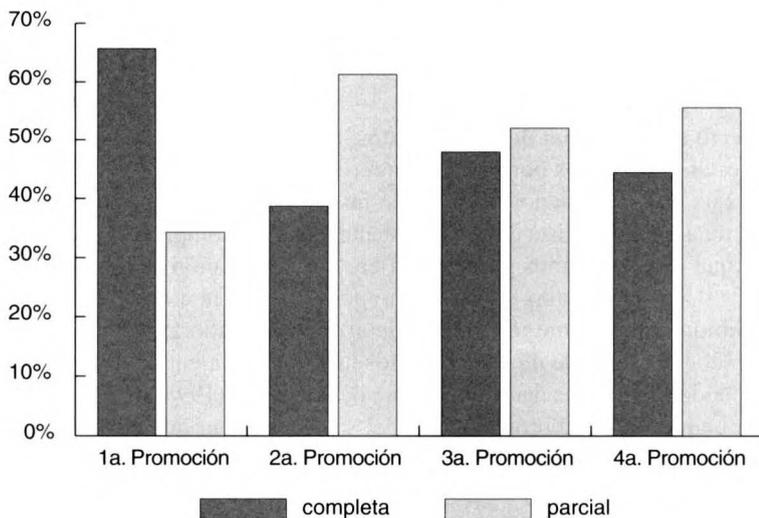
En cuanto al **tipo de jornada** (ver **Tabla 3**), salvo en la primera promoción, más de la mitad de los diplomados que trabajan de educadores lo hace mediante contratos de jornada parcial. Aquí, al igual que con el indicador anterior, las diferencias respecto al estudio encargado por la APESC son notables, ya que según aquella investigación alrededor de un 90% de los profesionales del sector trabajan a tiempo completo. Se hace necesario, por tanto, observar cómo evoluciona la inserción laboral de los recién diplomados con relación a este indicador.



Tabla 3

Tipo de jornada

		completa	parcial	total
1a. Promoción	valor	46	24	70
	%	65,7%	34,3%	100%
2a. Promoción	valor	24	38	62
	%	38,7%	61,3%	100%
3a. Promoción	valor	23	25	48
	%	47,9%	52,1%	100%
4a. Promoción	valor	32	40	72
	%	44,4%	55,6%	100%



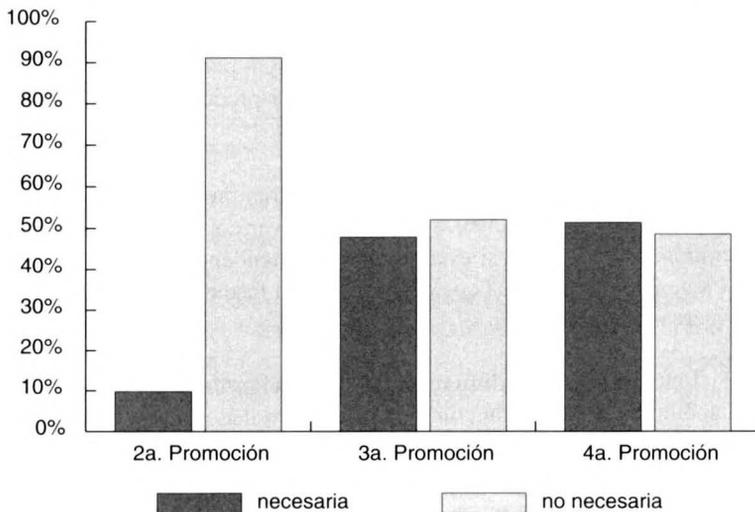
El **nivel salarial**, tomando como fuente los sujetos contratados a tiempo completo, presenta el siguiente perfil. Alrededor de un 40% afirman percibir entre 150.000 y 200.000 ptas. netas mensuales. El resto de los encuestados percibe salarios inferiores, que mayoritariamente están entre la 100.000 y las 150.000 ptas./netas mensuales. La tendencia, entre las cuatro promociones, muestra una reducción significativa del porcentaje de sujetos ubicados en la zona inferior (80.000-125.000 pts/mes). Extrapolando de forma aproximada los datos del estudio de X.Cacho (su trabajo atiende al sueldo bruto mensual), las cifras y proporciones de ambos estudios son bastante coincidentes.

El **reconocimiento laboral de la diplomatura** nos presenta el siguiente escenario. Por un lado, la tendencia a exigir la titulación universitaria está creciendo (ver **Tabla 4**) en una proporción similar a la del número de contratos en los, según los encuestados, consta como profesión: educador/a social (50% aproximado). Sin embargo, el porcentaje de diplomados que afirman estar contratados con la categoría profesional pertinente (técnico medio) se sitúa entre un 25-30%. Con relación a estos indicadores no disponemos de cifras procedentes de estudios externos, salvo la coincidente del estudio de X.Cacho, relativa al 42% de profesionales que afirman estar contratados como educadores.

Tabla 4

Necesidad de titulación

		necesaria	no necesaria	total
1a. Promoción	valor	4	41	45
	%	9,8%	91,2%	100%
2a. Promoción	valor	23	25	48
	%	47,9%	52,1%	100%
3a. Promoción	valor	37	35	72
	%	51,4%	48,6%	100%





Finalmente, atendiendo al tipo de **funciones desempeñadas**, no disponemos de estudios con los que comparar nuestros datos, que por otro lado, todavía son provisionales. Sin embargo, la elevada concentración en torno a algunos ítems nos permite inferir algunos rasgos que podrían ser relevantes. En concreto, casi la totalidad de los encuestados afirman realizar funciones directamente educativas (p.e. formación en habilidades, desarrollo y conservación de hábitos, formación en valores y actitudes, etc.). Sin embargo, un porcentaje variable que oscila entre el 10-20% de los encuestados, afirma llevar a cabo también funciones de análisis y diseño (p.e. diseño del PEI, evaluación de proyectos, etc.) y de gestión de recursos (p.e. coordinación de recursos humanos, asignación y distribución de recursos técnicos y/o humanos, etc.).

En resumen, los datos existentes no nos permiten hacer un diagnóstico concluyente, pero apuntan algunos de los puntos fuertes y débiles del proceso de inserción laboral de los diplomados en Educación Social con relación a las dimensiones antes propuestas: estabilidad/inestabilidad y valorización/desvalorización.

Respecto a la **primera dimensión (estabilidad/inestabilidad)** las cifras disponibles nos muestran un panorama ambivalente. Por un lado, disponemos de datos (X.Cacho, 1998) que hablan de un importante componente de estabilidad laboral: 60% de contratos indefinidos y 90% a dedicación completa (no debemos olvidar que el estudio data de 1996 y que posteriormente, desde 1998, crece la tasa de contratos indefinidos en el mercado laboral español, por lo que dichas cifras –del estudio de la APESC– podrían ser superiores en estos momentos). Sin embargo, no deja de ser preocupante el 40% que está con contratos temporales.

Respecto a nuestros diplomados, las cifras muestran un importante componente de precariedad contractual, pero debemos ver cómo evoluciona cada promoción antes de afirmar si estamos ante una tendencia inestabilizadora o, más bien, ante una práctica que afecta sólo a la fase inicial de incorporación al mercado laboral.

Con relación a la **segunda dimensión (valorización/desvalorización)** los datos disponibles también son contradictorios. Alrededor de un 40% de los educadores contratados a tiempo completo perciben un sueldo mensual de entre 150.000/200.000 pts/netas, que es la cantidad aproximada que marca la actual normativa para un técnico medio. En este sentido, las cifras relativas al reconocimiento de la titulación en el contrato y la asignación de la

categoría correspondiente se aproximan bastante (alrededor del 40%). Con relación a este grupo, que por otro lado, en nuestros estudios coincide frecuentemente con aquellos sujetos que afirman realizar funciones de análisis/diseño y gestión, además de las pertinentes tareas educativas, podríamos decir que su inserción tiende al polo de la valorización profesional.

Sin embargo, el 60% restante entendemos que está contratado mediante una categoría profesional inferior a la de un diplomado, percibiendo un salario inferior al de un técnico medio y realizando exclusivamente tareas auxiliares o, bien, educativas pero no reconocidas como tales. Aunque no podemos afirmar que éste sea su perfil actual (queremos insistir en la necesidad de llevar a cabo un estudio en profundidad al respecto), sí disponemos de elementos para sospechar que otro porcentaje importante de los educadores están llevando a cabo un proceso de inserción que les aproxima al polo de la desvalorización profesional.

Se podría estar dibujando un mercado dual de educadores

En conclusión, se podría estar dibujando algo así como un mercado dual de educadores: por un lado un grupo que trabajaría en condiciones de estabilidad y valorización profesional; por el otro, un conjunto que trabajaría en condiciones tal vez estables, pero con tendencia a la desvalorización profesional.

¿Todas/os iguales?

Antes de ofrecer una valoración definitiva de los datos disponibles, es importante introducir dos nuevas variables en nuestro análisis, puesto que por las características del mercado laboral español adquieren especial relevancia. Nos referimos al género y la edad ¿cómo afectan en la intensidad y calidad del empleo de nuestras/os diplomadas/os?

De todos es conocido que las tasas de desempleo y de inactividad afectan de forma más aguda, en el conjunto de la Unión Europea y en nuestro país especialmente, a la población femenina y a los jóvenes. Este hecho, repetidamente constatado y denunciado, también se puede observar entre la población con titulación universitaria. Tomando como referencia los datos ofrecidos por la EPA del tercer trimestre de 1999, en España, la tasa de desempleo entre titulados universitarios distribuida por sexos es la siguiente: 7'8% entre hombres y 17'1% entre mujeres. (La tasa de paro global entre titulados universitarios, en dicha encuesta, es del 12'5%, siendo la de desempleo general de España -15'4%- y la de Cataluña -10%-).



Por otro lado, la misma encuesta también indica las oscilaciones en función de la variable edad. Entre el colectivo de jóvenes titulados universitarios (25-29 años), la tasa de desempleo asciende al 19'9%, que segregado por sexos nos da un 14% entre los hombres y un 26'9% entre las mujeres.

Hemos querido recoger estos datos porque entendemos que además de dar soporte a nuestro razonamiento, pueden servir como marco de comparación mediante el cual valorar el tipo de inserción laboral por edad y género de los diplomados en Educación Social. No obstante, y al igual que dijimos anteriormente, estos datos deberían ser confirmados en estudios posteriores.

Por lo que a los educadores se refiere, pese a ser una titulación mayoritariamente femenina (la ratio de estudiantes y diplomados, distribuida por géneros, es de 8/2 aproximadamente en las 4 promociones estudiadas) o, tal vez, por ello mismo la variable género, a pesar de beneficiar a los varones, tiende a compensar algunos resultados. En conjunto, las cifras obtenidas nos indican que el índice de inserción laboral de los hombres está alrededor del 85%, mientras que el de las mujeres sobre el 75%. Si comparamos estas cifras con la tasa de desempleo por género y edad de la EPA, vemos que los diplomados en Educación Social se ajustan bastante a dicho perfil

En cuanto a la tasa de ejercicio profesional en la misma titulación ésta se sitúa en un 63% para los hombres y en un 53% para las mujeres. Es decir, las mujeres también acceden en menor proporción, a pesar de que en cifras absolutas representan tres cuartas partes de los ocupados en el sector entre los diplomados. También, la variable género parece beneficiar a los hombres con relación a la dedicación (75% a jornada completa, frente a un 35% de las mujeres) y el salario (la proporción de hombres que acceden a la escala más elevada –150.000/200.000 pts./netas/mensuales– está en un 50% de los mismos, mientras que el porcentaje de mujeres que se sitúan en ese nivel está entre un 35-40%).

Por otro lado, en cuanto a la duración de los contratos, no observamos diferencias, salvo el hecho de que la última promoción distribuyó sus contratos indefinidos básicamente entre las mujeres (casi el 90% de los mismos, pero el grupo era muy reducido). Finalmente, en cuanto al reparto de funciones, se observa una progresiva incorporación de las mujeres a las tareas de diseño y, sobretudo, de gestión.

La variable edad se ajusta bastante al perfil ofrecido por la EPA. Alrededor de los 26-27 años, el índice de ocupación se sitúa alrededor del 80% y a par-

tir de ahí crece hasta alcanzar el 100%. En cuanto a la inserción como educadores sociales, sólo en la última promoción se ha detectado una clara tendencia favorecedora de los sujetos de mayor edad. No obstante, el tamaño de las muestras no nos permite hacer afirmaciones de mayor relieve.

En conjunto, no se puede afirmar de forma taxativa, a la luz de los datos disponibles, que haya un sesgo de carácter sexista con relación a las dos dimensiones analizadas: estabilidad/inestabilidad y valorización/desvalorización. Ahora bien, hay indicios de mayor precariedad femenina que masculina, que se ven compensados ocasionalmente por la importancia numérica del contingente femenino en la distribución por géneros de nuestro sector.

¿Qué o quién ofrece trabajo?

Un factor básico para estimar la intensidad y calidad de la articulación profesional del educador social, así como sus perspectivas de futuro en la sociedad de recepción es la fuente de contratación. Hasta fechas recientes el Estado era el principal proveedor y garante de empleos en el sector social y educativo, pero la crisis del Estado del Bienestar está imponiendo políticas de contención del gasto público que afectan muy directamente a la inversión social, sobre todo en forma de congelación o reducción del número de puestos de trabajo en el interior de la administración pública. Sin embargo, el Estado de Bienestar difícilmente desaparecerá ya que la red de sus beneficiarios directos e indirectos alcanza a todo el conjunto de actores y agentes sociales, es decir, la ciudadanía en su totalidad y su función cohesionadora difícilmente puede ser substituida por ninguna otra forma organizativa conocida hasta el presente (Offe, 1986)⁷.

Por otro lado, las necesidades que dan sentido a la intervención redistributiva e integradora del Estado subsisten, e incluso crecen. Una consecuencia reciente de todo ello es la emergencia de nuevas formas de respuesta: las llamadas organizaciones del tercer sector (OTS). Por supuesto, dicho sector no puede quedar reducido al concepto de mecanismo complementario o substitutivo de los servicios públicos, puesto que “expresa el surgimiento de la relacionalidad social antes de que ésta presente valores de intercambio (en el mercado) y antes de que llegue a ser objeto de regulación política y jurídica (por parte del Estado)” (Donati, 1997)⁸, pero no deja de ser cierto que



su volumen está creciendo a medida que el Estado se distancia de dichas parcelas de intervención.

Un estudio reciente⁹ nos muestra que en 1995 el tercer sector generaba 475.179 empleos a jornada completa. Esta cifra representaba un 4'1% del empleo total de España, alcanzando un 6'15% si añadimos los más de 200.000 voluntarios que moviliza. Como valor comparativo, el mismo estudio ponía el ejemplo del sector agrícola en España que recoge aproximadamente un 7% del empleo total, lo cual nos da una idea de la importancia que están adquiriendo las OTS en nuestro país.

Por otro lado, el citado informe indica que casi un 35% (161.224) de los empleos se ubican en el área de los servicios sociales; un 25% (119.218) en educación e investigación y un 12% (55.856) en cultura, deporte y actividades recreativas. Es decir, áreas en las que habitualmente trabajan, junto a otros profesionales del sector, los educadores sociales. De estas cifras no cabe concluir que se haya producido un desplazamiento de empleos públicos hacia las OTS, ya que muchos de esos empleos son de nueva creación. Simplemente queremos remarcar la importancia que está adquiriendo este tipo de organizaciones en nuestro campo de trabajo.

Prueba de ello, en nuestro caso, la obtenemos al observar las cifras de la **Tabla nº 5** que nos muestran cómo está variando el perfil de las fuentes de contratación. En la primera promoción un 45% de los diplomados obtuvo empleo (o ya lo tenía con anterioridad) en la Administración Pública., cifra que coincide con los resultados del estudio de X.Cacho sobre la población de educadores sociales de Cataluña: un 53% de educadores contratados por empresas públicas y un 47% por empresas privadas.

A partir de la 2ª promoción, el volumen de contratación directa por parte de la Administración Pública se reduce a un 15% aproximadamente. Por otro lado, las OTS van adquiriendo cada vez mayor importancia, alcanzando en las dos últimas promociones porcentajes superiores al 60% de la contratación (sin contar la contratación procedente de empresas mercantiles). Ahora bien, más de la mitad de los empleos creados por dichas OTS y empresas están vinculados a contratos con la Administración Pública. Esto significa que el volumen de empleo creado, desde el punto de vista de su origen, sigue manteniendo proporciones similares (50/50), y aquello que está cambiando es la fórmula mediante la cual se articula la satisfacción de las demandas sociales, es decir, la provisión de los servicios, todo lo cual puede tener y tiene importantes repercusiones en la calidad presente y futura de los mismos.

Tabla 5

Estatuto jurídico del centro

asociación	12	22,6	17	27,4	8	16,7	21	29,1
fundación	9	17,0	6	9,7	14	29,2	20	27,8
empresa	5	9,4	27	43,5	12	25,0	11	15,3
cooperativa	3	5,7	3	4,8	8	16,7	7	9,7
admón. pública	24	45,3	9	14,6	6	12,5	11	15,3
Ayuntamiento	14	58,3	6	66,7	1	16,7	6	54,5
Generalitat	8	33,3	2	22,2	3	50,0	4	36,4
Diputación	2	8,4	1	11,1	2	33,3	1	9,1
Estado								
otros							2	2,8
total	53	100	62	100	48	100	72	100

Esta situación es nueva y todavía no se pueden hacer predicciones fiables acerca de cual será el impacto de las OTS en un futuro cercano en nuestro país, al menos desde un punto de vista cualitativo. Pero sí nos gustaría poner el acento en dos dimensiones, una de carácter positivo y la otra negativo, que pueden marcar especialmente dicho trayecto y en las cuales coinciden la mayor parte de los estudiosos del fenómeno de las OTS.

Desde el punto de vista de los peligros, la mayoría de los autores coinciden en señalar el **riesgo de precarización laboral**, con la consecuente disminución progresiva de la cualificación profesional de los empleados y el deterioro del servicio. Las OTS, en la medida que quieren y deben ofrecer un servicio de calidad y profesionalizado, y para ello necesitan garantizar unos ingresos seguros de forma estable en el tiempo, recurren cada vez con mayor frecuencia al *contracting-out*, es decir, a la venta/alquiler de sus servicios y/o bienes a la administración pública. Esta práctica comporta un incremento de los costes derivados de la gestión del *cash-flow* (flujo de caja) ya que la administración pública acostumbra a cubrir los gastos a posteriori y de entrada es la OTS la que debe realizar el desembolso inicial, para lo cual muy a menudo debe recurrir a préstamos bancarios, con el consecuen-



te incremento de costes. Por otro lado, la práctica del *contracting-out*, que inicialmente puede ser beneficiosa para todas las partes, en la medida que sólo está regulada por criterios económicos acentúa dicho riesgo de precarización laboral debido a la necesidad de reducir costes por parte de las OTS si quieren estar en condiciones de poder competir con otras empresas mercantiles del sector.

Como contrapartida, desde el punto de vista de los estímulos, este tipo de organizaciones suelen atender a una multiplicidad de sujetos (*multiple-constituency*) usuarios con los que tienen responsabilidades diversas, ocasionalmente con demandas divergentes. Por otro lado, en su interior es frecuente la presencia de profesionales junto a voluntarios. Todo ello, más lo que deriva del párrafo anterior (funciones y tareas de naturaleza económica y jurídica), exige adoptar técnicas de *management* y gestión de recursos cada vez más sofisticadas. Es decir, desde esta perspectiva se introduce un elemento incentivador para una mayor profesionalización del sector.¹⁰

En resumen, la fuente de ofertas de empleo se está desplazando hacia el tercer sector y ello comporta un elevado componente estimulador de acciones profesionalizadoras, a la vez que un fuerte riesgo de precarización, sin que esté claro todavía cual será la tendencia definitiva. No obstante, entendemos que estas consideraciones son particularmente relevantes en nuestro caso ya que el tercer sector está emergiendo en España con una considerable debilidad frente al mercado y a la administración pública y con escasa participación de la sociedad civil en las OTS (Moreno y Sarasa, 1993)¹¹ Y esta situación puede acentuar más el factor de riesgo (de precarización) que el factor de estímulo (de profesionalización), especialmente en ámbitos de intervención social y educativa.

La fuente de ofertas de empleo se está desplazando hacia el tercer sector

¿Nuevos ámbitos de inserción o nuevos yacimientos de empleo?

Finalmente, otro rasgo que está cambiando, tiene que ver con los ámbitos desde los que nace la demanda de educadores. Aunque los datos disponibles no nos permiten hablar de evolución o trayectoria, ya que todavía es reducido el número de promociones diplomadas, detectamos diferencias con relación a un modelo más o menos “tradicional” .

El estudio en el ámbito de Cataluña encargado por la APESC, así como en los datos obtenidos en la 1ª promoción de nuestros diplomados (que ya trabajaban de educadores en un porcentaje elevado antes de cursar los estudios) el perfil dominante, de forma muy esquemática, es el de un profesional de la infancia y la adolescencia, que realiza tareas educativas con menores en centros que dependen del Departamento de Justicia. En porcentajes inferiores aparecen otras categorías como atención primaria, educación de adultos y animación sociocultural.

Sin embargo, en las promociones siguientes, este perfil está variando de forma significativa. Por un lado, infancia y adolescencia, como grupo de edad sigue recogiendo el mayor volumen de educadores, pero ha disminuido su proporción respecto del total (alrededor de un 40%). Desaparecen o reducen significativamente su presencia categorías tradicionales como atención primaria, animación sociocultural, medio abierto y educación de personas adultas. Y emergen de forma destacada el ámbito de senectud y, sobre todo, el de personas con discapacidad. También están adquiriendo relevancia categorías como toxicomanías, inmigración e inserción laboral, entre otras.

Si tenemos en cuenta los factores estudiados en apartados anteriores (nuevos contratantes y nuevas funciones asignadas) obtenemos el siguiente perfil de cambio:

Ámbito	De la concentración en un ámbito dominante: menores A la diversificación con emergencia de subsectores nuevos
Contratante	De un sector mayoritariamente público A un predominio de formas variables ligadas al tercer sector
Funciones	De tareas y funciones de acción educativa directa A la combinación de éstas con otras de carácter simbólico

Es decir, los cambios que se están produciendo van más allá de un aparente movimiento intersectorial. Están cambiando suficientes elementos estructurales como para pensar que se trata de algo más que una coyuntura. Todos los indicadores apuntan a la aparición de nuevas fuentes de demanda social y, por tanto, posiblemente estamos ante nuevos yacimientos de empleo en el sentido más genuino del término.



Como nos indican los expertos, hoy en día se reserva el término de yacimiento de empleo para aquellas actividades vinculadas a nuevas necesidades sociales que, por su elevada concentración territorial, son potencialmente susceptibles de generar empleo, independientemente de que éste pueda exigir una nueva profesión.¹² No obstante, los mismos autores nos precisan que para que podamos hablar de nuevos yacimientos de empleo es necesario que en esas actividades concurren al menos tres de las cuatro características siguientes:

1. Actividades asociadas a **nuevas necesidades** (que han surgido como consecuencia de las transformaciones sociales y demográficas de la sociedad contemporánea o que ya existían pero no estaban expresadas o detectadas hasta el presente).

2. Actividades inscritas en **mercados incompletos** (aquellos en los que la demanda no está suficientemente explicitada o identificada o tiene problemas de solvencia; y la oferta no está suficientemente estructurada – profesionalizada, visible, etc.– como para responder adecuadamente)

3. Actividades que emergen en áreas **territorialmente definidas** (a escala municipal o comarcal, sobre todo).

4. Actividades que son **intensivas en trabajo** (que requieren poca inversión de capital: p.e. los servicios de proximidad o personales)

En nuestro caso, los cambios detectados en la inserción laboral de los diplomados en Educación Social presenta un perfil que nos hace pensar en una fuerte asociación entre ambos procesos: emergencia de nuevos yacimientos de empleo y emergencia de nuevos perfiles de inserción entre los educadores. Pero vayamos por partes.

La emergencia de nuevos yacimientos de empleo en nuestro sector

Respecto los ámbitos emergentes (de los que proceden las nuevas demandas), en nuestro caso los dos más destacados son el de las personas con discapacidad y las personas mayores. Estos colectivos demandan cada vez con más frecuencia la presencia de educadores (p.e. programador y dinamizador de actividades, reeducación y mantenimiento de habilidades, etc.), ya sea para satisfacer **necesidades nuevas** (p.e. derivadas del incremento de la esperanza de vida) o **necesidades viejas revalorizadas** como consecuencia de los nuevos estándares de calidad de vida.

La segunda condición (mercados incompletos) también la reúnen dichos ámbitos ya que frecuentemente **la necesidad existe y no se expresa**, ya sea por insolvencia de la demanda (incapacidad para sufragar los gastos) o por invisibilidad de la oferta (una gran parte de la ciudadanía desconoce la existencia de estos profesionales, su localización, etc.)

Está claro que estos nuevos demandantes se hallan ubicados en un territorio definido y próximo, generalmente el mismo municipio, de forma tal que pueden participar de un mismo recurso (p.e. centros de día, casales, etc.) o que un mismo profesional puede atender a domicilio a un cierto número de usuarios.

Finalmente, la última condición, la intensidad en el empleo también se cumple puesto que, como en la mayoría de servicios personales o de proximidad, la relación capital/trabajo está claramente decantada hacia el segundo factor. Es decir, son trabajos que requieren una fuerte inversión en cualificación humana, pero apenas exigen inversión monetaria en infraestructuras, etc.

Más allá de los nuevos yacimientos de empleo

Están apareciendo nuevas necesidades sociales, algunas de las cuales devienen en demandas para los educadores sociales

En primer lugar, como consecuencia de las transformaciones sociales, culturales, económicas y demográficas que se están produciendo en los últimos años están apareciendo nuevas necesidades sociales, algunas de las cuales devienen en demandas para los educadores sociales.

En segundo lugar, esta transformación de la sociedad de recepción coincide en el espacio y el tiempo con la llamada crisis del Estado del Bienestar, de tal modo que todo ello tiene fuertes consecuencias sobre la forma en que **se está reordenando** (y, tal vez, recortando) **el mercado laboral**. Es más, incluso el mismo concepto de trabajo está sufriendo profundas modificaciones.

Ambos hechos (cambio social y crisis del estado del bienestar) tienen uno de sus puntos de encuentro, al menos por ahora, en el *crecimiento y visibilidad de las OTS* por cuanto éstas son capaces de ofrecer una respuesta más rápida y ágil, a pesar de éstas, en muchos casos, mantienen estrechos lazos con la administración pública.

Por otro lado, otra expresión de dichos cambios, está en la modificación de las demandas y exigencias laborales que se hacen a los educadores, en el



sentido de una mayor cualificación profesional. Estos necesitan, cada vez con mayor frecuencia, poner en práctica conocimientos de análisis y evaluación de la realidad, diseño y programación de proyectos y planes de intervención, para poder dar una respuesta adecuada (sinónimo muchas veces de “a medida”) a las demandas que reciben, sin que ello implique abandono de funciones y tareas directamente educativas. Por otro lado, de forma simultánea, también se incrementa la necesidad de llevar a cabo tareas y funciones de gestión de recursos (financieros, humanos, etc.).

En definitiva, la sociedad está demandando cada vez más un profesional cualificado de la educación social capaz de adaptarse a nuevas fuentes y tipos de demanda y preparado para responder eficazmente a las funciones de *management* (gestión) y diseño/programación. Es decir, un profesional que, en términos de Reich, comparte rasgos del prototipo de analista simbólico a la vez que del empleado de proximidad, haciéndolos complementarios.

La cuestión ahora reside en saber si la actual articulación profesional de los educadores sociales (formación académica, ordenación profesional, inserción laboral, etc.) responde o puede responder con eficacia a estos retos.

Conclusiones

Los datos recogidos y analizados hasta el momento nos permiten afirmar que la figura del educador social se está incorporando al mercado laboral con **normalidad**. Es decir, el volumen de diplomados que ejercen de educadores se aproxima en términos porcentuales a la cifra promedio de su grupo de referencia (titulados universitarios del área de las ciencias de la educación). Ahora bien, los indicadores estudiados muestran algunos rasgos que singularizan el proceso y reflejan ciertos desequilibrios que podrían estar asociados a esas características de reciente aparición, cuya importancia futura conviene valorar en el presente

En primer lugar, se observa algo así como una dualización del mercado de trabajo en el sector. La mitad de los titulados hallarían su encaje en condiciones que podemos cualificar de estables y profesionalizadoras; sin embargo, la otra mitad, aproximadamente, se está incorporando de forma precaria y poco profesionalizadora. Sería interesante averiguar hasta qué punto

ello es así, y también en qué medida esa dualización presenta un sesgo de carácter sexista e introducir las medidas correctoras oportunas.

Una segunda característica es el impacto de las organizaciones del tercer sector como fuente de contratación. Dicha incorporación se está produciendo en aquellos espacios abandonados o no ocupados directamente por la administración pública. Todo ello se está haciendo en condiciones que pueden favorecer dinámicas dualizadoras (empleados de primera –estables y valorizados– y empleados de segunda –precarios y desvalorizados–) que a la larga dificultarían la cualificación profesional del sector y la calidad de los servicios ofrecidos. Sin embargo, paradójicamente, las condiciones de supervivencia de las OTS exigen una modernización importante de sus estructuras y cuadros si quieren garantizar la permanencia de la demanda de sus servicios, de donde se desprende la necesidad de revalorizar y estimular la profesionalización permanente de sus técnicos, entre ellos los educadores.

Finalmente, una tercera característica es la aparición de nuevas demandas de servicios procedentes de nuevos colectivos, asociadas a las transformaciones sociales y demográficas de los últimos años. Como en el caso de otros nuevos yacimientos de empleo su articulación inicial es problemática y se hace necesario desplegar acciones que faciliten la aproximación entre oferta y demanda y que remuevan los obstáculos financieros, jurídicos, etc. que puedan impedir un óptimo desarrollo.

En definitiva, todo apunta a una transformación que va mucho más allá de la simple incorporación de nuevos ámbitos de inserción laboral: estamos ante un proceso de redefinición de las categorías relativas a la intervención socioeducativa y a la figura profesional del educador social.

Como en todo proceso de crecimiento, oportunidades y riesgos nacen de la tensión entre: la asimilación de elementos externos (apertura/atención/recepción de nuevas demandas) y la acomodación de estructuras internas (reconstrucción de contenidos, mecanismos y procedimientos de actuación). El éxito de la respuesta (en términos de satisfacción del usuario, de eficacia de los programas, eficiencia de los recursos, de mejora de la calidad de vida, etc.) dependerá del correcto equilibrio entre ambas fases del proceso. Cómo alcanzar dicho equilibrio es una de las cuestiones centrales del debate.

Colomán Navarro Cañete
Profesor de la EUES-Pere Tarrés (Universitat Ramon Llull)



- 1 Los datos que sirven de base para este artículo proceden de los estudios de inserción laboral realizados periódicamente (años: 1998, 1999 y 2000) sobre cada una de las 4 primeras promociones de diplomados de la Escola Universitària d'Educació Social Pere Tarrés, de la Universitat Ramon Llull. El conjunto de la población estudiada es de 605 diplomados, y el total de sujetos que respondieron en las sucesivas encuestas 518, manteniendo una tasa de participación aproximada del 80 % en las 4 promociones.
- 2 Los datos registrados en las tablas corresponden a las respuestas de los sujetos encuestados. Las encuestas se han realizado sistemáticamente un año después de que la promoción obtuviera el diploma. La única excepción corresponde a la 1ª promoción, encuestada dos años después de lograr el título.
- 3 EPA, tercer trimestre, 1999.
- 4 *Sortides professionals dels titulats universitaris*, informe elaborado por la Fundació Argentaria. Fuente: *Mercat de Treball*, nº 18, del 22.01.2000
- 5 R.B.REICH (1993) *El trabajo de las naciones*, Ed.Vergara, Madrid., citado por L.CONDE (1995) en "Reflexiones sobre el futuro del trabajo", *CLAVES* nº 54, Julio/Agosto-95, pp. 74-78
- 6 X.CACHO LABRADOR (1998) *L'Educadora i l'Educador Social a Catalunya*, APESC (Associació Professional d'Educadors Socials de Catalunya), Barcelona (estudio realizado sobre una muestra de educadores sociales que ya ejercían la profesión en 1996 o con anterioridad)
- 7 C.OFFE (1986) *Contradictions of the Welfare State*, Hutchinson, Londres.
- 8 P.DONATI (1997) "El desarrollo de las organizaciones del tercer sector en el proceso de modernización y más allá", *REIS*, nº 79, Julio-Septiembre/97, pág. 116.
- 9 J. I. RUIZ (1999) *El tercer sector en España*, Fundación BBV, Madrid.
- 10 Para una visión global y actualizada de los estudios sobre el tercer sector, véase M.HERRERA GÓMEZ (1998) "La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas", en *PAPERS*, nº 56, pp. 163-196.
- 11 L.MORENO y S.SARASA (1993) "Génesis y desarrollo del Estado del Bienestar en España" en *Revista Internacional de Sociología*, 3ª época, nº 6, Septiembre-Diciembre/93, pp. 27-69.
- 12 E.JIMENEZ et al. (1999) *Los nuevos yacimientos de empleo*, Ed.Icaria, Barcelona.; L.CACHÓN y Fundación Tomillo (1999) *Nuevos yacimientos de empleo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

El proceso de inserción laboral del educador social en Cataluña: Entre la oportunidad y el riesgo.

El proceso de inserción laboral del educador social en Cataluña: entre la oportunidad y el riesgo

The job placement process of social educators in Catalonia: between opportunity and risk

El propósito de este artículo es identificar algunos de los factores que están condicionando el proceso de inserción laboral de los diplomados en Educación Social en Cataluña. A partir de los datos disponibles, el trabajo se articula alrededor de tres ejes: la calidad de la inserción laboral, la modificación del mapa de los agentes de inserción y la aparición de nuevas fuentes de demanda de servicio. Como resultado de la irrupción de estos factores se estaría produciendo una notable modificación de las categorías definitorias del profesional de la educación social.

The aim of this article is to identify some of the factors that are conditioning the process of job placement of Social Education diploma holders in Catalonia. Using the data available, the article is based on three axes: the quality of job placement, the modification of the map of placement agents and the appearance of new sources of demand for the service. The irruption of these factors would be giving rise to a notable social modification of the categories that define the social education professional.

Autor: Colomán Navarro Cañete

Artículo: El proceso de inserción laboral del educador social en Cataluña: Entre la oportunidad y el riesgo.

Referencia: Educación Social núm. 15 pp. 10-32

Dirección profesional: Escola Universitària d'Educació Social Pere Tarrés
 Universitat Ramon Llull
 c/.Carolines, nº 10.
 08012 Barcelona
 Tel. 93-4152551
 Fax 93-2186590
 E-Mail: cnavarro@peretarres.org