

**ESTUDI DE  
LA PROFESSIONÓ.  
UNA  
APROXIMACIÓ  
A LA SITUACIÓ  
DE LES  
TREBALLADORES  
SOCIALS A  
CATALUNYA**

---

**ABRIL 2025**

---

**Títol:**

Estudi de la professió. Una aproximació a la situació de les treballadores socials a Catalunya

**Autoria:** Alex García Díaz

**Edita:** Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya

**Data de publicació:** abril 2025

Alex García Díaz

Graduat en Ciències Polítiques i Gestió Pública  
per la Universitat Autònoma de Barcelona i Màster en Anàlisi  
Política per la Universitat Oberta de Catalunya.

# ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ DE LA DEGANA	9
2. RESUM	10
3. INTRODUCCIÓ	11
3.1 La professió	11
3.2 Context històric del treball social	12
3.3 Justificació de l'estudi	13
3.4 Objectius i metodologia	14
4. LES TREBALLADORES SOCIALS EN EL MÓN LABORAL	18
4.1 Dades generals	18
4.1.1 Gènere	18
4.1.2 Edat	19
4.1.3 Ubicació geogràfica del lloc de treball	20
4.1.4 Àmbits d'intervenció professional	25
4.1.5 La vocació	29
4.2 Dades en relació amb la contractació	32
4.2.1 Formació especialitzada	32
4.2.2 Règim laboral	33
4.2.3 Àmbits d'intervenció a l'administració pública	34
4.2.4 Àmbits d'intervenció a la xarxa d'entitats sense ànim de lucre	35
4.2.5 Àmbits d'intervenció en empreses privades i entitats privades	37
4.2.6 Rols professionals	38
4.2.7 El treball en equip	39
4.2.8 Estabilitat laboral	40
4.2.9 Salari brut	42
4.3 Les treballadores socials pluriocupades	49
4.3.1 Règim laboral	50
4.3.2 Volum de treballadores socials per entitat	51
4.3.3 Categoria professional	51
4.3.4 Tipologia de contractació	52
4.3.5 Jornada	52

4.3.6 Salari brut anual	53
4.4 Dades de contractació per territoris	54
4.4.1 Barcelona	54
4.4.1.1 Àmbits d'intervenció professional	55
4.4.1.2 Règim laboral	58
4.4.1.3 Rols professionals	59
4.4.1.4 Estabilitat laboral	60
4.4.1.5 Rang brut salarial	60
4.4.1.6 Realitat del territori	62
4.4.2 Catalunya Central	63
4.4.2.1 Àmbits d'intervenció professional	64
4.4.2.2 Règim laboral	66
4.4.2.3 Rols professionals	67
4.4.2.4 Estabilitat laboral	68
4.4.2.5 Rang brut salarial	68
4.4.5.6 Realitat del territori	70
4.4.3 Lleida	72
4.4.3.1 Àmbits d'intervenció professional	72
4.4.3.2 Règim laboral	74
4.4.3.3 Rols professionals	75
4.4.3.4 Estabilitat laboral	76
4.4.3.5 Rang brut salarial	76
4.4.3.6 Realitat del territori	78
4.4.4 Girona	79
4.4.4.1 Àmbits d'intervenció professional	80
4.4.4.2 Règim laboral	81
4.4.4.3 Rols professionals	82
4.4.4.4 Estabilitat laboral	83
4.4.4.5 Rang brut salarial	84
4.4.4.6 Realitat del territori	85
4.4.5 Tarragona	86
4.4.5.1 Àmbits d'intervenció professional	86
4.4.5.2 Règim laboral	88
4.4.5.3 Rols professionals	89

4.4.5.5 Rang brut salarial	91
4.4.5.6 Realitat del territori	92
4.4.6 Terres de l'Ebre	94
4.4.6.1 Àmbits d'intervenció professional	94
4.4.6.2 Règim laboral	96
4.4.6.3 Rols professionals	97
4.4.6.4 Estabilitat laboral	98
4.4.6.5 Rang brut salarial	98
4.4.6.6 Realitat del territori	99
<b>5. VALORACIONS DE LES TREBALLADORES SOCIALS</b>	<b>102</b>
5.1 Graus de satisfacció	102
5.1.1 Grau de satisfacció amb el grau o diplomatura	102
5.1.2 Grau de satisfacció amb el treball social com a camp professional	104
5.1.3 Grau de satisfacció amb la feina actual	106
5.2 Violències i discriminació	108
5.2.1 Violències	108
5.2.2 Discriminació	111
5.3 Preocupacions	113
5.4 Quins recursos promou el lloc de treball	117
<b>6. LES ALTRES TREBALLADORES SOCIALS</b>	<b>120</b>
6.1 Estudiants del grau	120
6.1.1 La tria del grau en Treball Social	120
6.1.2 Àmbits professionals d'interès	122
6.1.3 Preferències envers el règim laboral	125
6.1.4 Expectatives envers càrrecs de responsabilitat	126
6.1.5 La recerca de feina	127
6.1.6 Referències professionals	132
6.2 Treballadores socials jubilades	134
6.2.1 On i com van desenvolupar la seva tasca	135
6.2.2 Grau de satisfacció amb la professió	140
6.3 Titulades no exercint: casuístiques	141
6.3.1 Satisfacció amb el grau i les sortides laborals	141
6.3.2 La decisió de no exercir	143

6.3.3 Possibilitat de retorn	145
6.4 Treballadores socials a l'atur o fora de l'àmbit	146
6.4.1 La recerca de feina	147
6.4.2 Àmbits de preferència	150
6.4.3 La categoria professional	152
6.4.4 El rang salarial	152
6.4.5 Tria de sector (públic o privat)	153
<b>7. EMPRESAS PRIVADES, ENTITATS SENSE ÀNIM DE LUCRE I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA</b>	<b>156</b>
7.1 Dades generals	156
7.1.1 Tipologia i antiguitat	156
7.1.2 Ubicació territorial	158
7.1.3 Àmbit d'intervenció	160
7.2 Dades en relació amb la contractació	163
7.2.1 Nombre de treballadores socials contractades	164
7.2.2 Categoria professional	166
7.2.3 Jornada laboral	168
7.2.4 Conveni col·lectiu de referència	170
7.3 Aspectes rellevants	173
7.3.1 Formació requerida	173
7.3.2 Perfil competencial i funcions requerides	175
7.3.3 Volum d'atenció directa	184
7.3.4 Treball en equip i recursos disponibles	191
7.3.5 Recursos per a la cura de les professionals	194
7.3.6 Factors determinants en la contractació	195
7.3.7 La rotació de professionals	197
7.3.8 Beneficis en la contractació d'una TS	199
<b>8. TENDÈNCIES DE LA PROFESSIONIÓ</b>	<b>202</b>
8.1 Perfils professionals en treball social	203
8.1.1 Perfils exclusius del treball social	203
8.1.1.1 La cartera de serveis socials	203
8.1.1.2 La TS en l'àmbit de la salut	207
8.1.1.3 La TS en l'àmbit educatiu	209
8.1.1.4 La TS en l'àmbit de la justícia	210

8.1.1.5 La TS en peritatge social	211
8.1.1.6 La TS en serveis socials especialitzats	212
8. 1. 2 Perfils compartits	213
8.1.2.1 Cartera de serveis socials	213
8.1.2.2 Àmbit de justícia	215
8.1.2.3 Àmbit sanitari	216
8.1.2.4 Àmbit educatiu	218
8.1.2.5 Àmbits especialitzats	219
8.2 Avenços i retrocessos de la professió	220
8.2.1 Avenços de la professió	220
8.2.2 Retrocessos de la professió	221
8.3 Noves tendències	223
8.3.1 L'especialització	224
8.3.2 L'ús de les noves tecnologies	224
8.3.3 Nous àmbits d'intervenció	225
8.3.4 Nous projectes al sector privat	226
8.3.5 La gestió de serveis públics	227
8.4 Formació	227
9. DISCUSSIÓ DE RESULTATS	231
9.1 La professió	231
9.2 Les condicions laborals	232
9.3 Treballadores socials i contractants	233
10. CONCLUSIONS	235
11. PROPOSTES DE MILLORA	237
12. BIBLIOGRAFIA	241



# 1. PRESENTACIÓ DE LA DEGANA

Em complau presentar-vos “L’Estudi de la professió. Una aproximació a la situació de les treballadores socials a Catalunya”, un estudi que hem impulsat des del Col·legi de Treball Social de Catalunya amb l’objectiu de copsar la realitat de les professionals en treball social, les oportunitats i els reptes de la professió que es plantegen a mitjà i llarg termini.

Aquest estudi adquireix una rellevància significativa tant per a la professió del treball social com per al col·legi que la representa i es manté en el ferm compromís de la defensa dels drets laborals i la dignitat professional de les persones que treballen en el sector social.

El Col·legi i el col·lectiu de les treballadores socials disposaran d’aquest estudi per defensar els seus interessos i reclames, orientar la necessària formació contínua i especialitzada i garantir que les condicions laborals reflecteixin la importància de la seva tasca en la nostra societat. La dignitat del treball no és només una qüestió de condicions laborals o salarials, sinó també de reconeixement i valoració social.

El treball social té arrels profundes en els valors de la justícia social, els drets humans, la col·laboració i el respecte per la dignitat de totes les persones. Aquestes bases ètiques guien les accions de les treballadores, que cerquen promoure l’equitat d’oportunitats. Des d’un enfocament holístic i integrador inherent en la pràctica de la nostra professió, el treball social és, en essència, un compromís amb la dignitat humana i la construcció d’un món més just, equitatiu i solidari. En aquest sentit, la professió es fonamenta en un compromís ferm per abordar les desigualtats estructurals i les discriminacions que existeixen en una societat regida per la normativitat.

Per últim, és imprescindible agrair a la col·legiatura la seva participació i col·laboració amb el Col·legi, fent possible l’ampli recull de dades a nivell quantitatiu i qualitatiu per l’anàlisi i elaboració d’aquest estudi.

Per suposat, també agrair la participació i cooperació de l’ampli ventall d’entitats, institucions, administracions i empreses, que ha permès conèixer la seva perspectiva envers la professió del treball social i contribuir així al seu anàlisi.

Us convido a totes i tots a llegir aquest estudi.

**Conchita Peña Gallardo.** Degana

## 2. RESUM

El Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya (TSCAT) ha elaborat un estudi per tal d'analitzar l'univers laboral de les treballadores socials a Catalunya amb l'objectiu principal d'establir un marc de referència i aportar coneixement sobre l'estat de la professió.

Per fer-ho possible, s'ha realitzat una investigació acadèmica rigorosa, inicialment exploratòria amb una base documental i bibliogràfica, seguida d'una fase de recerca descriptiva mitjançant processos quantitius i qualitius per a la recollida d'informació.

Per tal de descriure el perfil professional actiu en treball social i la realitat dels diversos llocs de treball existents, l'estudi es basa en dades genèriques i dades específiques. Per una banda, la metodologia quantitativa basada en enquestes ens ha permès obtenir dades concretes i mesurables sobre aspectes com l'ocupació, les condicions laborals, la formació acadèmica de les professionals, etc. Per altra banda, la metodologia qualitativa basada en entrevistes ens ha ofert una visió més profunda i detallada de les experiències personals, les percepcions, les dificultats laborals diàries, les seves reclames, etc.

L'estudi també inclou l'anàlisi d'altres perfils: les estudiants del grau; les treballadores socials jubilades; i les titulades que han decidit no exercir de treballadores socials, entre d'altres.

Els principals resultats que s'han obtingut amb aquest estudi mostren una clara feminització de la professió a tot el territori; l'àmplia diversitat d'àmbits i espais d'intervenció; una major especialització; també, però, la inestabilitat laboral i la necessària millora de les condicions laborals i econòmiques; la iniquitat territorial envers les oportunitats laborals i la disponibilitat de recursos; la preocupació per la manca de reconeixement professional i institucional; i mancances en la percepció de suport i cures.

Avancem aquí, que el present estudi ens ha permès: conèixer i identificar tendències; extreure conclusions envers com el sector social i privat reconeix la figura de la treballadora social i la valora; reflexionar envers la vocació i el compromís; identificar els desafiaments i reptes envers les condicions laborals i de creixement professional; i posar de manifest les oportunitats de millora.

Aquest estudi pretén posicionar-se com un referent en el coneixement de les diferents realitats de les treballadores socials, amb un esperit crític que manifesti reptes i oportunitats per a la professió.

## 3. INTRODUCCIÓ

El Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya (TSCAT) ha desenvolupat el present estudi amb l'objectiu d'entendre millor les condicions laborals, les oportunitats i els reptes que afronten les treballadores socials, la nostra investigació pretén proporcionar dades fonamentals que permetin impulsar millores significatives en la pràctica professional.

Donat el volum de dades, tant a nivell qualitatiu com quantitatiu, que s'han recollit i analitzat, s'ha estructurat l'estudi en diversos apartats i subapartats. Així, el present document inclou un apartat introductori per contextualitzar la professió, justificar l'estudi i donar a conèixer la metodologia emprada, així com els objectius a assolir; el següent apartat recull les dades generals i específiques que s'han obtingut en l'anàlisi de l'univers de les treballadores socials a nivell laboral i territorial; a continuació s'exposen les valoracions directes obtingudes de les TS envers el lloc de treball; un altre apartat on s'han inclòs altres perfils de TS que no es troben en actiu; un altre amb l'anàlisi de dades vinculades al mercat laboral abordant el sector públic i privat; seguit d'un que dona a conèixer les tendències de la professió; un apartat de discussió de resultats; les conclusions de l'estudi; un apartat de propostes; i finalment l'apartat de bibliografia.

### 3.1 La professió

El treball social és una professió basada en la pràctica i una disciplina acadèmica que promou el canvi i el desenvolupament social, la cohesió social, i l'enfortiment i l'alliberament de les persones. Els principis de la justícia social, els drets humans, la responsabilitat col·lectiva i el respecte a la diversitat són fonamentals per al treball social. Amb el suport de les teories del treball social, les ciències socials, les humanitats i els coneixements indígenes, el treball social involucra les persones i les estructures per fer front a desafiaments de la vida i augmentar el benestar (International Federation of Social Workers [IFSW], 2014).

Les professionals del treball social entenen i comprenen la persona que estan atenent en la seva totalitat, incloent-hi els seus contextos socials, culturals, econòmics i polítics. Aquesta visió àmplia permet identificar i treballar en múltiples dimensions, oferint acompanyament i atenció on s'aborden les demandes tant explícites com implícites.

La formació de les treballadores socials és rigorosa i multidisciplinària, abastant àrees com la psicologia, la sociologia, el dret, la salut i la pedagogia, entre d'altres. Aquesta formació integral és essencial per dotar les professionals de les competències necessàries per abordar la complexitat de les problemàtiques socials. A més, la professió requereix un compromís amb la formació continuada, ja que les necessitats i demandes socials són canviants. Per aquest motiu, les TS s'han de formar constantment.

### 3.2 Context històric del treball social

El treball social a Catalunya ha evolucionat des d'orígens filantròpics i benèfics, fins a convertir-se en una professió consolidada i regulada, amb una àmplia formació acadèmica que li aporta un paper fonamental en la societat catalana actual.

A finals del segle XIX i inicis del segle XX, amb l'inici de la industrialització a Catalunya, especialment a Barcelona, es van articular una sèrie de dificultats socials donades per la casuística d'aquest moment històric, com la pobresa, la precarietat laboral i la manca de serveis bàsics. A conseqüència d'aquesta realitat, van sorgir a Catalunya diverses associacions benèfiques i moviments filantròpics que buscaven mitigar aquests efectes negatius. Aquestes organitzacions, sovint vinculades a l'Església i a la burgesia, proporcionaven assistència als més necessitats.

No va ser fins a l'any 1932, que es van professionalitzar aquests coneixements i tasques, amb la constitució i establiment de la primera experiència de formació professional, la Escuela de Asistencia Social para la Mujer, a la ciutat de Barcelona (Barbero & Feu, 2015). Es tracta de la primera escola d'assistents socials que es va crear a Espanya, tenint un paper fonamental en la formació de les primeres treballadores socials professionals.

Des d'aquesta primera experiència, la professió i la formació van anant patint modificacions, principalment per la seva relació originària amb els valors catòlics i els canvis de règims polítics. Amb el franquisme, la "qüestió social" va ser substituïda per la "qüestió nacional" i els objectius inicials de la professió es van transformar. Durant tot aquest període de temps, van sorgir una gran quantitat de col·legis en el conjunt del territori nacional, que no disposaven d'un pla d'estudis comú, fins a la seva implantació l'any 1966, mitjançant el seu reconeixement com a grau mitjà (Barbero & Feu, 2009).

Posteriorment a la unificació acadèmica, els estudis de treball social van viure un període d'estabilitat fins als inicis de la democràcia al nostre país, on la instauració de l'estat del benestar va aportar un nou paradigma a la professió i va tornar a posar la mirada en la "qüestió social".

Amb l'estat del benestar la professió va assolir més rellevància i, conjuntament amb els reclams del col·lectiu professional, va obtenir el reconeixement universitari l'any 1980, però no va ser fins a l'any 1983 que, mitjançant el Reial Decret 1850/1981, de 20 d'agost, s'establí el pla d'estudis del Títol Universitari de Diplomada en Treball Social (Fernández et al., 2023). Posteriorment, la implementació del pla Bolonya l'any 2009 va transformar la diplomatura en el grau universitari vigent en l'actualitat.

Com els estudis, la professió va patir grans modificacions, adaptant-se als camps professionals tradicionals i accedint-ne a nous, on a poc a poc ha obtingut importància i reconeixement, convertint-se en una professió amb una mirada àmplia, holística i en constant creixement.

### 3.3 Justificació de l'estudi

La professió de treball social es troba, des de fa anys, en una situació de manca de reconeixement i de visibilitat, tant pel que fa a condicions laborals com de valoració social. Tot i el seu paper fonamental dins de l'àmbit social, les dades específiques sobre les treballadores socials i la seva activitat són pràcticament inexistents. Aquesta situació genera un buit alarmant en la comprensió de la realitat de la professió, la qual es veu relegada a un segon pla en termes de valoració professional, econòmica i institucional.

L'estudi que aquí es presenta sorgeix de la necessitat imperant d'abordar aquesta mancança. Des del Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya (TSCAT), hem considerat imprescindible impulsar aquesta investigació davant la falta de dades rigoroses i actualitzades que permetin entendre la situació real del col·lectiu. En absència de fonts d'informació oficials que proporcionin un retrat fidedigne de la professió, hem hagut de prendre la iniciativa per donar veu i visibilitat a les necessitats i a les condicions de les TS.

Aquest estudi és el primer pas per intentar corregir aquesta mancança d'informació i reconeixement. La seva finalitat no només és obtenir dades clares sobre la professió, sinó també obrir espais de reflexió i diàleg que ens permetin entendre millor la importància del treball social dins la societat. Ens proposem, a través d'aquest estudi, contribuir al creixement i a la visibilitat

zació de la professió, tot treballant per garantir un futur en el qual el treball social gaudeixi del reconeixement que mereix.

Lluny de ser un punt de finalització, aquesta investigació s'ha concebut com una base sòlida per a futures accions que ajudin a millorar les condicions laborals i professionals del col·lectiu, sempre amb una visió positiva i constructiva. És un camí que comencem amb l'esperança que els resultats d'aquest estudi serveixin per fomentar el respecte, la valoració i la dignificació de les professionals del treball social.

### 3.4 Objectius i metodologia

A través d'una anàlisi multidimensional, es pretén aportar una comprensió integral de la situació actual del treball social com a professió. Es posarà especial èmfasi a identificar les oportunitats laborals disponibles per a les treballadores socials, així com els principals reptes que han de superar per desenvolupar la seva tasca de manera eficaç i satisfactòria. Entre aquests reptes es troben la necessitat de reconeixement professional, la càrrega de treball i les expectatives socials i institucionals.

Amb l'objectiu de conèixer la realitat de la professió de treball social a Catalunya, hem plantejat diferents qüestions per poder aproximar-nos a la resposta, de la forma més global i objectiva possible.

**L'objectiu general** d'aquest estudi respon a una necessitat principal:

- Analitzar i donar a conèixer la realitat laboral de les treballadores socials a Catalunya.

Per tal de fer-ho possible s'han plantejat i assolit el següents **objectius específics**:

- Descriure les actuals condicions laborals en treball social (tipus de contracte, salaris, sectors d'inserció, etc.).
- Descriure l'àmplia diversitat de llocs de treball en treball social.
- Identificar les ocupacions que són reserva d'activitat, les compartides amb altres disciplines, les vinculades a necessitats formatives i competencials, les que són tendència i les que són novetat.
- Conèixer les oportunitats i els reptes que afronta la professió tant en el seu exercici diari com en el futur.

- Sensibilitzar el mercat laboral (empreses, entitats, institucions i administració) envers la figura del treball social.
- Traslladar el potencial de la professió per satisfer les diferents necessitats professionals d'empreses/entitats en l'actualitat i en projecció de futur.

En referència a la contextualització metodològica, inicialment es va portar a cap una investigació acadèmica exploratòria del sector social, on es van consultar totes les fonts d'informació disponibles, tant documentals com bibliogràfiques. Posteriorment, es va fer una investigació descriptiva de la professió de treball social, amb l'anàlisi dels estudis realitzats del sector, documentació existent des de la creació oficial de la professió, estudis universitaris, etc. Amb aquesta base de coneixement, vam determinar la importància de conèixer de primera mà la realitat i les necessitats de les persones titulades en Treball social, sent aquesta l'única condició base per a la participació en l'estudi.

Per aproximar-nos més significativament a la mencionada realitat de la professió, vam considerar adient efectuar la recollecció d'informació de l'estudi mitjançant tant processos quantitius com qualitius. Per a la recollida d'informació quantitativa es van crear dues enquestes en format online. La primera, dirigida a actuals estudiants del grau de Treball Social i a tota persona titulada en Treball Social que resideixi a Catalunya. La segona enquesta era destinada a empreses privades, entitats sense ànim de lucre i l'administració pública, ubicades a Catalunya, amb treballadores socials contractades. Totes dues enquestes es van fer sota el paraigua del programa de Typeform, que ofereix una gran anàlisi posterior de les dades obtingudes. El marge d'error que es va plantejar per a l'enquesta, amb un nivell de confiança del 95 %, és:

$$uc = \sqrt{(2,25)^2 + (0,2)^2} = \sqrt{5,06} + \sqrt{0,04} = \sqrt{5,10} = 2,26 \text{ mm}$$

$$U = 2 \cdot 2,26 \text{ mm} = 4,52 \text{ mm}$$

± 5 % en el cas de màxima indeterminació, per un nivell de confiança de 95 %

Amb l'objectiu de tenir la certesa que els resultats obtinguts poguessin establir-se dins del llindar de significació plantejat, es van dissenyar preguntes de control en totes les etapes de l'enquesta. L'enquesta destinada a les professionals disposava de sis camins alternatius possibles, que es determina-



ven en relació amb la situació professional de cada professional enquesta- da, per així poder obtenir informació de diferents perfils amb els quals poder conèixer, mitjançant una mirada més global, l'àmplia realitat professional de les persones titulades en Treball Social. Per al disseny de les dues versions d'enquestes es va dur a terme un treball previ d'investigació acadèmica des- criptiva de les necessitats de la professió i de les professionals, atenent els reclams i els reptes que marquen l'agenda del treball social.

L'enquesta destinada a **treballadores socials** va obtenir **2.031 respostes** i l'enquesta destinada a la part contractant va obtenir **162 respostes d'em- preses privades, d'entitats sense ànim de lucre i de l'administració pública.**

Per a la recollida d'informació qualitativa es van crear dos models d'entre- vista: el primer model, destinat a treballadores socials de tot el territori ca- talà, mitjançant una selecció prèvia de diferents perfils professionals, ge- ogràfics i de realitats laborals. Es van fer **54 entrevistes** en format online i presencial destinades a **treballadores socials** de tot el territori català. El segon model d'entrevista es va destinar a empreses privades, entitats sense ànim de lucre i l'administració pública, que disposin de treballadores socials en la seva organització, mitjançant una selecció prèvia de diferents àmbits professionals, geogràfics, nombre de treballadores, etc. Es van fer **21 entre- vistes** en format online i presencial, destinades a **empreses privades, enti- tats sense ànim de lucre i l'administració pública.**

Per al disseny de les dues versions d'entrevista, com va succeir amb les enquestes, es va dur a terme un treball previ d'investigació acadèmica de les necessitats de la professió i de les professionals, atenent els reclams i els reptes que marquen l'agenda del treball social. En relació amb les en- trevistes amb TS, perquè la mostra fos significativa i representés la realitat del treball social a Catalunya, es va establir **un mínim de 8 entrevistes per a cada territori** (Barcelona, Catalunya Central, Lleida, Girona, Tarragona i Terres de l'Ebre) i amb l'objectiu de subdividir les professionals en comar- ques on realitzen l'exercici professional, independentment del seu gènere o edat. També hem cercat que, en la mesura del possible, cada treballadora de cada territori es dediqués a un àmbit professional diferent. A més, també s'ha entrevistat una persona jubilada de cada territori i una persona titula- da que, pel motiu que sigui, no desitja exercir la professió.

La col·laboració de les delegacions territorials del TSCAT ha estat cabdal per poder destriar les professionals que ocuparien aquests perfils, que res- ponen a la mostra proposada a l'inici de la investigació. La proximitat de les



delegacions als professionals del territori ha permès el correcte desenvolupament d'aquesta tasca.

Amb totes aquestes dades i informació recollida, s'ha desenvolupat una anàlisi multinivell de totes les variables i realitats, amb l'objectiu de dissenyar una imatge completa de la professió de treball social. Principalment, s'ha dut a terme una anàlisi estadística descriptiva (mitjanes, mediana, moda, desviació, etc.), encara que hem afegit una anàlisi factorial i de correlació, per identificar relacions entre diferents variables i trobar patrons subjacents que aportin rellevància a la investigació. Per a l'anàlisi del conjunt de dades hem emprat regressions estadístiques mitjançant els programes d'anàlisi Excel i R.

# 4. LES TREBALLADORES SOCIALS EN EL MÓN LABORAL

Les dades recollides en aquest estudi ofereixen una visió detallada sobre un ampli espectre de qüestions de caràcter general i de caràcter específic, que ens permetran radiografiar amb més exactitud els nostres objectius.

Les dades que es presenten a continuació han estat delimitades per les enquestes realitzades a més de 2.000 persones titulades en Treball Social i les entrevistes, amb les quals hem pogut accedir a una narrativa més detallada de la professió, en la majoria dels àmbits professionals, en tot el territori català i amb l'objectiu de representar totes les realitats.

## 4.1 Dades generals

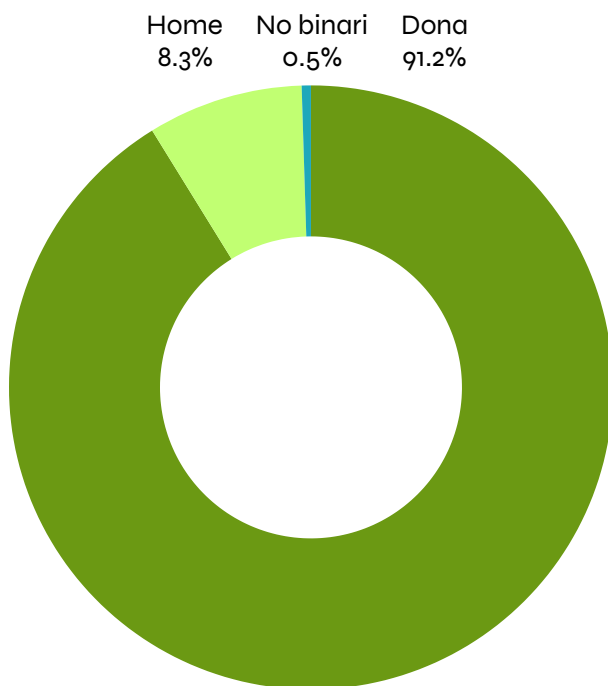
En aquest apartat inicial s'analitzaran dades genèriques en relació amb la professió i les professionals que en formen part, amb l'objectiu d'assentar una base de coneixement per a la posterior anàlisi més específica. Mitjançant la conjunció de tècniques quantitatives i qualitatives analitzarem aspectes com el gènere i edat de les professionals, la ubicació del lloc de feina, els àmbits d'actuació professionals que ocupen les treballadores socials i el sentiment vocacional per la professió.

### **4.1.1 GÈNERE**

La feminització de la professió de treball social és un fenomen destacat que es reflecteix clarament en les dades obtingudes en aquesta fase de l'estudi: el 91,2 % de les professionals del treball social són dones, mentre que els homes representen només el 8,3 % i les persones que no s'identifiquen en la construcció tradicional de gènere constitueixen un 0,5 % (categoria no binari). Aquesta distribució posa de manifest la preponderància de les dones en aquest àmbit, un fet que està influenciat per diversos factors socials, culturals i històrics.

La tradició de les dones en rols de cura i suport, sovint associats amb el treball social, ha contribuït a aquesta dinàmica. Així mateix, la percepció de la

professió com una extensió dels rols tradicionals de gènere pot haver atret més dones que homes cap a aquest camp. Aquests rols tradicionals es van transmetre des de l'inici de la professió en el nostre territori, com hem vist amb les primeres experiències de formació professional, relacionada directament amb l'estructura femenina del cristianisme. D'altra banda, la baixa representació d'homes i persones no binàries pot reflectir la necessitat d'una major diversitat i inclusió a la professió.



#### 4.1.2 EDAT

La distribució de l'edat en la professió de treball social és un aspecte cabdal per entendre les dinàmiques internes i les capacitats de resposta a les necessitats socials que sorgeixen en una societat en constant evolució.

Aquestes dades mostren una presència significativa de professionals joves, especialment en la franja d'edat de 26 a 35 anys, amb 477 treballadores socials. Aquesta dada indica que hi ha una regeneració contínua a la professió, amb una entrada constant de nous professionals. També és remarcable que, en aquesta franja d'edat i en la franja de 18 a 21 anys, el percentatge d'homes és molt superior a la mitjana. És important mencionar aquesta dada, podent afirmar l'augment d'homes en els perfils professionals més joves. Alhora, la concentració de treballadores entre 46 i 55 anys, amb 595 respostes, reflecteix una base sòlida d'experiència que sustenta la professió. En aquesta franja i en les següents de més edat, podem observar que la participació dels homes és més reduïda. Aquesta combinació de noves pro-

professionals i d'altres experimentades assegura una continuïtat i adaptabilitat a les necessitats canviants de la societat.

A la següent taula es poden observar les dades de participació, per gènere i franja d'edat:

Edat	Dones	Homes	No binari	Total
Entre 18 i 21 anys	24	10	1	<b>35</b> (1,72 %)
Entre 22 i 25 anys	117	8	3	<b>128</b> (6,3 %)
Entre 26 i 35 anys	426	49	2	<b>477</b> (23,49 %)
Entre 36 i 45 anys	422	41	3	<b>466</b> (22,94 %)
Entre 46 i 55 anys	557	38	0	<b>595</b> (29,3 %)
Entre 56 i 65 anys	244	20	1	<b>265</b> (13,05 %)
Més de 65 anys	62	3	0	<b>65</b> (3,2 %)
<b>Total</b>	<b>1852</b> (91,2 %)	<b>169</b> (8,3 %)	<b>10</b> (0,5 %)	<b>2.031</b>

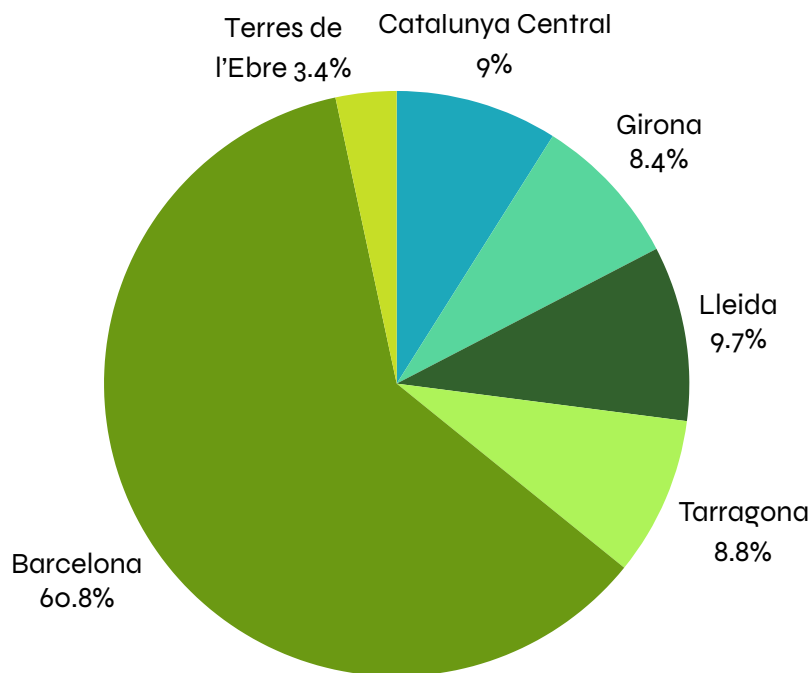
#### 4.1.3 UBICACIÓ GEOGRÀFICA DEL LLOC DE TREBALL

S'ha considerat molt important conèixer la distribució geogràfica de les professionals de treball social a Catalunya, ja que és un factor clau per comparar i diferenciar realitats. Els resultats en les següents dades són un reflex de la distribució de la població catalana en les diferents regions del territori. Segons les dades recollides, el 60,8 % de les professionals desenvolupen la seva tasca professional al territori de Barcelona. Aquest fet no és sorprenent, ja que Barcelona és el territori més ampli i densament poblat de Catalunya, acollint la major part de la població i, per tant, una major necessitat dels serveis socials.

En comparació, altres regions tenen una presència menor de professionals en treball social, però aquestes xifres també s'alineen amb la distribució poblacional. El 9,7 % de les professionals de treball social treballen a Lleida, seguint la tendència de concentració demogràfica en aquesta zona. La Catalunya Central compta amb el 9 % de les professionals, i Tarragona amb el

8,8 %. Aquestes dues darreres regions tenen una distribució relativament equitativa de professionals en relació amb la seva població.

A Girona, hi trobem el 8,4 % de les professionals, una xifra que es correspon, gairebé amb exactitud, en proporció a la població en aquesta província. Finalment, les Terres de l'Ebre tenen el 3,4 % de les professionals de treball social. Aquestes dades mostren una clara correlació entre la distribució de les professionals de treball social i la població total dels diferents territoris de Catalunya. Vegeu a la següent gràfica com s'il·lustren aquestes dades:

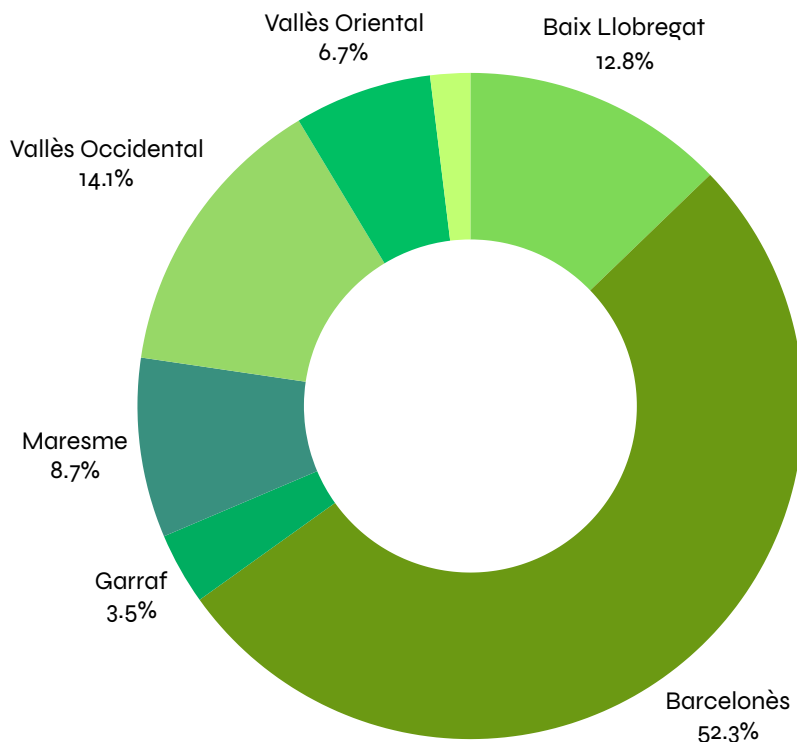


A mesura que la població creix o es desplaça, les necessitats de serveis socials també canvien, i és fonamental que la distribució de professionals es mantingui alineada amb aquestes necessitats per garantir una atenció adequada i equitativa a tota la població catalana. L'anàlisi d'aquestes dades també posa de manifest la importància d'una planificació estratègica en la distribució de professionals de treball social.

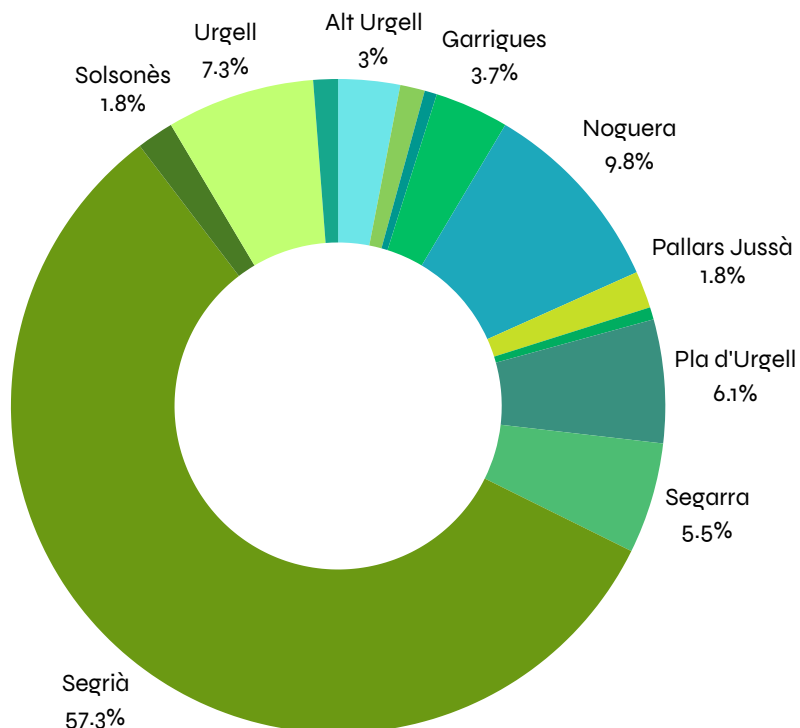
Les administracions públiques, les empreses privades i les entitats sense ànim de lucre han de col·laborar per assegurar que hi hagi prou professionals formats en totes les regions, adaptant la formació i els recursos disponibles a les necessitats específiques de cada territori. Això és especialment rellevant en les zones més rurals o menys poblades, on l'accés als serveis socials pot ser més limitat i suposa una dificultat afegida a la persona usuària.

A continuació, vegeu les gràfiques per territori, on s'observen les professionals de cada comarca:

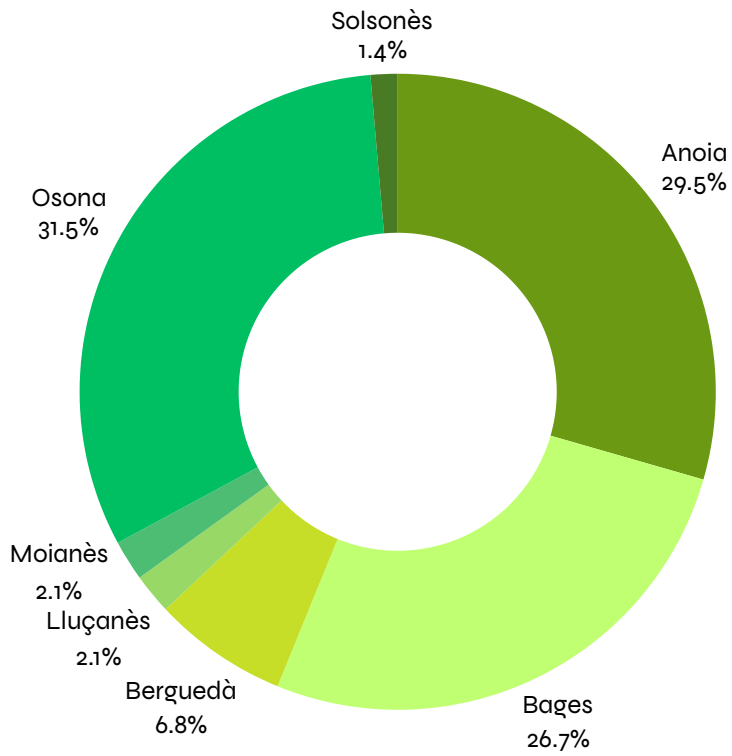
### Barcelona (1032 professionals)



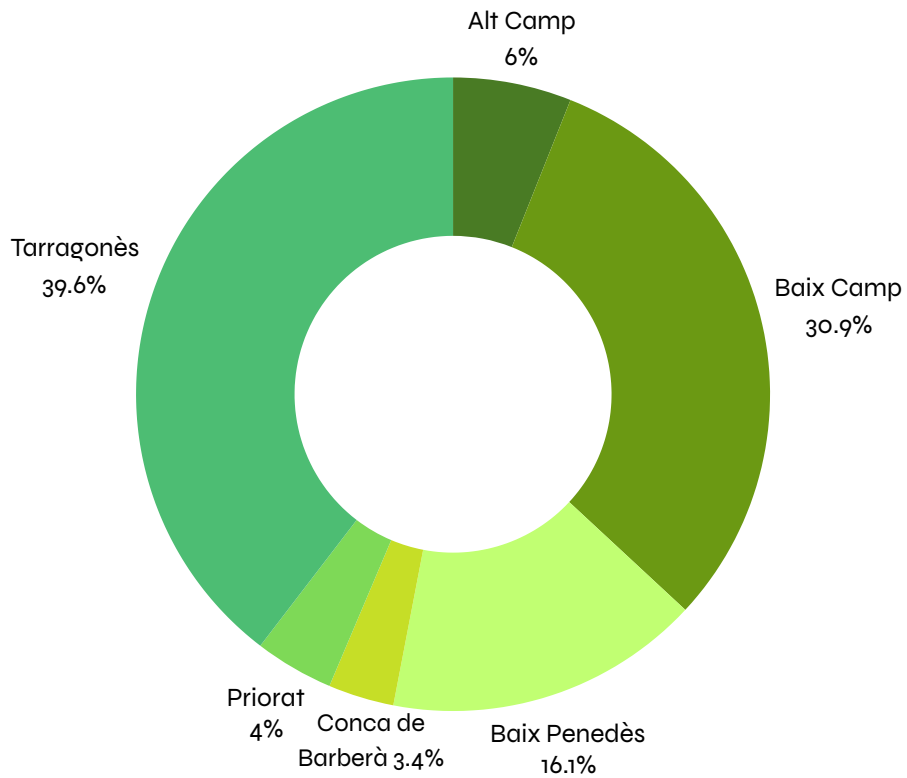
### Lleida (164 professionals)



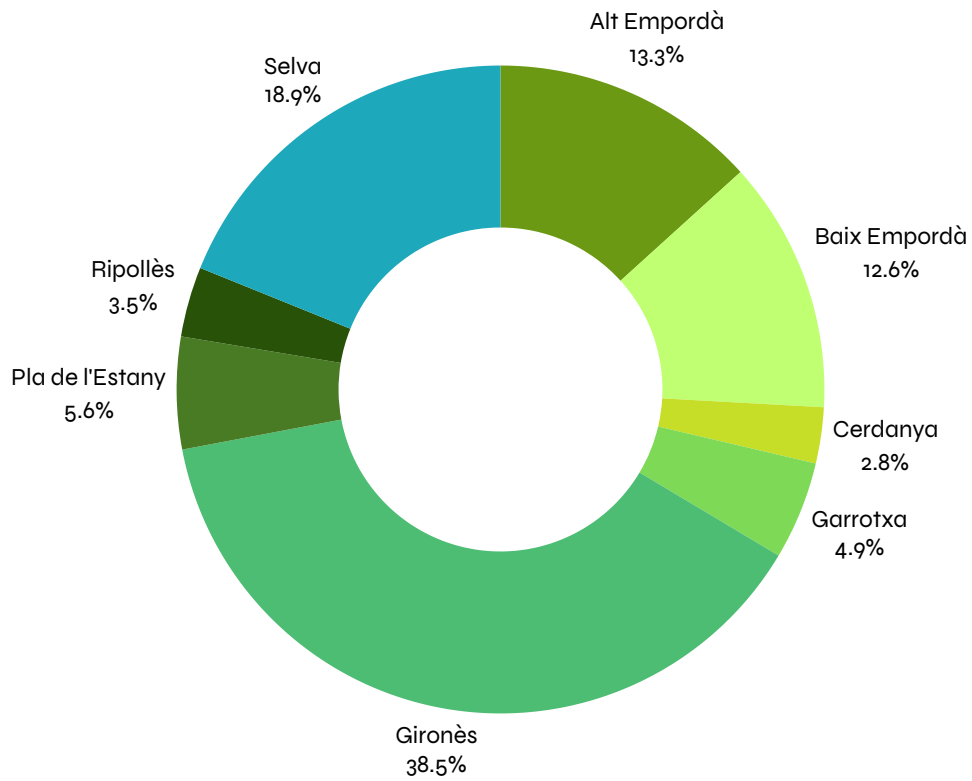
### Catalunya Central (152 professionals)



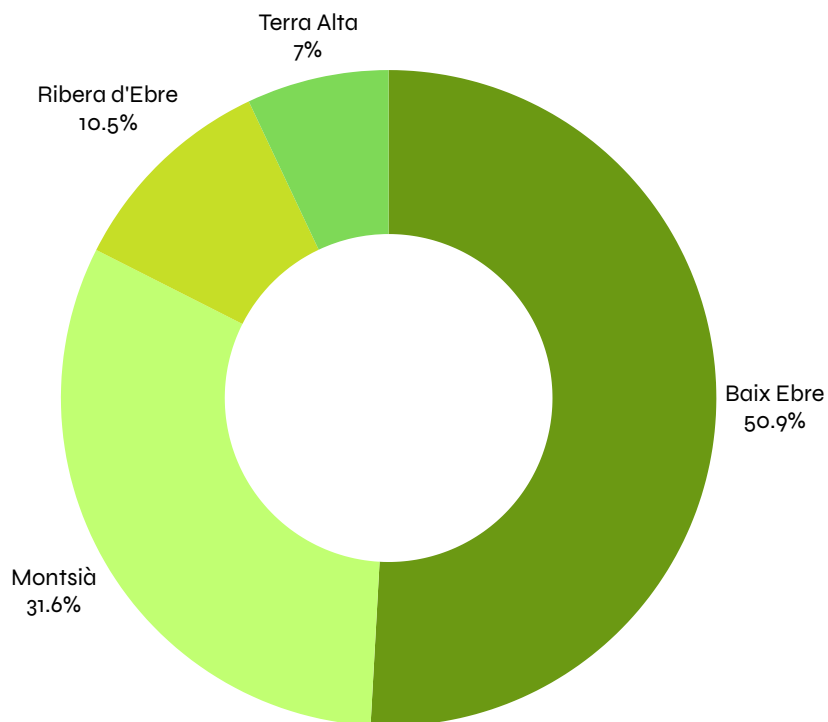
### Tarragona (149 professionals)



### Girona (143 professionals)



### Terres de l'Ebre (57 professionals)





#### 4.1.4 ÀMBITS D'INTERVENCIÓ PROFESSIONAL

El treball social és una professió caracteritzada per la seva àmplia gamma de funcions<sup>1</sup> i per la seva presència en múltiples àmbits. Les professionals del treball social desenvolupen un ventall de tasques molt variades, que poden anar des de la intervenció directa amb individus i grups fins a la promoció de polítiques socials que busquen millorar les condicions de vida de les persones. Aquesta versatilitat permet que les treballadores socials s'involucrin en una varietat de contextos, adaptant les seves habilitats i coneixements a les necessitats específiques de cada situació, responnent eficaçment a les necessitats canviants de la societat.

Amb l'objectiu de conèixer el gran espectre en el qual poden desenvolupar les seves funcions, hem identificat els àmbits d'intervenció professionals de les diferents treballadores socials enquestades i entrevistades. La presència de les TS en diversos camps professionals demostra la seva capacitat d'adaptació i resposta a la demanda constant de professionals capaces de fer front a una àmplia varietat de problemàtiques socials i la importància creixent de la seva contribució a la societat.

Com veurem a continuació, la distribució en diversos àmbits de feina a Catalunya ens mostra la gran diversitat i l'amplitud de serveis que les treballadores socials cobreixen, amb l'objectiu de respondre a les creixents necessitats de la societat. Es pot observar que hi ha àmbits que històricament es troben estretament relacionats, però que s'analitzen per separat, donada la pròpia identificació de les professionals en aquests àmbits d'intervenció concrets, com per exemple Salut i sanitat se separa de Salut mental i a la vegada, aquesta, se separa de Drogodependències, ja que cada àmbit disposa de la seva realitat concreta. Segons les dades recollides, els àmbits en què es concentren les professionals són variats, abastant des de serveis històricament lligats a la professió, com a sectors especialitzats.

L'àmbit amb més representació són els Serveis socials bàsics, amb el 33,1 % de les professionals enquestades. Les professionals que treballen en aquest àmbit atenen el conjunt de les necessitats que pugui presentar la societat en general, anticipant-se a necessitats emergents. El sector de Salut i sanitat ocupa el segon lloc amb un 19,9 % de les professionals. Aquestes professionals persegueixen incidir en la prevenció i la intervenció en els factors socials que incideixen en la salut de les persones. Només aquests dos primers

---

1 Les funcions i tasques assignades al treball social es descriuen en l'apartat 7 i posteriors del present estudi.

àmbits suposen més del 50 % de les persones enquestades i entrevistades, reafirmant el pes que té la professió en aquests serveis.

L'àmbit de la Gent gran representa el 9,5 % de les professionals, evidenciant la importància de proporcionar atenció i serveis adequats a un percentatge de la població en augment. Les professionals que es dediquen a aquest àmbit, garanteixen el suport i serveis a persones d'edat avançada, per ajudar-les a mantenir una qualitat de vida digna, segura i autònoma. La Salut mental és l'àmbit on hi treballen el 8,1 % de les professionals, hi desenvolupen una tasca essencial en l'atenció integral als pacients.

El sector de la Discapacitat compta amb el 6,8 % de les professionals, que treballen per proporcionar suport i assessorament a les persones amb discapacitat i les seves famílies.

L'àmbit de la Infància i adolescència compta amb el 4,6 % de les professionals. Aquestes professionals treballen per protegir i promoure el benestar dels infants i joves.

Altres sectors, tot i tenir una menor representació, també són essencials per a una cobertura integral de les necessitats socials. Així, el 2,8 % de les professionals van indicar que treballen en "Altres" àmbits que no s'identifiquen amb les nostres graelles. El 2,5 % de les professionals treballen en Educació. En aquest àmbit les TS desenvolupen la seva tasca principalment en institucions educatives.

Un altre 2,5 % de les professionals desenvolupa la seva tasca a l'àmbit de la Immigració. Aquestes professionals treballen amb les persones migrants perquè disposin d'eines per afrontar i superar els reptes associats amb l'adaptació a un nou país.

El 2,13 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'àmbit de l'Execució penal. Aquestes professionals treballen amb persones que es troben dins del sistema de justícia penal, ja sigui en presons, centres de reinserció o en llibertat condicional.

El 2 % de les professionals treballen a l'àmbit de Gènere i LGBTIQ+. Aquestes, proporcionen suport a persones que experimenten discriminació o desigualtat basades en el gènere o l'orientació sexual.

L'1,94 % de les professionals desenvolupen la seva tasca a l'àmbit de l'Exclusió social i pobresa. Aquestes, treballen amb persones i famílies que es troben en situacions de vulnerabilitat o marginalització per la manca de recursos econòmics, d'habitatge, d'ocupació o suport social.

L'1 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'àmbit de Drogodependències i/o addiccions. Aquestes, treballen amb persones que lluiten amb l'ús problemàtic de substàncies o altres conductes addictives.

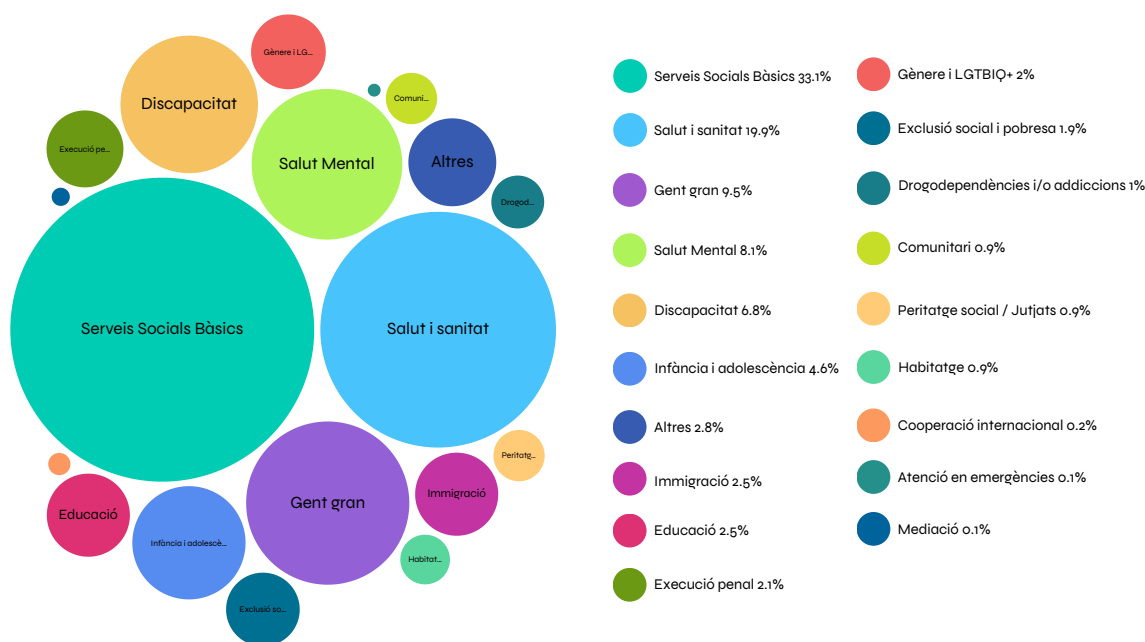
Els següents àmbits disposen d'una menor representació que els grups anteriors, però són àmbits estretament relacionats amb el treball social, com l'àmbit Comunitari, Peritatge social/Jutjats i Habitatge, tots tres amb una representació del 0,9 %.

Finalment, trobem tres àmbits amb una gran importància a la nostra societat, però amb una clara infrarepresentació de professionals. L'àmbit de la Cooperació internacional disposa del 0,2 % de les treballadores socials. Aquestes treballen en projectes i programes destinats a millorar les condicions de vida en països en desenvolupament o en situacions de crisi.

A l'àmbit de la Mediació, desenvolupen la seva tasca el 0,1 % de les professionals, encara que aquesta dada pot crear confusió, ja que hi ha un nombre més elevat que es dediquen a aquest àmbit, però com a segona feina o complement de la seva activitat principal. Les TS especialitzades en mediació ajuden a resoldre conflictes mitjançant la facilitació del diàleg entre les parts implicades per arribar a acords mútuament acceptables.

Atenció en emergències és l'àmbit amb menor representació, amb un 0,1 % de les professionals. En aquest àmbit succeeix la mateixa situació que a l'àmbit de mediació, ja que moltes professionals tenen una altra feina principal que compaginen amb aquest àmbit. Aquestes professionals són crucials per proporcionar suport immediat i eficaç en situacions de crisi.

Amb aquestes dades observem la gran diversitat professional del treball social i la capacitat de les professionals per adaptar-se a diferents contextos i necessitats. La distribució també subratlla la importància de cada sector en la construcció d'una xarxa de suport social robusta, que pugui respondre eficaçment a les múltiples facetes de la vulnerabilitat social. A mesura que les necessitats de la població evolucionen, és crucial que la distribució de les professionals de treball social continuï adaptant-se per assegurar una atenció integral i equitativa en tots els segments de la societat catalana.



Per il·lustrar aquestes dades i llurs proporcions, plantejem el següent element visual:

Comparant els resultats obtinguts amb l'estudi de la professió dut a terme fa més d'una dècada<sup>2</sup> pel mateix TSCAT, hi ha un augment evident de volum de professionals, principalment en els àmbits de Salut mental, Immigració, Infància i adolescència, Execució penal, Gènere i LGTBIQ+, Peritatge social i Mediació. Per contra, a escala percentual, han disminuït les professionals principalment a l'àmbit tradicional de l'empresa, a recursos humans o prevenció de riscos laborals.

Analitzant les dades dels àmbits d'intervenció professional segons el gènere, observem que les professionals que s'identifiquen com a dones no presenten variacions significatives respecte als percentatges generals. En canvi, en el cas dels homes, es detecten diferències ocupacionals, especialment en els àmbits amb major representació.

L'àmbit de Serveis socials bàsics registra un 21,8 % de representació masculina, en comparació amb el 33,1 % general. Per contra, l'àmbit de Salut i sanitat compta amb un 27,06 % d'homes, mentre que en el conjunt de la professió aquest percentatge és del 19,9 %. Això indica una tendència dels professionals masculins a incrementar la seva presència en Salut i sanitat, alhora que disminueix en Serveis Socials Bàsics. També es detecta un augment d'homes en l'àmbit de Salut mental, amb un 11,28 % respecte al 8,1 %

2 Col·legi Oficial de diplomats en Treball social i assistents socials de Catalunya (2009).

general, i en Infància i adolescència, amb un 6,02 % en comparació amb el 4,6 % del total.

D'altra banda, l'àmbit de Gent gran presenta una dinàmica específica segons el gènere. Tot i ser el tercer àmbit amb més presència de treballadores socials (9,5 %), en el cas dels homes es desplaça fins a la vuitena posició, amb només un 4,51 %. Aquesta diferència posa de manifest una menor predisposició dels professionals masculins a incorporar-se i mantenir-se en un àmbit marcat per condicions laborals més precàries, com es detallarà més endavant en aquest estudi.

Finalment, els àmbits d'Execució penal i Comunitari mostren una representació masculina superior a la general: tots dos registren un 4,51 % d'homes, mentre que en el conjunt de la professió els percentatges són del 2,1 % i el 0,9 %, respectivament. Cal destacar especialment el cas de l'àmbit Comunitari, on la presència masculina més que quadruplica la mitjana general. Aquesta dada evidencia la persistència d'una dinàmica en què els homes es concentren en àmbits que impliquen intervenció estructural i estratègica, mentre que les dones continuen assumint un paper predominant en l'atenció directa i la cura. Aquesta tendència obre un debat necessari sobre la necessitat de garantir una distribució més equitativa de rols i responsabilitats dins la professió.

#### **4.1.5 LA VOCACIÓ**

La vocació professional és un aspecte clau en moltes professions, però adquireix una rellevància especial en el camp del treball social, on el compromís amb les persones i les seves necessitats és fonamental. En aquest apartat, explorarem com la vocació ha influït tradicionalment en les treballadores socials més veteranes i com, en contrast, les noves generacions semblen tenir un enfocament lleugerament diferent respecte a la professió.

Segons les dades obtingudes en entrevistes realitzades a diverses professionals del sector, hem pogut observar que les treballadores socials que es van graduar fa més temps van escollir la professió principalment per vocació. Aquesta vocació es caracteritzava per una forta identificació amb els valors de la justícia social, el servei a la comunitat i la defensa dels drets humans. Per aquestes professionals, el treball social representava més que una simple titulació: era una forma de vida, una manera de contribuir al benestar col·lectiu, especialment en moments històrics en què el suport social i el benestar comunitari estaven menys garantits per l'Estat o altres institucions.

Per contra, les treballadores socials més joves mostren també cert nivell de vocació, però no de manera tan fortament marcada. Aquest fenomen es pot explicar a partir de diversos factors socials, culturals i educatius que han canviat amb el temps, com:

### **Canvis en la formació acadèmica i professionalització del sector**

A mesura que el treball social ha evolucionat com a professió, s'ha observat un increment en la seva professionalització, tant en termes d'estudis com de reconeixement social. Anteriorment, moltes treballadores socials van ingressar en aquesta professió per una profunda inclinació personal cap a la cura dels altres. No obstant això, avui en dia, la carrera de treball social s'ha establert com una opció acadèmica més formalitzada, amb currículums acadèmics estructurats que atorguen major èmfasi a les habilitats tècniques i a la gestió de serveis.

Aquesta professionalització ha fet que les noves generacions de treballadores socials entrin a la professió amb una orientació més enfocada a les sortides laborals, a la gestió institucional i a les oportunitats de desenvolupament professional. Això no vol dir que la vocació no hi sigui, però pot quedar més difusa entre altres motivacions professionals.

### **Canvis socials i culturals**

El context social en el qual les treballadores socials més antigues van iniciar la seva carrera era significativament diferent. En dècades passades, les desigualtats socials eren més pronunciades, les xarxes de suport eren més febles i les institucions estatals i no governamentals no sempre podien oferir un suport adequat als col·lectius més vulnerables. Per tant, la vocació d'aquestes professionals sovint venia impulsada per una necessitat urgent de pal·liar aquestes mancances.

Avui en dia, si bé continuen existint desigualtats socials, molts aspectes del benestar social han millorat, gràcies a un major desenvolupament de les polítiques públiques, els serveis socials i les xarxes de suport. Això pot haver modificat les expectatives de les noves generacions de TS, que es troben en un context en el qual la seva tasca és, en certa manera, part d'un sistema més establert. En conseqüència, les motivacions d'aquestes professionals poden estar més orientades cap a l'assoliment d'objectius concrets dins d'un marc institucional, i no tant des d'una vocació "heroica" com en el passat.

### **Expectatives laborals i estabilitat**

Un altre factor que pot explicar aquesta diferència en la vocació és el canvi en les condicions laborals. Les treballadores socials més antigues van ingressar en la professió en un moment en què l'ideal de servei a la comunitat sovint superava les expectatives salarials o l'estabilitat laboral. No obstant això, les professionals més joves sovint cerquen no només una vocació, sinó també una estabilitat laboral, beneficis i oportunitats de creixement dins de la professió.

El mercat laboral actual exigeix un equilibri entre passió i pragmatisme. Això pot portar algunes treballadores socials joves a tenir una visió més "realista" de la seva professió, sense renunciar als valors, però també buscant una carrera que els permeti viure amb una certa seguretat econòmica i equilibri entre la vida laboral i personal.

### **Referents professionals**

Les treballadores socials més joves han tingut l'oportunitat de créixer en un context en què la professió del treball social ja estava més reconeguda i consolidada. A més, han pogut identificar-se amb figures professionals que ja existien en el seu entorn. Això ha permès que tinguin una visió més clara del camí que volen seguir i de les expectatives realistes sobre la professió, cosa que pot donar-los una orientació més pràctica i menys idealitzada.

### **Impacte de la tecnologia i el canvi d'enfocament**

Les noves tecnologies han transformat moltes professions, incloent-hi el treball social. Les treballadores socials més joves poden estar més enfocades en l'ús d'eines digitals per a la gestió de casos, la recerca de recursos i la coordinació de serveis. Aquest aspecte tecnològic pot haver transformat la manera en què perceben la seva professió, on la vocació està cada cop més lligada a l'eficiència en la prestació de serveis i no tant a l'atenció directa i continuada, com era més comú en generacions anteriors.

En conjunt, tot i que hi ha una diferència en com les generacions perceben la vocació dins del treball social, és important assenyalar que això no implica una disminució de la passió o compromís en les noves generacions. Més aviat, el concepte de vocació ha evolucionat juntament amb les circumstàncies socials i professionals. Les treballadores socials més antigues, amb la seva profunda vocació cap a l'ajuda i la cura dels altres, van establir les bases d'una professió que avui és més reconeguda i estructurada. Al mateix temps, les noves generacions de professionals introdueixen noves formes



d'entendre la professió, integrant la vocació amb l'eficiència i la gestió dins d'un món tecnològic i canviant.

Aquest canvi en les motivacions i l'enfocament no resta importància al seu compromís amb la justícia social, sinó que reflecteix una adaptació a la realitat contemporània, on la vocació s'ha transformat d'una forma més subtil, però igualment significativa.

## 4.2 Dades en relació amb la contractació

En aquest apartat, ens centrarem en l'anàlisi de les dades relacionades amb la contractació de les professionals del treball social. L'anàlisi d'aquestes dades és un element fonamental per comprendre les dinàmiques laborals i les condicions professionals en aquest àmbit. A continuació es tractaran aspectes clau com el règim laboral, el tipus d'entitat contractant, el nombre de treballadores, la categoria professional, el salari brut i la jornada laboral, entre altres factors. Aquestes dades ens permetran obtenir una visió detallada de la situació actual de les TS, identificant les tendències i els reptes que afronten en el mercat laboral. L'objectiu és proporcionar una comprensió integral que indiqui la realitat actual del mercat laboral en el qual es troben les treballadores socials.

### **4.2.1 FORMACIÓ ESPECIALITZADA**

En el camp del treball social, la formació acadèmica complementària és sovint un requisit indispensable per accedir a llocs de treball especialitzats. Malgrat aquesta percepció, les dades mostren que no és un requisit universal: el 69,9 % de les treballadores socials afirmen que no han necessitat formació addicional per entrar a la seva feina. No obstant això, el 30,1 % sí que han requerit aquesta formació complementària, la qual cosa destaca la importància de l'educació contínua.

El 41,9 % de les professionals que sí que han necessitat formació addicional afirmen que han optat per cursos específics, que proporcionen coneixements i habilitats molt particulars per abordar les diverses necessitats de les persones usuàries i millorar la seva pràctica professional. El 23,96 % han cursat un màster, cercant aprofundir en aspectes teòrics i pràctics del treball social per obtenir una visió més àmplia i integradora de la seva professió. Els programes de postgrau han estat la tria del 21,69 %, oferint una especialització en àrees concretes que poden variar des de la intervenció



familiar fins a la gestió de serveis socials. En aquestes dades es mencionen els estudis més elevats que han esmentat les professionals.

D'altra banda, només l'11,11 % han realitzat altres tipus de formació que no encaixen en les categories anteriors, destacant una varietat de camins possibles per a la millora professional. Finalment, els doctorats són gairebé inexistents en aquest camp, amb només un 1,34 % de les treballadores socials optant per aquest nivell d'estudis. Aquesta baixa representativitat del doctorat en treball social posa de manifest una qüestió important: fa l'efecte que aquesta disciplina no és percebuda amb la mateixa seriositat acadèmica que altres camps, on els estudis doctorals són més habituals i valorats.

L'escassa presència de doctorats podria suggerir que el treball social encara no és plenament reconegut com una ciència en molts cercles acadèmics i professionals. Això no només limita les oportunitats de recerca i desenvolupament en el camp, sinó que també pot influir en la percepció pública i institucional del valor i la complexitat de la tasca de les treballadores socials. La necessitat de reconèixer el treball social com una disciplina acadèmica rigorosa i respectada és essencial per garantir que les professionals rebin el suport, el reconeixement i les oportunitats que mereixen.

Amb la intenció de conèixer la implicació que pot generar la formació especialitzada d'estudis de treball social, hem analitzat els resultats de les professionals amb estudis extra en comparació amb les professionals que no disposen d'aquests estudis. Els resultats ens mostren que, de mitjana, les professionals amb formació especialitzada obtenen una millor remuneració econòmica. Principalment, aquestes professionals s'ubiquen en major mesura en els rangs salarials mitjans i elevats, per contrapart, hi trobem menys professionals amb més qualificació en els rangs salarials inferiors. Això no indica que no hi hagi professionals amb formació extra en els rangs salarials inferiors, sinó que, segons els resultats, podem afirmar una major retribució econòmica amb un nivell d'estudi superior.

#### **4.2.2 RÈGIM LABORAL**

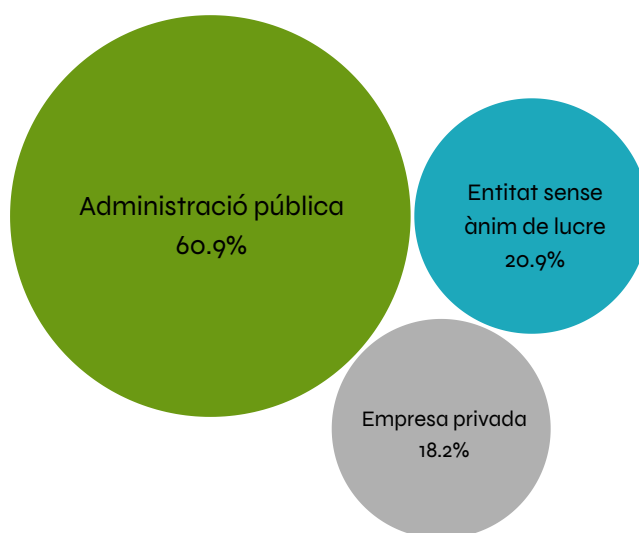
Inicialment, es va demanar a les professionals enquestades que identifiquessin el seu règim laboral. En un 94,6 % la resposta que vam obtenir va ser la de Treball per compte d'altri. Un 3,8 % de les persones enquestades, van afirmar que treballaven per compte d'altri en dues o més entitats i el 0,9 % de les enquestades va afirmar que treballava de forma dual, per compte d'altri i per compte propi. Únicament el 0,6 % de les enquestades va respondre que treballava per compte propi.

En aquesta fase de l'anàlisi ens centrarem en les treballadores socials que desenvolupen la seva tasca professional exclusivament en un sol lloc de

feina, que suposa el 95,2 % de les enquestades (94,6 % per compte d'altri i 0,6 % per compte propi). S'ha observat que el 60,9 % de les TS desenvolupen la seva tasca a l'administració pública. Amb aquesta dada detectem la importància laboral que té l'administració pública per a la figura de la treballadora social, ja que més de la meitat de les professionals treballen en l'administració pública.

Per una altra banda, podem observar que el 20,9 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca en entitats del sector social sense ànim de lucre (fundacions, associacions i ONG). La tasca professional en empreses i entitats privades ha estat l'opció amb menys representació per part de les professionals, amb un 18,2 % de les respostes.

A continuació afegim una figura gràfica per il·lustrar aquesta realitat professional:



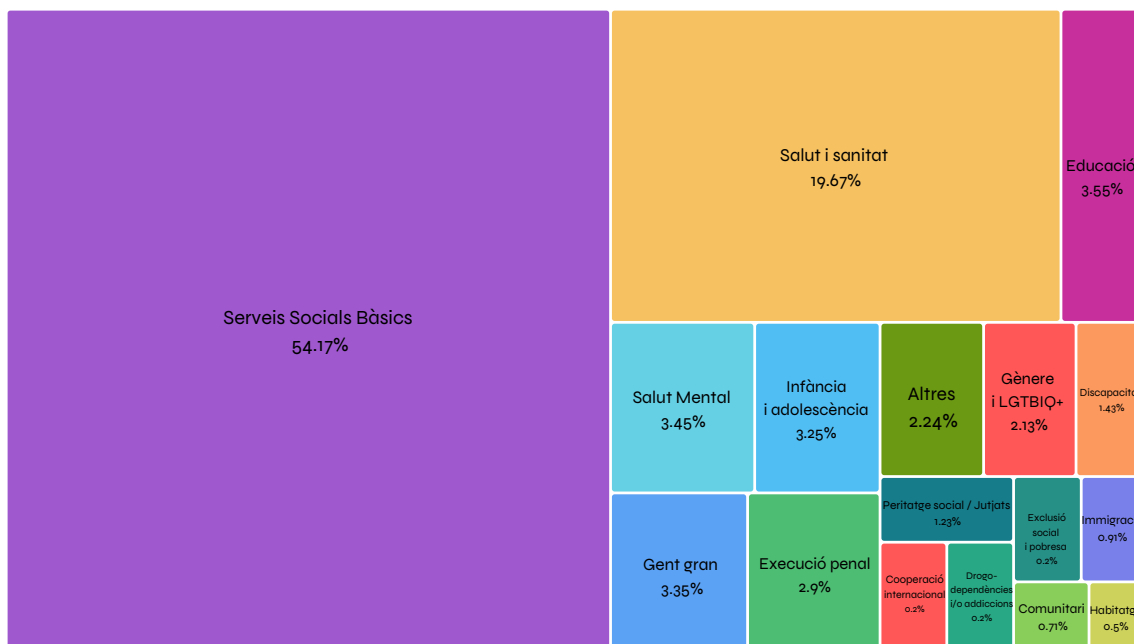
#### 4.2.3 ÀMBITS D'INTERVENCIÓ A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Com hem comprovat, l'àmbit on més treballadores socials són contractades és a l'administració pública. La presència de TS a l'administració pública és indispensable per assegurar serveis accessibles i efectius per a tota la ciutadania.

Com podem observar al següent element gràfic, l'àmbit de major contractació és serveis socials bàsics que representa més de la meitat de les professionals a l'administració pública amb el 54,17 % de les respostes, i, en segon lloc, Salut i sanitat, que representa el 19,67 %, amb una diferència molt significativa amb la resta d'àmbits. En aquests dos àmbits d'intervenció professional, la treballadora social ha disposat d'un recorregut històric donats els seus llaços professionals, motiu d'aquesta sobrerrepresentació en els resultats.

De seguit, trobem un conjunt d'àmbits amb un pes significatiu dins de les sortides laborals de les treballadores socials, amb percentatges de professionals molt similars. L'àmbit d'Educació representa el 3,55 %, Salut mental el 3,45 %, Gent gran el 3,35 %, Infància i adolescència el 3,25 %, Execució penal el 2,9 %, Altres representen el 2,24 %, Gènere i LGBTIQ+ representa el 2,13 %. Tots aquests àmbits disposen de percentatges similars dins d'un barem, que denoten la importància de les professionals en aquest àmbit, sent figures rellevants per al desenvolupament del servei.

Finalment, trobem un conjunt d'àmbits d'intervenció professional on la figura de la treballadora social encara no disposa del pes necessari, però que en comparació amb dades passades ha augmentat significativament. L'àmbit de la Discapacitat representa l'1,43 %, Peritatge social l'1,23 %, Immigració el 0,91 %, Comunitari el 0,71 %, Habitatge 0,5 % i amb un 0,2 % Cooperació internacional, Drogodependències, Exclusió social i pobresa.

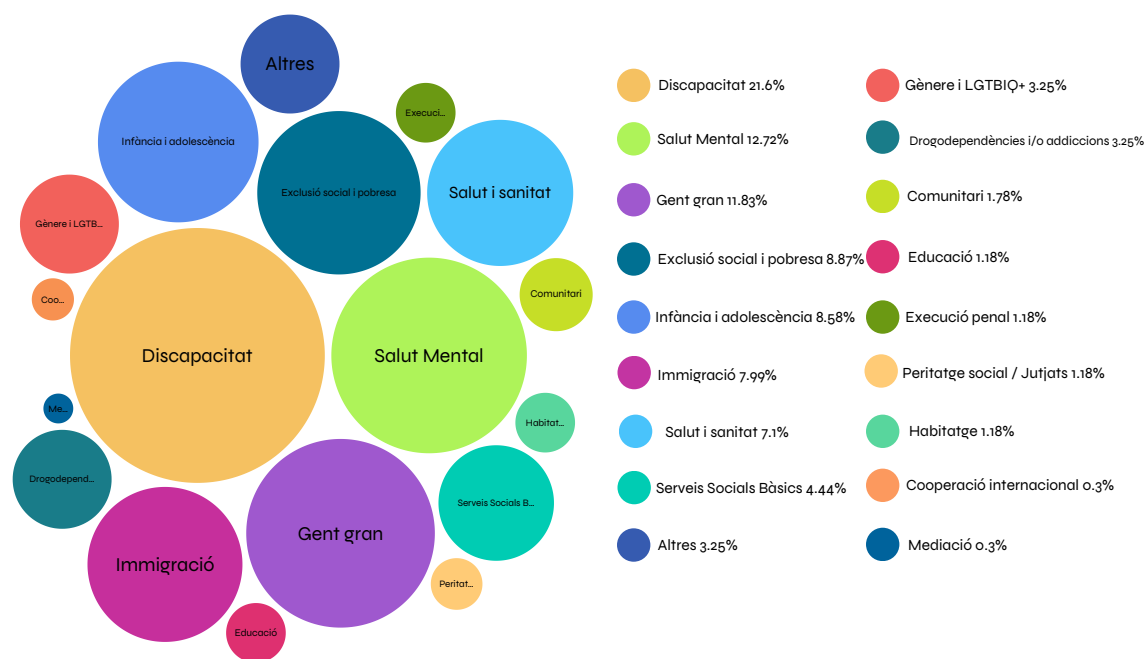


#### 4.2.4 ÀMBITS D'INTERVENCIÓ A LA XARXA D'ENTITATS SENSE ÀNIM DE LUCRE

El gruix de les treballadores socials que desenvolupen la seva tasca en entitats sense ànim de lucre és menys nombrós en comparació amb les professionals de l'administració, però observem realitats molt interessants, principalment per la gran diversitat de serveis que proporcionen.

A diferència dels altres dos grups (administració pública i empreses privades), a les entitats sense ànim de lucre podem veure que Discapacitat és l'àmbit que ocupen més professionals amb un 21,60 %, seguit de Salut mental amb un 12,72 % i Gent gran amb un 11,83 %. Seguidament, trobem Exclusió social i pobresa amb un 8,87 %, Infància i adolescència amb un 8,58 %, Immigració amb un 7,99 % i Salut i sanitat amb un 7,1 %. Amb una diferència més significativa observem àmbits com Serveis socials bàsics amb un 4,44 % i amb un 3,25 % trobem Gènere i LGBTIQ+, Drogodependències i/o addiccions i Altres. Finalment, d'una forma més minoritària trobem Comunitari amb un 1,78 %, i amb un 1,18 % trobem Execució penal, Educació, Habitatge i Peritatge social/Jutjats. Cooperació internacional i Mediació ocupen únicament el 0,30 %.

Observem que àmbits com Discapacitat i Gent gran ocupen un ampli espectre de la contractació en l'àmbit privat no lucratiu que no veiem a l'àmbit públic, d'aquí la sobrerepresentació en aquestes dades. A més, la gran dispersió de professionals proporciona que el ventall d'eleccions professionals sigui molt més ampli en entitats sense ànim de lucre que en empreses privades o l'administració pública. En el següent quadre es mostren els àmbits per nombre de professionals:

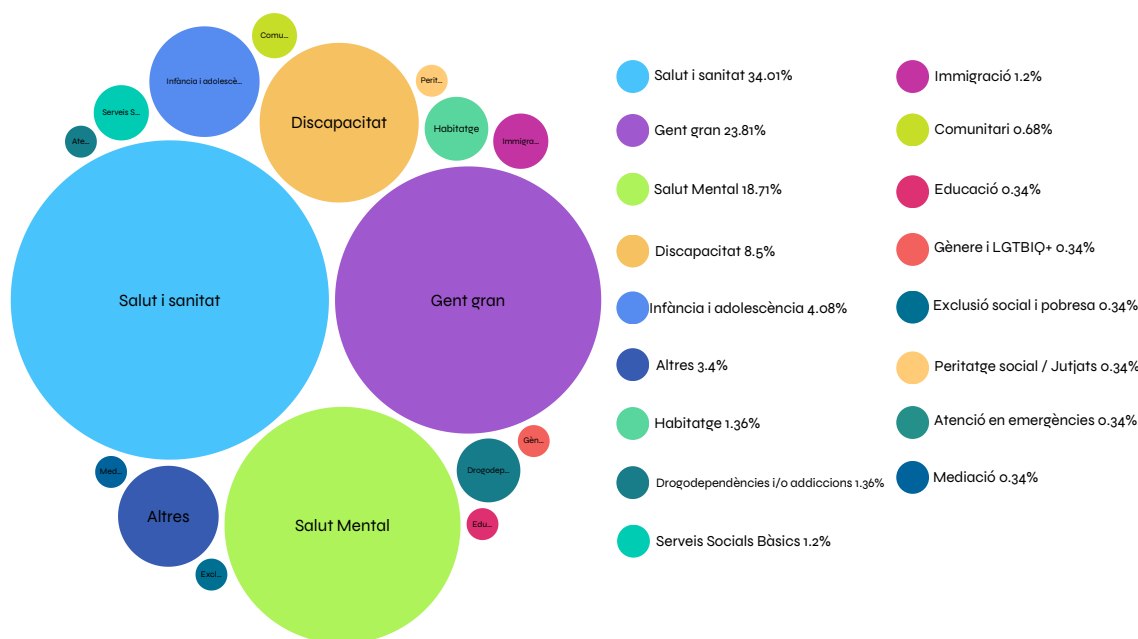


#### 4.2.5 ÀMBITS D'INTERVENCIÓ EN EMPRESES PRIVADES I ENTITATS PRIVADES

En l'entorn de les empreses i entitats privades, la proporció de treballadores socials és menor i hi observem realitats molt diferents dels àmbits descrits anteriorment.

Salut i sanitat és l'àmbit majoritari on desenvolupen la seva tasca el 34,01 % de les treballadores socials. Seguidament, Gent gran amb un 23,81 % i Salut mental amb un 18,71%. Amb una gran diferència trobem els àmbits de Discapacitat, que ocupen amb un 8,50 %, Infància i adolescència amb un 4,08 % i Altres amb un 3,40 %. De forma minoritària també trobem els àmbits d'Habitatge i Drogodependències i/o addiccions amb un 1,36 %, Serveis socials bàsics i Immigració amb un 1,20 % cadascun, Comunitari amb un 0,68 % i finalment amb un 0,34 % trobem Atenció en emergències, Educació, Exclusió social i pobresa, Mediació, Peritatge social/Jutjats i Gènere i LGBTIQ+.

En la comparació amb l'administració pública observem que els principals àmbits d'intervenció laboral a les empreses o entitats privades varien en gran manera, principalment perquè Serveis socials bàsics és un àmbit gairebé públic, que domina la contractació. En la comparació amb entitats sense ànim de lucre, veiem que els àmbits són molt més dispersos i hi ha més variabilitat, mentre que a les empreses privades els àmbits de les professionals es troben agrupats principalment en tres. A la següent figura es mostren els àmbits per nombre de professionals:



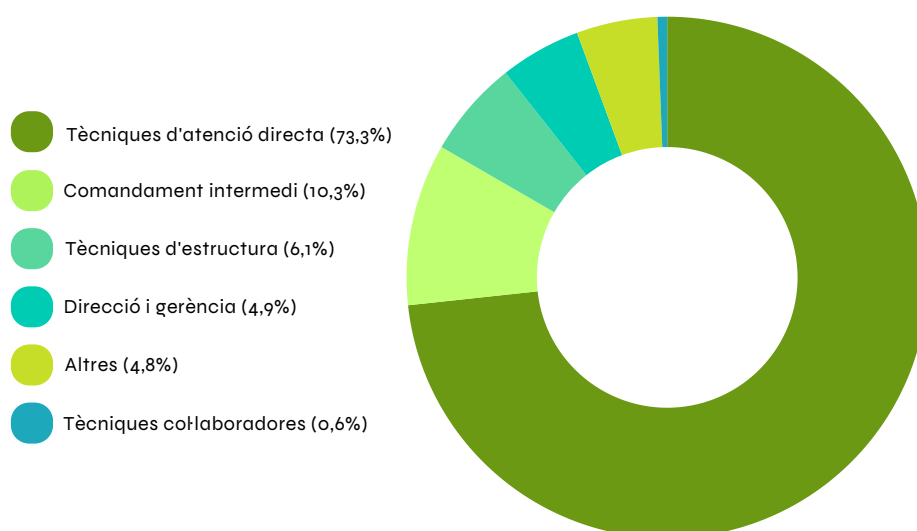
#### 4.2.6 ROLS PROFESSIONALS

En relació amb els rols professionals en treball social, les xifres obtingudes revelen una manca significativa de reconeixement professional per a moltes treballadores socials. Es constata una prevalença aclaparadora de rols tècnics d'atenció directa, amb un 73,3 % de les professionals ocupant aquestes posicions. Això indica que la majoria de les TS es dediquen a proporcionar serveis directes a les persones usuàries, una tasca fonamental però sovint poc valorada en termes de reconeixement professional i oportunitats de carrera.

Només un 10,3 % de les professionals ocupa càrrecs de comandament intermedi, una xifra que reflecteix les limitades oportunitats de promoció per a les professionals. Aquestes posicions són essencials per a la coordinació i la supervisió dels equips d'atenció directa, però la seva escassetat evidencia un desequilibri en la distribució de les responsabilitats i el reconeixement professional. Les professionals contractades com a tècniques d'estructura, representen un 6,2 % de les professionals, tenint un paper important en la planificació i la gestió dels serveis.

Pel que fa a la direcció i gerència, només un 4,9 % de les professionals ocupen aquests càrrecs de màxima responsabilitat. Aquesta baixa representació és preocupant, ja que limita la influència de les treballadores socials en la presa de decisions i en la direcció de les entitats i serveis. El 4,8 % de les professionals es classifiquen en la categoria d'Altres, que engloba les posicions diverses que no encaixen clarament en les categories principals.

Finalment, un mínim 0,6 % de les professionals es consideren tècniques col·laboradores, un rol que sovint implica tasques de suport amb poc reconeixement i poca oportunitat de desenvolupament professional.



Aquestes dades posen de manifest que un percentatge baix de treballadores socials ocupa càrrecs de responsabilitat, mentre que la gran majoria es manté en rols tècnics. Aquesta distribució desequilibrada evidencia una manca de reconeixement professional, que afecta no només les oportunitats de carrera de les TS, sinó també la qualitat dels serveis proporcionats. És crucial que les organitzacions i les administracions treballin per reconèixer i valorar adequadament la contribució de totes les professionals, oferint més oportunitats de promoció i desenvolupament professional.

#### **4.2.7 EL TREBALL EN EQUIP**

En l'àmbit del treball social, l'execució de la tasca professional en un equip multidisciplinari és un component essencial per oferir serveis integrats i efectius a les persones. És important distingir entre el treball en equip, on les professionals col·laboren estretament en les mateixes tasques i entorn laboral, i el treball multidisciplinari, on diferents professionals de diversos camps treballen de manera entrelaçada per abordar problemes des de múltiples perspectives. Aquesta diferenciació és crucial per comprendre la naturalesa de la col·laboració en el treball social.

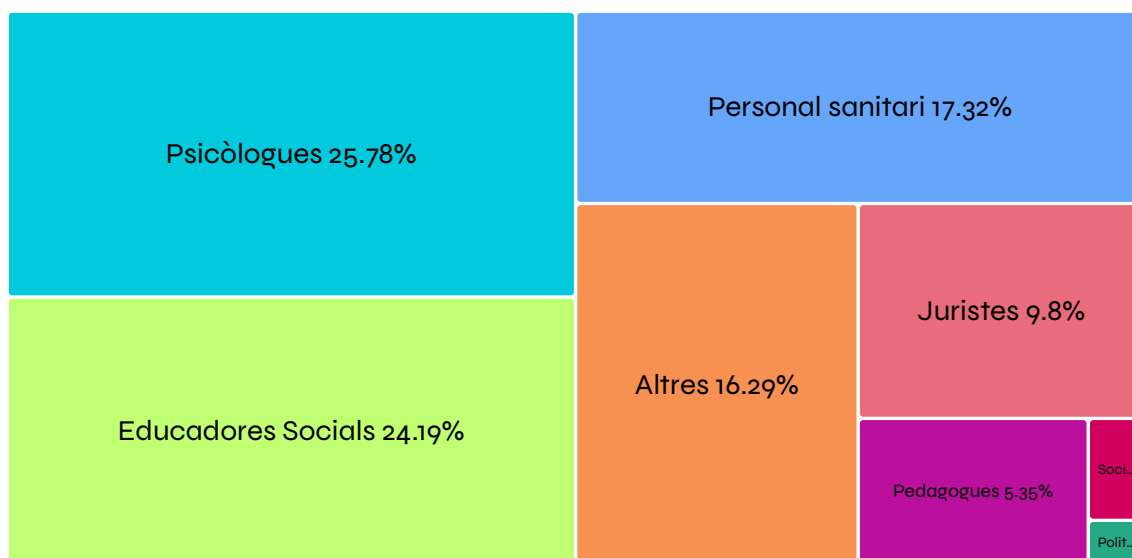
Segons les dades recollides, un 97 % de les treballadores socials afirmen que treballen en un equip multidisciplinari, mentre que un 3 % no disposen de professionals d'altres branques professionals en els seus equips. Aquesta elevada col·laboració multidisciplinària reflecteix la necessitat d'integrar coneixements i habilitats de diverses disciplines per abordar la complexitat de les problemàtiques socials. El treball multidisciplinari permet que cada professional aportï la seva experiència i perspectiva única, enriquint el procés de presa de decisions i les estratègies d'intervenció.

Per conèixer amb quines professionals treballen en l'equip multidisciplinari es va demanar en una enquesta multiresposta que seleccionessin els perfils amb els quals desenvolupen la seva tasca. Les participants van seleccionar més de 3,5 respostes de mitjana.

Entre les professionals que treballen en equip, el 70 % col·laboren amb psicòlogues, destacant la importància d'aquesta col·laboració en la pràctica del treball social. El 65,7 % treballen amb educadores socials, que contribueixen amb el seu coneixement sobre la intervenció educativa i el suport a la inclusió social. A més, el 47 % treballen amb diferents professionals sanitaris, incloent-hi metges i infermeres, per abordar les diferents necessitats relacionades amb la salut dels usuaris.

El 44,2 % de les treballadores socials indiquen que treballen amb Altres professionals, que no corresponen a les alternatives plantejades. Les juristes representen un 26,6 % de les col·laboracions, ajudant a abordar aspectes legals i de drets dels usuaris. Les pedagogues, amb un 14,5 %, aporten coneixements en educació i desenvolupament, mentre que les sociòlogues i les politòlogues representen el 2,4 % i l'1 % respectivament, contribuint amb la seva comprensió dels contextos socials i polítics que influeixen en les situacions dels usuaris.

A la següent figura gràfica s'il·lustra la tasca en equip amb diferents perfils professionals i el seu lligam amb la professió de treball social:



Aquesta col·laboració multidisciplinària permet abordar els problemes socials de manera més holística i efectiva, ja que les necessitats dels usuaris rarament es limiten a un sol àmbit.

#### 4.2.8 ESTABILITAT LABORAL

La tipologia de la contractació ha patit canvis des de l'estudi publicat l'any 2009, on només el 57,5 % disposaven d'estabilitat laboral. En l'actualitat, observem un nivell més elevat de professionals contractades de forma indefinida o que disposen d'un contracte de funcionari de carrera. Hi ha diferents elements que expliquen aquesta casuística, principalment donada per la nova llei que regula i fomenta la contractació indefinida en àmbits privats (Real Decreto-ley 32/2021)<sup>3</sup>. En àmbits públics, és important remarcar el

3 Real Decreto-ley 32/2021, BOE.



procés d'estabilització recent que ha patit l'administració, amb la qual moltes professionals han obtingut la condició de funcionàries de carrera, després de concatenar contractes de tipologia temporal o interinatge.

Amb les dades que ens han aportat les enquestades, podem observar que el 45,9 % ha indicat que disposa d'un contracte indefinit i el 20,4 % són funcionàries de carrera. A més, el 15,3 % són funcionàries interines i el 8 % disposen d'un contracte laboral fix de l'administració. Per una altra part, observem que el 6,1 % disposen d'un contracte temporal i el 3,7 % d'un contracte laboral temporal de l'administració. Amb resultats molt inferiors, observem que només el 0,5 % de les enquestades tenen règim laboral d'autònom i el 0,1 % disposen d'un contracte de pràctiques.

Analitzant aquestes dades juntament amb la tipologia de jornada, on el 89 % de les treballadores socials fan jornada completa i l'11 % fan jornada parcial, observem que les treballadores amb contractes temporals tant a l'administració com a l'àmbit privat són les que fan les jornades més curtes. Els motius de la parcialitat de la jornada, segons les persones enquestades, en un 36 % es dona per conciliació familiar, en un 23 % per necessitats del mateix servei, el 21,3 % per la capacitat econòmica de l'entitat, el 12,9 % per Altres i el 6,7 % per voluntat pròpia.

A més, en el moment de ser preguntades, en relació amb la quantitat d'empreses o institucions on han treballat durant els últims deu anys, el 47 % de les treballadores socials afirmen haver treballat només en una. Un 33,6 % ha treballat en entre dues i tres institucions, mentre que un 14,3 % ha passat per quatre o cinc llocs de treball. Un percentatge més reduït, el 3,7 %, ha treballat en entre sis i vuit empreses, i només un 0,8 % ha treballat en més de deu.

Aquests resultats es poden interpretar a la llum de les condicions laborals actuals, especialment en termes de la presència de treballadores socials funcionàries i de contractes indefinits. El fet que gairebé la meitat de les professionals hagin treballat només en una empresa o institució durant una dècada suggereix un alt nivell d'estabilitat laboral, probablement vinculat als contractes indefinits que ofereixen moltes institucions públiques i grans organitzacions del sector social.

Aquestes dades reflecteixen un panorama laboral on les treballadores socials gaudeixen d'un cert grau de seguretat i continuïtat en la seva carrera professional. El 33,6 % de les treballadores que han treballat en dues o tres institucions també indiquen una moderada estabilitat laboral, la qual pot

estar relacionada amb el moviment dins del mateix sector o entre llocs de treball similars, mantenint una trajectòria professional coherent i contínua. Aquesta estabilitat és crucial no només per al benestar de les TS, sinó també per a la qualitat del servei que proporcionen, ja que permet una relació de confiança i un coneixement profund de les comunitats i les persones a les quals serveixen.

D'altra banda, les treballadores socials que han tingut una trajectòria més fragmentada, canviant entre quatre i cinc empreses (14,3 %), sis i vuit (3,7 %), o més de deu (0,8 %), probablement han experimentat una major inestabilitat laboral. Aquesta situació pot ser resultat de la naturalesa temporal o projectual de molts contractes en el sector social, on els finançaments són sovint limitats i depenen de projectes específics o subvencions governamentals i privades. Principalment, amb les dades obtingudes podem afirmar que les TS més joves, entre 22 i 45 anys, són les que ocupen aquesta realitat, mostrant la seva dificultat per accedir a una feina estable, que respongui als seus interessos professionals i econòmics.

És important destacar la correlació entre la mobilitat laboral i les oportunitats de creixement professional. Les treballadores socials que han canviat de lloc de feina amb més freqüència principalment ho fan fet per dos factors: en primer lloc, cercar millors condicions laborals, oportunitats de formació i desenvolupament; i, en segon lloc, haver-se d'adaptar a les necessitats canviants del mercat laboral i la dificultat per accedir a una feina estable de qualitat. Per aquest motiu, la mobilitat laboral pot ser un indicador de la precarietat laboral en certs segments del sector, on les professionals no sempre poden accedir a contractes estables i de llarga durada.

#### **4.2.9 SALARI BRUT**

En aquest apartat mesurarem la realitat econòmica de les treballadores socials que desenvolupen la seva tasca professional únicament en un lloc de feina, donant a conèixer els rangs salarials bruts de les professionals, en relació amb l'àmbit d'intervenció laboral, la tipologia de contracte, la categoria professional i la tipologia d'entitat contractant, entre altres factors que poden variar aquest escenari.

Per ordre descendent, les dades ens mostren que, el 20,4 % de les treballadores socials obtenen un barem de salari brut anual d'entre 30.500 € i 35.000 €. El 19,3 % de les TS obtenen un barem de salari brut anual d'entre 27.000 € i 30.500 €. El 15,5 % de les TS obtenen un barem de salari brut anual d'entre 21.000 € i 24.500 €. El 14,8 % de les TS obtenen un barem de

salari brut anual d'entre 35.000 € i 40.000 €. El 14,2 % de les TS obtenen un barem de salari brut anual d'entre 24.500 € i 27.000 €. Amb una diferència percentual més elevada que les altres franges trobem el 6,7 % de les professionals que obtenen un barem de salari brut anual de més de 40.000 €. També el 5,9 % de les TS obtenen un salari brut anual entre 18.000 € i 21.000 €. Finalment, disposem del rang salarial més baix, que l'ocupen el 3,1 % de les professionals, d'entre 15.876 € (SMI) i 18.000 €.

És important per a les conclusions dur a terme una anàlisi percentual de les diferents realitats que podem observar en cada rang salarial. Aquesta anàlisi es desenvoluparà en escala ascendent de rang salarial.

- Al rang salarial **d'entre 15.876 € (SMI) i 18.000 €** podem observar que hi ha una gran presència de professionals que desenvolupen la seva tasca al sector privat, amb un 84 %, entre empreses privades i entitats sense ànim de lucre, i només el 16 % desenvolupa la seva tasca a l'administració pública. Les treballadores de l'àmbit privat principalment ho fan a entitats petites i mitjanes (PIMES), amb un 69 %.

També podem observar que hi ha un nivell de contractació indefinida elevada en aquest rang salarial, amb un 78 %, encara que és inferior al percentatge global d'indefinitos de l'estudi. Podem observar també que el 60 % de les professionals d'aquest rang salarial treballen de forma parcial i només el 40 % de forma completa. La totalitat de professionals amb contractes temporals en aquest rang salarial treballen de forma parcial, un aspecte que agreuja encara més la vulnerabilitat laboral de les professionals.

El 68 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial són contractades com a tècniques. El 14 % són comandament intermedi i gerència, i totes duen a terme la seva tasca en el sector privat. El 18 % s'identifiquen en Altres.

Per àmbits laborals, observem que gairebé la meitat de les professionals d'aquest rang (48 %) desenvolupen la seva tasca a l'àmbit de la Gent gran al sector privat. És una tendència que continuarem veient en els rangs salarials més baixos, on aquest àmbit és més present i va desapareixent dels resultats quan les condicions econòmiques milloren, suposant així un desavantatge clar de les professionals d'aquest sector, enfront d'altres professionals. Amb un 10 % cadascun, trobem els àmbits de Serveis socials bàsics i Discapacitat, i amb un 8 % Salut i sanitat. També és remarcable mencionar que el 100 % de les respostes de les professionals de l'àmbit de Mediació

es troben en aquest rang salarial, principalment en l'àmbit privat i jornades parcials.

- Al rang salarial **d'entre 18.000 € i 21.000 €** podem observar que continua existint una predominança de professionals que desenvolupen la seva tasca en el sector privat, amb un 76 %, mentre que el 24 % ho fa a l'administració pública. Les treballadores de l'àmbit privat principalment ho fan a entitats petites i mitjanes (PIMES), amb un 66 %, encara que també trobem un 20 % de treballadores a grans entitats o empreses, de més de 250 treballadors.

També podem observar que hi ha un nivell de contractació indefinida molt elevat en aquest rang salarial, amb un 88,54 %, principalment de les professionals del sector privat. En aquesta situació, augmenta la contractació de jornada completa amb un 71,9 % i un 28,1 % de jornada parcial.

El 81,25 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial són contractades com a tècniques. El 10,4 % són comandament intermedi i gerència, principalment als àmbits de Gent gran i de Discapacitat. El 8,35 % s'identifiquen amb Altres.

En relació amb els àmbits laborals, observem que l'àmbit de la Gent gran continua disposant d'una presència dominant en aquest rang salarial, amb un 35,42 %. És una tendència que hem observat en els rangs salarials inferiors, demostrant així que és l'àmbit més discriminat i en el qual trobem més rotació i temporalitat. Seguidament, amb un 19,79 %, trobem l'àmbit de Serveis socials bàsics, i Discapacitat amb un 15,62 %. Salut i sanitat, Salut mental i Immigració es reparteixen gairebé un altre 15 % cadascun, com a àmbits amb major concentració de respostes.

- Al rang salarial **d'entre 21.000 € i 24.000 €** podem observar que continua existint una predominança de professionals que desenvolupen la seva tasca en el sector privat, amb un 59,76 %, encara que s'ha reduït en gran manera en els rangs anteriors. El 40,24 % ho fa a l'administració pública. Més de la meitat de les treballadores de l'àmbit privat desenvolupen la seva tasca a entitats petites i mitjanes (PIMES), amb un 52,7 %, encara que també trobem un 37,3 % de treballadores a grans entitats o empreses, de més de 250 treballadors, i el 10 % a microempreses.

També podem observar que hi ha un nivell de contractació indefinida molt elevat en aquest rang salarial, amb un 87,65 %. En aquesta situació, augmenta la contractació de jornada completa amb un 82,87 % i un 17,13 % de jornada parcial. Podem observar que en relació amb l'augment de rang salarial, hi ha major contractació a jornada completa.

El 82,87 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial són contractades com a tècniques. El 10,36 % són comandament intermedi i gerència, que es reparteixen més equitativament a l'àmbit privat i públic, diferenciant-se de la realitat dels rangs de salari brut anteriors. El 6,77 % s'identifiquen amb Altres.

En aquest rang comencem a observar un patró definit que veiem als posteriors rangs de salari brut. Amb relació als àmbits laborals, observem que l'àmbit de la Gent gran encara disposa d'una presència elevada (12,35 %), però ja no és l'àmbit més dominant. L'àmbit amb major representació són els Serveis socials bàsics amb un 21,91 %. Posteriorment Discapacitat amb el 14,34 % i Salut i sanitat amb el 13,55 %. Seguidament, amb un 6,77 %, trobem els àmbits de Salut mental, Immigració, i Infància i adolescència. Exclusió social representa el 4,38 % i la resta d'àmbits no superen el llindar del 3 %, repartint-se així molt més els resultats entre àmbits d'intervenció professional.

- Al rang salarial **d'entre 24.500 € i 27.000 €** podem observar que el sector privat perd la predominança que disposa en els rangs anteriors i representa el 47,82 %, mentre que el 52,18 % ho fa a l'administració pública. Aquesta dominància de l'administració pública anirà en augment en relació amb l'augment de salari brut. En l'àmbit privat el 60,9 % de les treballadores desenvolupen la seva tasca a entitats petites i mitjanes (PIMES), encara que també trobem un 35,45 % de treballadores a grans entitats o empreses, de més de 250 treballadors, i únicament el 3,65 % a microempreses.

També podem observar que hi ha un nivell de contractació indefinida molt elevat en aquest rang salarial, amb un 89,13 %. En aquesta situació, augmenta la contractació de jornada completa amb un 90,87 % i un 9,13 % de jornada parcial.

El 81,30 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial són contractades com a tècniques. El 12,60 % són comandament intermedi i gerència, que es reparteixen més equitativament a l'àmbit privat i públic. El 6,09 % s'identifiquen amb Altres.

En relació amb els àmbits laborals, observem que l'àmbit amb major representació són els Serveis socials bàsics amb un 30 %. Posteriorment, Salut i sanitat amb el 18,26 %. En aquest moment, ja veiem que els dos principals àmbits tenen una presència molt més elevada que la resta d'àmbits. Amb un 8,26 % trobem l'àmbit de Gent gran, Discapacitat amb un 7,39 %, Salut mental amb un 6,52 % i amb un 5,21 % Immigració. Infància i adolescència repre-

senta el 4,35 % i la resta d'àmbits no superen el llindar del 3 %, repartint-se els resultats entre àmbits d'intervenció professional.

- Al rang salarial **d'entre 27.000 € i 30.500 €** podem observar que l'administració pública guanya el pes que veiem a la globalitat de l'estudi, representant el 70,19 %, i sector privat el 29,81 %. En aquest àmbit privat el 51,61 % de les treballadores desenvolupen la seva tasca a entitats petites i mitjanes (PIMES), encara que també trobem un 45,16 % de treballadores a grans entitats o empreses, de més de 250 treballadors, i únicament el 3,23 % a microempreses.

També podem observar que hi ha un nivell de contractació indefinida molt elevat en aquest rang salarial, amb un 86,53 %. En aquesta situació, augmenta la contractació de jornada completa amb un 90,70 % i un 9,30 % de jornada parcial, principalment donat per l'alta contractació a l'administració pública.

El 88,14 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial són contractades com a tècniques. El 8,33 % són comandament intermedi i gerència, guanyant molt de pes la direcció en l'àmbit públic. Aquesta direcció principalment s'emmarca en serveis socials, on es repeteix sovint la figura de coordinadora d'un servei municipal o comarcal. El 3,53 % s'identifiquen amb Altres.

En relació amb els àmbits laborals, observem que l'àmbit amb major representació són els Serveis socials bàsics amb un 36,21 %. Posteriorment, Salut i sanitat amb el 21,79 %. Amb un 6,73 % trobem els àmbits de Salut mental i Infància i adolescència. Educació i Discapacitat amb un 5,43 %. Gent gran representa el 3,52 % i la resta d'àmbits no superen el llindar del 3 %, repartint-se els resultats entre àmbits d'intervenció professional.

- Al rang salarial **d'entre 30.500 € i 35.000 €** podem observar que l'administració pública representa el 72,04 % i sector privat el 27,96 % de les professionals. En aquest àmbit privat el 51,08 % de les treballadores desenvolupen la seva tasca a entitats petites i mitjanes (PIMES), encara que també trobem un 46,73 % de treballadores a grans entitats o empreses, de més de 250 treballadors, i únicament el 2,17 % a microempreses.

També podem observar que el nivell de contractació indefinida augmenta en cada rang salarial superior, amb un 91,79 %. En aquesta situació, també augmenta la contractació de jornada completa amb un 93,31 % i un 6,68 % de jornada parcial, principalment donat per l'alta contractació a l'administració pública i l'augment de càrrecs de responsabilitat.



El 85,1 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial són contractades com a tècniques. Podem observar un petit augment del perfil de comandament intermedi i gerència, que amb un 13,06 % representa un augment de condicions econòmiques, principalment donat pel perfil públic. Únicament l'1,82 % s'identifiquen amb Altres.

En relació amb els àmbits laborals, observem que l'àmbit amb major representació són els Serveis socials bàsics amb un 38,29 %. Posteriorment, Salut i sanitat amb el 26,13 % i Salut mental amb el 6,73 %. Amb el 4,86 % trobem Infància i adolescència, Gent gran i Discapacitat. Els àmbits d'Educació i Gènere LGBTIQ+ representen el 3,03 % i la resta d'àmbits no superen el llindar del 3 %, repartint-se els resultats entre àmbits d'intervenció professional.

- Al rang salarial **d'entre 35.000 € i 40.000 €** podem observar que l'administració pública representa el 76,57 % i sector privat del 23,43 % de les professionals. A l'àmbit privat observem un canvi de patró, ja que únicament el 35,71 % de les treballadores desenvolupen la seva tasca a entitats petites i mitjanes (PIMES), i ara trobem que el 60,71 % de les treballadores ho fan a grans entitats o empreses, de més de 250 treballadors, principalment donat per l'augment de la figura de responsabilitat en funcions de càrrecs superiors. Únicament el 3,57 % desenvolupa la tasca professional a microempreses.

També podem observar que el nivell de contractació indefinida augmenta en cada rang salarial superior, amb un 94,14 %. En aquesta situació, també augmenta la contractació de jornada completa amb un 97,9 % i un 2,1 % de jornada parcial, principalment donat per l'alta contractació a l'administració pública i l'augment de càrrecs de responsabilitat, on totes realitzen jornades completes i són indefinides.

El 74,05 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial, són contractades com a tècniques. Podem observar un augment del perfil de comandament intermedi i gerència, que amb un 21,76 % representa un augment de condicions econòmiques, principalment donat pel perfil públic. Únicament el 4,19 % s'identifiquen amb Altres.

En relació amb els àmbits laborals, observem que l'àmbit amb major representació són els Serveis socials bàsics amb un 46,02 %. Posteriorment, Salut i sanitat amb el 20,92 % i Salut mental amb el 11,30 %. Amb el 3,76 % trobem els àmbits d'Infància i adolescència, Gènere LGBTIQ+ i Altres. Discapacitat i execució penal representen el 3,13 % i la resta d'àmbits no superen el llin-

dar del 3 %, repartint-se els resultats àmpliament entre àmbits d'intervenció professional.

- El rang salarial més elevat que vam plantejar a l'estudi era **Més de 40.000 €**. En aquest rang observem que l'administració pública representa el 85,32 % i sector privat del 14,68 % de les professionals. A l'àmbit privat observem que el 50 % de les professionals desenvolupen la seva tasca a grans entitats o empreses, de més de 250 treballadors, i el 43,75 % desenvolupen la seva tasca a entitats petites i mitjanes (PIMES). Únicament el 6,25 % desenvolupa la tasca professional a microempreses, on totes ocupen càrrecs de direcció.

També podem observar que el nivell de contractació indefinida augmenta en cada rang salarial superior, amb un 96,33 %. En aquesta situació, també augmenta la contractació de jornada completa amb un 99,08 % i un 0,92 % de jornada parcial, principalment donat per l'alta contractació a l'administració pública i l'augment de càrrecs de responsabilitat, que totes realitzen jornades completes i disposen de contracte indefinit.

El 50,46 % de les persones que treballen sota aquest rang salarial són contractades com a tècniques. Podem observar un augment molt elevat del perfil de comandament intermedi i gerència, que amb un 40,70 % representa un augment de condicions econòmiques, principalment donat pel perfil públic. Únicament l'1,84 % s'identifiquen amb Altres.

En relació amb els àmbits laborals, observem que l'àmbit amb major representació són els Serveis socials bàsics amb un 49,54 %, representant gairebé la meitat de les professionals. Posteriorment, Salut i sanitat amb el 23,85 % i Salut mental amb el 10,09 %. Aquí observem com hi ha un salt elevat entre àmbits, donada la mancança de representants de tots els àmbits, únicament amb el 2,75 % trobem Gent gran, Gènere LGBTIQ+, Habitatge, Altres i Discapacitat. El 0,91 % representa Infància i adolescència, Execució penal, Educació, Drogodependència i Cooperació internacional.

L'anàlisi dels rangs salarials de les treballadores socials en comparació amb diversos factors ens ofereix una visió completa de la realitat econòmica del col·lectiu. Amb aquesta anàlisi, afirmem que:

- A mesura que augmenta el rang salarial, es pot observar una clara tendència on el pes de l'administració pública augmenta significativament. Per exemple, mentre que en els rangs salarials més baixos (15.876 € - 18.000 €) el sector privat predomina amb un 84 %, aquest percentatge disminueix dràsticament a mesura que els salaris augmenten. En el rang salarial més alt (més de 40.000 €), el 85,32 % de les treballadores socials treballen per a



l'administració pública i únicament el 14,68 % a l'àmbit privat. Amb aquestes dades podem afirmar que les professionals amb salaris més baixos treballen majoritàriament en el sector privat, especialment a PIMES.

- Es pot observar un augment progressiu en la proporció de contractes indefinits a mesura que s'incrementa el rang salarial. En els rangs salarials més baixos la contractació temporal és més freqüent, amb un percentatge significatiu de contractes a temps parcial. Per contra, en els rangs salarials superiors la contractació indefinida predomina gairebé de manera absoluta, amb una major proporció de jornades completes.

- La majoria de les treballadores socials en tots els rangs salarials són contractades com a tècniques. No obstant això, a mesura que augmenta el salari, també augmenta la proporció de comandament intermedi i gerència. Per exemple, en el rang salarial de més de 40.000 €, un 40,70 % ocupen posicions de comandament intermedi i gerència, mentre que als rangs entremetjats aquesta posició laboral se situa de mitjana en un 10 %.

- L'àmbit de Serveis socials bàsics i l'àmbit de Salut i sanitat són els àmbits laborals amb major representació en els rangs salarials més alts. En el rang de més de 40.000 €, els Serveis socials bàsics representen el 49,54 %, i Salut i sanitat el 23,85 %. És important remarcar l'àmbit de Gent gran, donat que en rangs salarials inferiors és l'àmbit que ocupen més professionals, però a mesura que augmenten els rangs salarials, aquest àmbit perd molta força i gairebé desapareix dels resultats. És explicable pel fet que aproximadament el 80 % de les professionals d'aquest àmbit desenvolupen la seva tasca a l'àmbit privat, on les condicions econòmiques són inferiors a l'administració pública, com hem pogut observar amb aquesta anàlisi.

### 4.3 Les treballadores socials pluriocupades

En aquest punt ens centrarem particularment en l'anàlisi de les treballadores socials pluriocupades: aquelles professionals que treballen en més d'un lloc de treball simultàniament. Analitzar les dades de contractació d'aquesta realitat ens permet identificar diferències clau en la comparació amb la resta de TS, en termes de salaris, tipus de contractes, hores de treball i àmbits laborals, entre d'altres.

La pluriocupació pot estar motivada per diverses raons, com la necessitat d'augmentar els ingressos, la inseguretats laboral, o la recerca de diversificació d'experiències professionals. Aquest fenomen pot tenir implicacions

importants en la qualitat de vida de les TS, així com en la qualitat dels serveis que ofereixen. Per aquest motiu, és crucial estudiar com es distribueixen els contractes, els salaris i les condicions laborals d'aquestes professionals, amb l'objectiu d'identificar, analitzar i mesurar patrons i diferències significatives.

Basant-nos en els resultats obtinguts mitjançant les tècniques quantitatives, com hem fet anteriorment, a continuació analitzarem la realitat de les treballadores socials que desenvolupen la seva tasca professional per compte d'altri a dos o més llocs de feina i la realitat de les TS que desenvolupen la seva tasca professional per compte d'altri i per compte propi, simultàniament.

#### **4.3.1 RÈGIM LABORAL**

En relació amb les dades obtingudes d'aquesta realitat laboral de pluriocupació, observem canvis en relació amb les respostes de les treballadores socials que només fan feina exclusivament en un lloc.

Inicialment, observem que hi ha un decreixement molt elevat de professionals que desenvolupen la seva tasca a l'administració pública, únicament el 31,86 %. L'empresa o entitat privada és on més treballadores socials desenvolupen la seva tasca de forma pluriocupada, ja que el 38,94 % del total ho fa en aquest tipus d'entitat. Per un costat, a les entitats del sector social sense ànim de lucre desenvolupen la seva tasca el 29,2 % de les professionals del sector. La suma de l'àmbit privat (55,6 %) és superior a l'àmbit públic (44,4 %), aspecte que s'allunya molt de la realitat de les treballadores que fan feina exclusivament en un lloc, on la dominància de l'administració pública al seu règim laboral és un aspecte evident.

En aquest cas, les treballadores públiques compaginen la seva tasca amb un àmbit privat. En concret, el 33 % ho fa a entitats o empreses privades i el 25 % ho fa a entitats sense ànim de lucre. El 42 % restant d'aquestes professionals públiques, desenvolupen la seva tasca en dos llocs diferents de la mateixa administració.

També trobem la casuística de professionals que exclusivament desenvolupen la seva tasca en dues o més empreses privades, suposant el 25,92 %. Per un altre costat, el 13,58 % fa feina com a mínim en una empresa privada i en una entitat del sector social sense ànim de lucre. A més, el 16,1 % desenvolupa exclusivament la seva tasca a entitats del sector social sense ànim de lucre.

#### 4.3.2 VOLUM DE TREBALLADORES SOCIALS PER ENTITAT

L'estudi de la contractació de les treballadores socials pluriocupades revela tendències laborals que contrasten significativament amb les de les TS que només treballen en un sol lloc. Un aspecte destacat d'aquest estudi és la mida de les entitats privades on treballen aquestes professionals. Contra les hipòtesis inicials, s'observa que les treballadores socials pluriocupades sovint treballen en entitats més petites, a diferència de les seves companyes amb un sol lloc de feina que majoritàriament treballen en organitzacions més grans.

Aquest fenomen podria estar relacionat amb diverses dinàmiques laborals. Les entitats petites poden oferir més flexibilitat horària o contractes parcials, facilitant així que les treballadores socials puguin combinar diverses feines. A més, aquestes entitats poden no tenir la capacitat financera per oferir contractes a temps complet amb salaris competitius, conduint les professionals a buscar una ocupació addicional per complementar els seus ingressos.

Aquesta situació també reflecteix un aspecte de la precarietat laboral, principalment dins del sector social, on les professionals es veuen obligades a acceptar múltiples feines per assolir una certa estabilitat econòmica.

#### 4.3.3 CATEGORIA PROFESSIONAL

Es discerneix, segons els resultats obtinguts, que de manera similar als professionals que treballen en un sol lloc de feina, la majoria de les treballadores socials pluriocupades ocupen posicions de tècniques d'atenció directa, amb un 64,58 %. Amb un 14,58 % trobem les treballadores amb categoria de comandament intermedi i amb un 9,38 % les tècniques d'estructura. Exclusivament, el 7,29 % de les TS que desenvolupen la seva tasca a dos llocs de feina accedeixen a direcció i gerència en un d'ells. Finalment, com a tècniques col·laboradores trobem el 4,17 %.

Aquest patró indica que, independentment de la pluriocupació, les treballadores socials sovint desenvolupen rols operatius i de contacte directe amb els usuaris. Aquest fet pot estar relacionat amb la naturalesa de la professió, que prioritza la intervenció directa amb individus i comunitats. També es desprèn d'aquesta anàlisi la manca d'oportunitats i reconeixement cap al perfil professional, que podria permetre poder escalar de categoria professional.

Aquesta situació també suggereix que les treballadores socials pluriocupades poden estar buscant diverses fonts d'ingressos en posicions similars per assegurar una major estabilitat econòmica, ja que els rols de tècniques solen oferir condicions laborals menys estables o menys remunerades.

#### **4.3.4 TIPOLOGIA DE CONTRACTACIÓ**

En relació amb la tipologia dels contractes, s'observa un patró similar amb les treballadores socials que exclusivament desenvolupen la seva tasca en un lloc de feina: més del 70 % de les TS pluriocupades disposen almenys d'un dels seus contractes indefinit o són funcionàries. Tot i això, aquest percentatge és inferior al de les treballadores socials que exclusivament fan feina en un sol lloc.

Aquest fenomen suggereix que, tot i tenir una certa estabilitat laboral en almenys una de les seves ocupacions, aquestes professionals busquen altres fonts d'ingressos per completar els seus salaris o per assolir una estabilitat econòmica més sòlida. També podem observar amb les dades presentades anteriorment, que els contractes addicionals són, sovint, temporals o a temps parcial, reflectint una necessitat d'assegurar ingressos constants en un sector que pot oferir condicions laborals variables. Per acabar, és important mencionar les TS que realitzen aquesta duplicitat laboral, per la motivació personal en un projecte que considerin "propi" o d'un interès molt elevat.

#### **4.3.5 JORNADA**

L'anàlisi pel que fa al nombre d'hores treballades setmanalment revela un panorama divers i preocupant. Aquesta diversitat reflecteix diferents estratègies i necessitats professionals en un sector sovint caracteritzat per la precarietat i la cerca d'estabilitat econòmica.

D'una banda, un 48,1 % de les enquestades treballen entre 31 i 40 hores setmanals. Aquest grup representa aquelles professionals que, tot i tenir múltiples ocupacions, aconsegueixen mantenir una càrrega laboral similar a la jornada completa estàndard. També observem que el 42 % de les treballadores socials pluriocupades treballen més de 40 hores setmanals, subratllant així la necessitat imperiosa d'augmentar els seus ingressos i assegurar una vida laboral exigent i potencialment esgotadora. Aquest grup de treballadores pot enfrontar-se a reptes significatius pel que fa a l'equilibri entre vida laboral i personal. També és important mencionar les TS implicades en un projecte professional, diferenciat de la seva tasca principal, que inverteixen hores del seu dia a dia per vocació, un aspecte del qual parlarem més endavant.

D'altra banda, un 6,2 % de les treballadores socials pluriocupades treballen entre 21 i 30 hores setmanals, mentre que un 2,5 % treballen entre 11 i 20 hores, i un 1,2 % treballen fins a 10 hores setmanals. Aquestes xifres reflecteixen una realitat diferent on les professionals poden estar utilitzant les seves feines addicionals com a complements d'altres ocupacions, o bé poden estar en transició cap a una major estabilitat laboral. Les treballadores socials que treballen menys hores setmanals sovint ho fan per adaptar-se a altres responsabilitats o circumstàncies personals, com la cura de familiars, estudis addicionals o altres activitats professionals. Tot i tenir diverses ocupacions, aquest grup manté una càrrega horària inferior, buscant un equilibri més manejable entre les seves diferents responsabilitats.

Aquesta variabilitat en les hores de treball també pot estar influenciada per les característiques dels contractes laborals disponibles i les necessitats específiques dels serveis en els quals treballen.

#### **4.3.6 SALARI BRUT ANUAL**

L'anàlisi del barem salarial revela patrons similars als observats entre les professionals que treballen en un sol lloc. La moda de respostes i la mitjana salarial es mantenen constants, reflectint una estructura salarial comparable en ambdós grups.

Les dades ens mostren que el 18,5 % de les treballadores socials obtenen un barem de salari brut anual d'entre 27.000 € i 30.500 €. El 17,3 % de les TS obtenen un barem de salari brut anual d'entre 30.500 € i 35.000 €. El 13,6 % de les TS obtenen un barem de salari brut anual d'entre 21.000 € i 24.500 €. El 13,6 % de les TS obtenen un barem de salari brut anual d'entre 24.500 € i 27.000 €. El 13,6 % de les TS obtenen un barem de salari brut anual superior a 35.000 €. Amb una diferència percentual més elevada, el 9,9 % de les TS obtenen de salari brut anual entre 18.000 € i 21.000 €, i el 7,4 % de les professionals, entre 15.876 € (SMI) i 18.000 €. Finalment, el 6,2 % té un salari brut inferior a l'SMI, aspecte molt important a mencionar, donat principalment per les condicions precàries i per professionals que realitzen jornades laborals més curtes.

Tanmateix, hi ha diversos aspectes a destacar, especialment en relació amb la distribució salarial en funció de les hores treballades i la naturalesa del sector. En primer lloc, cal fer menció que les treballadores socials que treballen menys hores setmanals solen estar pitjor pagades de forma percentual, especialment en els àmbits privats. Aquest fenomen es pot atribuir a diverses raons. Les ocupacions amb menys hores sovint estan associades amb contractes més precaris i amb menys beneficis laborals.

Malgrat aquesta tendència general de salaris inferiors per a aquelles que treballen menys hores, hi ha un aspecte positiu per a les professionals pluriocupades en termes de salari brut anual. Un 13,6 % de les enquestades pluriocupades es troben en l'escala més alta de salari brut anual, en comparació amb només un 6,7 % de les TS que tenen una sola feina. Aquesta diferència significativa es deu a la duplicitat de la seva feina, que els permet acumular ingressos de diverses fonts. La capacitat de compaginar diverses ocupacions pot, per tant, traduir-se en avantatges econòmics substancials per a aquestes professionals.

Aquest increment en la franja salarial més alta per a les professionals pluriocupades subratlla la diversitat d'estratègies laborals dins d'aquest col·lectiu. Mentre que algunes professionals opten per una única ocupació amb estabilitat i beneficis associats, altres trien combinar múltiples feines per maximitzar els seus ingressos anuals. Aquesta dualitat reflecteix les diferents necessitats i prioritats individuals, així com les oportunitats disponibles en el mercat laboral.

#### 4.4 Dades de contractació per territoris

En aquest apartat durement a terme una anàlisi de dades enfocada exclusivament per territoris, amb l'objectiu de conèixer les diverses realitats en les quals es pot trobar una treballadora social, motivades per la diferència poblacional, de serveis, de pressupost o de problemàtiques, que es poden observar a la comparació per territoris de Catalunya.

Per als objectius generals de l'estudi, és important poder diferenciar aquestes realitats, per a fer valdre les diferents vivències de les professionals i així poder identificar els avantatges i les dificultats que aporten les diferents realitats territorials. En aquesta anàlisi únicament seran utilitzades les respostes de les treballadores socials en actiu.

##### **4.4.1 BARCELONA**

El territori de Barcelona per a la nostra anàlisi inclou les següents comarques: Alt Penedès, Baix Llobregat, Barcelonès, Garraf, Maresme, Vallès Occidental i Vallès Oriental. Les dades generals d'edat i gènere són les presentades a la següent gràfica:

Edat	Dones	Homes	No binari	Total
Entre 22 i 25 anys	29	2	0	<b>31</b> (3 %)
Entre 26 i 35 anys	231	23	0	<b>254</b> (24,61 %)
Entre 36 i 45 anys	245	34	3	<b>282</b> (27,33 %)
Entre 46 i 55 anys	295	28	0	<b>323</b> (31,3 %)
Entre 56 i 65 anys	133	9	0	<b>142</b> (13,76 %)
<b>Total</b>	<b>933</b> (90,4 %)	<b>96</b> (9,3 %)	<b>3</b> (0,3 %)	<b>1.032</b>

En relació amb aquestes dades, observem uns resultats molt similars als obtinguts de les dades generals de Catalunya. Envers el gènere observem com la feminització de la professió és evident, amb més d'un 90 % de la representació de la mostra. En relació amb els rangs d'edat, observem els mateixos patrons que a les dades generals, on els tres rangs intermedis tenen el gran pes de la mostra.

#### 4.4.1.1 Àmbits d'intervenció professional

Les dades obtingudes en relació amb els àmbits d'intervenció professional de les treballadores socials a Barcelona indiquen una distribució variada, arribant a tots els àmbits de dedicació professional. Aquest enfocament permet comparar aquestes dades amb el conjunt de Catalunya, i així detectar possibles diferències significatives en la distribució de les professionals.

A Barcelona, el 30,7 % de les treballadores socials es dediquen a l'àmbit de Serveis socials bàsics, mentre que a escala de Catalunya aquest percentatge és del 33,1 %. Aquesta curta diferència pot indicar una correcta concentració de serveis bàsics al territori de Barcelona, possiblement degut a la gran densitat de població i complexitat social, en comparació amb entorns més rurals.

Pel que fa a Salut i sanitat, Barcelona compta amb un 22 % de professionals, mentre que a Catalunya aquest percentatge és del 19,9 %. Aquesta diferència pot suggerir una major integració dels serveis socials en el sistema de salut al territori de Barcelona, relacionat amb la disponibilitat de major nombre d'infraestructures mèdiques i hospitals especialitzats.



En l'àmbit de la Salut mental, el percentatge a Barcelona és del 9,2 %, comparat amb el 8,1 % a Catalunya. Aquesta proporció superior a Barcelona podria reflectir una major sensibilització o necessitats específiques en salut mental en l'àmbit urbà, on factors com l'estrès i l'aïllament poden tenir un impacte més gran.

Pel que fa a la Gent gran, el percentatge a Barcelona és del 9 %, mentre que a Catalunya és del 9,5 %. Aquest percentatge similar indica una atenció molt similar a l'envelliment de la població al territori, on els serveis d'atenció a la gent gran són especialment necessaris. Aquesta dada també es pot relacionar amb la realitat de les ciutats, que dificulten la cura i atenció de familiars, a causa de llargs desplaçaments per feina i una complexitat més gran per disposar d'un habitatge que pugui respondre a aquesta atenció.

En relació amb l'àmbit de la discapacitat, el 5,8 % de les treballadores socials a Barcelona es dediquen a aquest àmbit, mentre que a Catalunya el percentatge és superior, amb un 6,8 % de les professionals. L'àmbit de la Infància i adolescència presenta un 4,5 % a Barcelona, mentre que a escala de Catalunya el percentatge és del 4,6 %. Aquesta dada reflecteix un correcte desenvolupament d'aquest sector al territori, possiblement degut a les necessitats de suport educatiu i social en una població jove més concentrada.

L'àmbit de l'Educació respon al 2,6 % de les treballadores socials a Barcelona, mentre que a Catalunya és del 2,5 %. Aquesta lleugera diferència pot estar relacionada amb la concentració de centres educatius i població escolar al territori. El sector de la Immigració compta amb un 2,5 % de les professionals a Barcelona, el mateix que a Catalunya. Aquesta similitud està relacionada amb la diversitat cultural i el nombre d'immigrants al territori, que requereix serveis especialitzats per facilitar la seva integració.

En l'àmbit del Gènere i LGBTIQ+, tant Barcelona com Catalunya presenten percentatges similars, amb un 2,5 % i un 2 %, respectivament. Aquest petit diferencial pot indicar un major enfocament en aquesta àrea a Barcelona, a causa d'una major visibilitat i demanda de serveis específics per a la comunitat LGBTIQ+.

Altres àmbits representen el 2,6 % de les professionals a Barcelona i el 2,8 % a Catalunya, suggerint una diversitat d'àrees no cobertes per les categories principals però amb una distribució similar entre els dos territoris. Exclució social i pobresa al territori de Barcelona representa el 2,2 % de les professionals, comparat amb l'1,94 % a Catalunya. Això podria reflectir una major preocupació o més recursos per abordar aquestes qüestions a l'en-



torn urbà. A Barcelona, l'1,5 % de les professionals es dediquen a l'àmbit de l'Execució penal, mentre que a Catalunya el percentatge és del 2,13 %. Aquesta diferència indica una distribució que s'adequa a la realitat penal del territori.

A Barcelona, l'1,4 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'àmbit de Drogodependències i/o addiccions. Analitzant més concretament aquestes dades, el 82 % de les professionals de tot Catalunya treballen al territori de Barcelona i únicament el 18 % restant es reparteix en els altres territoris. Aquesta realitat ens mostra que l'àmbit de Drogodependències i/o addiccions té un pes molt elevat en l'àmbit urbà, donat per una major concentració de persones i de problemàtiques relacionades amb l'àmbit.

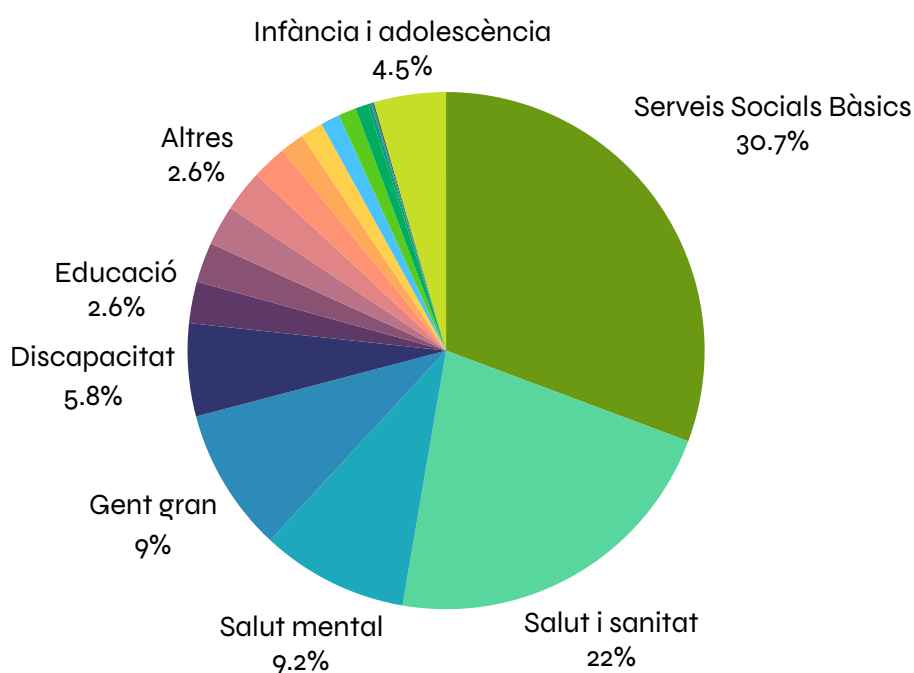
En l'àmbit de l'Habitatge observem una realitat molt similar. A Barcelona representa un 1,2 % de tots els àmbits, i a Catalunya, la mostra el del 0,9 %. En la comparació, observem un lleuger augment de professionals en aquest camp, però analitzant aquestes dades amb més detall, el 80 % de les professionals de l'àmbit d'Habitatge de Catalunya ho fan al territori de Barcelona. Aquestes dades reflecteixen una estructura més gran, donat principalment pels alts costos d'habitatge i la gran demanda que hi ha, en comparació amb entorns més rurals on no hi ha aquesta manca d'habitatge a preus assolibles.

El Peritatge social i Jutjats té un percentatge de l'1,1 % a Barcelona, lleugerament superior al 0,9 % a Catalunya. Aquesta àrea més especialitzada pot tenir una presència més marcada al territori de Barcelona, a causa de la major quantitat de casos legals i necessitats de suport judicial. Comunitari és l'àmbit on trobem menys professionals al territori Barcelonès, representat pel 0,8 %, que a Catalunya és del 0,93 %. Aquesta diferència pot suggerir una menor focalització en projectes comunitaris dins del territori, identificant-se com una situació preocupant, donada la importància d'aquest àmbit per assentar les bases de treball de molts altres àmbits. També és important mencionar que hi ha major especialització de la professió a entorns urbans i la tasca comunitària queda reduïda dins d'altres àmbits més específics.

Cooperació internacional és un àmbit que representa al voltant del 0,2 % de la professió. Aquest percentatge correspon gairebé completament a Barcelona, ja que la mostra ens ha indicat que la gran majoria de les professionals de Catalunya que es dediquen a la cooperació internacional el desenvolupen en territori barceloní. El mateix succeeix amb l'àmbit d'Atenció en emergències, que representa el 0,1 % de la mostra. El percentatge correspon gairebé en la seva totalitat al territori de Barcelona, segons les dades de la mostra.

Finalment, l'àmbit de la Mediació, tant Barcelona com Catalunya disposen del mateix percentatge, un 0,1 %, indicant que aquest camp encara té feina per a desenvolupar-se com a àmbit de dedicació complet. A més, remarcar que la Mediació és un àmbit que moltes professionals compaginen amb una altra ocupació principal i que la mediació ocupa un percentatge parcial de les seves jornades, donada la impossibilitat de dedicar-se plenament a aquesta activitat professional.

A continuació, adjuntem una figura gràfica per a la representació dels àmbits d'intervenció professional del territori:



#### 4.4.1.2 Règim laboral

En relació amb el seu règim laboral, un 94,48 % de les professionals enquestades van respondre que treballaven per compte d'altri.

Un 3,59 % de les persones enquestades van afirmar que treballaven per compte d'altri en dues o més entitats, representant gairebé el 57 % de totes les professionals de Catalunya en aquesta situació. L'1,16 % de les enquestades va afirmar que treballava de forma dual, per compte d'altri i per compte propi. Aquesta dada representa el 75 % del total de les treballadores totals

de Catalunya que treballen de forma dual. Finalment, únicament el 0,77 % de les enquestades va respondre que treballava per compte propi, representant el 80 % del total de les treballadores socials autònomes de Catalunya. Aquesta última xifra ens indica una major predisposició o necessitat al territori barceloní d'impulsar la feina per compte propi. Aquesta realitat també es possible donada la gran densitat de població que hi trobem al llarg d'aquest territori.

En relació amb aquestes dades, podem observar que el 57,07 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'administració pública, en comparació amb el 60,9 % que ho fa a Catalunya. Amb aquesta dada, observem la importància laboral que té l'administració pública per a la figura de la treballadora social, ja que més de la meitat de les professionals del territori de Barcelona treballen per a l'àmbit públic. Malgrat la rellevància d'aquesta dada, observem una lleu disminució del percentatge de treballadores a l'àmbit públic, en comparació amb els altres territoris.

Per un altre costat, podem observar que el 22,48 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca en entitats del sector social sense ànim de lucre (fundacions, associacions i ONG). A les dades totals de Catalunya, aquestes entitats estan representades pel 20,9 % de les professionals, així podem observar un petit augment de les professionals en entitats sense ànim de lucre. La tasca professional a empreses/entitats privades ha estat l'opció amb menys representació per part de les professionals, amb un 20,45 % de les respostes, representant un augment en relació amb les dades de Catalunya, que representa un 18,2 %.

Les dades obtingudes són molt similars entre el territori de Barcelona i el conjunt de Catalunya, envers la tipologia de lloc de feina. No hi ha dades significatives que ens indiquin un gran canvi, exceptuant una lleugera reducció de la presència de l'administració pública, en benefici dels àmbits privats.

#### **4.4.1.3 Rols professionals**

En relació amb els rols professionals, la seva distribució revela una similitud gairebé idèntica amb els resultats obtinguts de tot el territori català. Les dades mostren una prevalença aclaparadora de rols tècnics d'atenció directa, amb un 73,06 % de les professionals ocupant aquestes posicions, i a Catalunya el 73,3 %.

El 10,08 % de les professionals ocupa càrrecs de comandament intermedi, una xifra que reflecteix les limitades oportunitats de promoció per a les professionals, que s'equipara a la global catalana, amb un 10,3 %. Aques-

tes posicions són essencials per a la coordinació i la supervisió dels equips d'atenció directa, però la seva escassetat evidencia un desequilibri en la distribució de les responsabilitats i el reconeixement professional. Les professionals contractades com a tècniques d'estructura representen al territori de Barcelona un 6,1 % i un 6,2 % a Catalunya, tenint un paper important en la planificació i la gestió dels serveis.

Pel que fa a la direcció i gerència, només un 5,34 % de les professionals ocupen aquests càrrecs de màxima responsabilitat. A Catalunya la xifra és mínimament inferior, amb un 4,9 % dels resultats. Aquesta baixa representació és motiu de preocupació, ja que limita la influència de les treballadores socials en la presa de decisions i en la direcció de les entitats i serveis. El 4,84 % de les professionals es classifiquen en la categoria d'Altres, incloent-hi posicions diverses que no encaixen clarament en les categories principals, sent la mateixa xifra que al global de Catalunya.

#### **4.4.1.4 Estabilitat laboral**

En relació amb l'estabilitat laboral, les dades al territori de Barcelona són molt significatives i positives per a la professió. El 90,5 % de les treballadores socials disposen d'una feina estable, una xifra molt superior a la del conjunt del territori català, que se situa en el 74,95 %. El desglossament d'aquest 90,5 % es divideix en: 44,59 % en contractes indefinits, el 23,34 % són funcionaris de carrera, el 16,65 % són funcionaris interins i el 5,92 % representen contractes laborals fixos de l'administració. Aquestes dades ens indiquen que la contractació al territori de Barcelona, envers la figura de la treballadora social, està més arrelada i tant institucions públiques com entitats privades aposten per l'estabilitat laboral de la professional.

Per l'altre costat observem que el 8,72 % són contractes de tipologia temporal. El 6 % són professionals amb contractes temporals i el 2,72 % són professionals amb contractes laborals temporals de l'administració, aquesta xifra és inferior a la resta de territoris de Catalunya. El 0,58 % són autònomes i encara que sigui una xifra amb poc de pes en l'estudi, sí que és important mencionar que representa el 70 % de la totalitat dels autònoms de Catalunya. Finalment, el 0,19 % són contractes de pràctiques.

#### **4.4.1.5 Rang brut salarial**

En el moment que comparem els rangs salarials de les treballadores a Barcelona amb els de Catalunya en general, s'observen diferències significatives que reflecteixen una realitat concreta, que hem de mesurar i analitzar

per poder conèixer si la mateixa tasca és recompensada d'una forma més elevada en un territori que en un altre.

A Barcelona, un 3,42 % de les treballadores guanya entre el salari mínim interprofessional (15.876 €) i 18.000 €, mentre que aquest percentatge és lleugerament inferior a Catalunya, amb un 3,1 %. Aquesta dada suggereix una lleugera concentració de salaris baixos a Barcelona a causa de sectors amb una elevada presència de treballs de menys hores o temporals. En el rang salarial de 18.000 a 21.000 €, el percentatge de treballadores a Barcelona és del 4,93 %, en comparació amb el 5,9 % a Catalunya.

Les treballadores que guanyen entre 21.000 i 24.500 € representen el 12,31 % a Barcelona, mentre que a Catalunya aquest percentatge és més alt, amb un 15,5 %. Pel que fa al rang salarial de 24.500 a 27.000 €, l'11,78 % de les treballadores a Barcelona es troben en aquest tram, comparat amb el 14,2 % a Catalunya. En els salaris entre 27.000 i 30.500 €, el percentatge a Barcelona és del 18,09 %, lleugerament inferior al 19,3 % a Catalunya.

Fins a aquest moment, observem una tendència en els rangs inferiors i mitjans, d'estar menys presents en els resultats, donat que hi ha menys professionals ubicats en aquests rangs. Motius com la competència laboral donada per la gran quantitat de professionals i els costos de vida poden empenyer els salaris cap a una escala superior. També les polítiques laborals al territori de Barcelona se situen més beneficioses per a les treballadores socials, encara que la diferència no és tan notable si es compara el cost de la vida general d'aquest territori amb altres.

Des del rang salarial de 30.500 a 35.000 €, observem que hi ha una presència més elevada de professionals. A Barcelona, un 22,06 % de les treballadores s'ubiquen en aquest rang, en comparació amb el 20,4 % a Catalunya. El següent rang salarial també manté una diferència substancial, donat que el percentatge de treballadores socials que guanyen entre 35.000 i 40.000 € a Barcelona és del 18,63 %, mentre que a Catalunya és del 14,8 %.

Finalment, pel que fa als salaris superiors a 40.000 €, Barcelona té un 8,78 % de treballadores en aquest rang, mentre que a Catalunya la xifra és del 6,73 %. Això indica una concentració més alta de salaris elevats a Barcelona, a causa de diversos factors com l'antiguitat de les institucions o empreses privades i una major proporció de càrrecs directius i de comandament intermedi, com hem observat anteriorment.

Amb aquestes dades podem observar que Barcelona té una distribució salarial amb una proporció més alta de professionals en els rangs salarials

superiors en comparació amb Catalunya. Això es tradueix en treballadores socials amb millors salaris de mitjana, que pot ser atribuït als costos de vida més elevats que caracteritzen el territori de Barcelona i proximitats, que tendeixen a augmentar els salaris per atraure i retenir talent.

#### 4.4.1.6 Realitat del territori

La realitat del territori de Barcelona en relació amb el treball social presenta diferències notables en comparació amb la resta de Catalunya, a causa de la singularitat de l'entorn principalment urbà. Les treballadores socials a Barcelona es troben en un context en què les necessitats i els desafiaments són molt diferents dels que es poden trobar en altres parts del territori català.

El territori barceloní concentra una elevada densitat de població i una diversitat cultural significativa. Aquestes característiques generen una demanda complexa i variada de serveis socials. Les professionals del treball social a Barcelona han de fer front a una sèrie de problemes socials amplis i interconnectats, com la pobresa urbana, la immigració, la salut mental, l'habitatge i la desigualtat. Aquesta diversitat de necessitats implica que les TS hagin de tenir una formació i una experiència sòlides en múltiples àrees, i que sovint hagin de col·laborar amb altres professionals de sectors com la salut, l'educació i la justícia per oferir una atenció integral.

En comparació amb la resta de Catalunya, on les zones rurals poden tenir menys densitat de població i una major cohesió comunitària, les treballadores socials a Barcelona es troben amb un entorn més competitiu i estressant. La major densitat poblacional significa que hi ha més persones en situació de vulnerabilitat per atendre, i les problemàtiques socials poden ser més intenses i urgents. A les zones rurals, les TS poden tenir més oportunitats de crear relacions a llarg termini amb els usuaris dels serveis i de treballar de manera més personalitzada, mentre que a Barcelona, la demanda de serveis pot forçar un ritme de treball més ràpid i menys personalitzat.

Els salaris també reflecteixen aquesta dinàmica. A Barcelona, els costos de vida són més alts, especialment pel que fa a l'habitatge, aspecte que obliga les institucions i organitzacions a oferir salaris més elevats per atraure i retenir treballadores socials qualificades. Les dades mostren que els rangs salarials a Barcelona tendeixen a ser més alts que a la resta de Catalunya, amb una proporció més gran de professionals que guanyen entre 30.500 i 35.000 €, així com més de 40.000 €. Aquestes diferències salarials reflecteixen no només el cost de vida, sinó també la competència laboral.

L'entorn urbà de Barcelona també ofereix més llocs de treball diversificats per a les treballadores socials. A les grans ciutats hi ha una major varietat d'organitzacions no governamentals, institucions públiques, empreses privades i iniciatives comunitàries que requereixen els serveis de treballadores socials. Això pot incloure des de treballs en hospitals i escoles fins a programes especialitzats per a la integració de persones immigrants o per a la rehabilitació de persones amb problemes de drogodependència. En contrast, a les zones rurals, les oportunitats poden ser més limitades i sovint es concentren en certs àmbits.

A més, la realitat urbana del territori de Barcelona implica una major presència de problemes específics com l'habitatge precari, l'exclusió social i la violència de gènere, que requereixen intervencions especialitzades. Els serveis socials en aquest territori han d'estar preparats per oferir suport en aquestes àrees de manera immediata i efectiva, la qual cosa posa una pressió addicional sobre les treballadores socials per mantenir-se actualitzades en les millors pràctiques i tècniques d'intervenció. Aquesta realitat fa que les professionals hagin de demostrar constantment la seva capacitat per gestionar casos complexos i oferir solucions innovadores als problemes socials.

#### 4.4.2 CATALUNYA CENTRAL

El territori de la Catalunya Central per a la nostra anàlisi, inclou les següents comarques: Anoia, Bages, Berguedà, Lluçanès, Moianès, Osona i Solsonès. Les dades generals d'edat i gènere són les presentades a la següent taula:

Edat	Dones	Homes	No binari	Total
Entre 22 i 25 anys	3	0	0	<b>3</b> (1,97 %)
Entre 26 i 35 anys	24	1	0	<b>25</b> (16,45 %)
Entre 36 i 45 anys	37	2	0	<b>39</b> (25,66 %)
Entre 46 i 55 anys	55	4	0	<b>59</b> (38,82 %)
Entre 56 i 65 anys	24	1	1	<b>26</b> (17,1 %)
<b>Total</b>	<b>143</b> (94,04 %)	<b>8</b> (5,26 %)	<b>1</b> (0,7 %)	<b>152</b>



En relació amb aquestes dades, observem uns resultats molt similars als obtinguts de les dades generals de Catalunya. Pel que fa al gènere, observem que la feminització de la professió és evident, amb més d'un 90 % de la representació de la mostra. En relació amb els rangs d'edat, observem els mateixos patrons que a les dades generals, on els tres rangs intermedis tenen el gran pes de la mostra, encara que en aquest territori observem una gran importància a la mostra del rang d'edat més elevat.

#### 4.4.2.1 Àmbits d'intervenció professional

Les dades obtingudes indiquen una distribució que, comparada amb el conjunt de Catalunya, mostra una marcada especialització en determinats sectors, alhora que destaca una manca notable en altres àmbits. Observem una diferència molt notable en comparació amb altres territoris i amb la globalitat de Catalunya.

Al territori de la Catalunya Central hi ha una gran sobrerrepresentació de certs àmbits, en detriment d'altres. L'àmbit dominant és Serveis socials bàsics amb el 48 % de les respostes, en contrast amb el 33,1 % de la realitat global catalana. Aquesta concentració en Serveis socials bàsics és notablement superior, suggerint una estructura de serveis molt enfocada en les necessitats més fonamentals de la població, possiblement reflectint una demanda particularment alta o una falta de recursos que obliga a prioritzar aquest sector. En segon lloc, trobem l'àmbit de Salut i sanitat, amb un 15,8 % de les professionals a la Catalunya Central, per sota de la mitjana catalana del 19,9 %. Aquesta diferència, encara que petita, pot reflectir una menor distribució de recursos sanitaris en el territori, que molt segurament no està alineada amb les necessitats de la població del territori.

L'àmbit de Discapacitat presenta una situació inversa a tots els altres àmbits, amb una presència de l'11,8 % a la Catalunya Central, significativament superior al 6,8 % de la mitjana catalana. Aquest resultat pot reflectir una major atenció o una necessitat específica en aquesta regió de serveis relacionats amb la discapacitat. Aquest factor pot tenir relació amb una major sensibilització local o per una concentració de centres especialitzats en aquest territori.

Observem que el 7,9 % de les professionals treballen a l'àmbit de la Gent gran, que en la comparativa amb les dades de tota Catalunya es troba en situació d'infrarepresentació, ja que és del 9,5 %. Aquesta diferència, tot i ser relativament petita, pot suggerir una necessitat no del tot coberta en termes d'atenció especialitzada a les persones grans, un col·lectiu en crei-



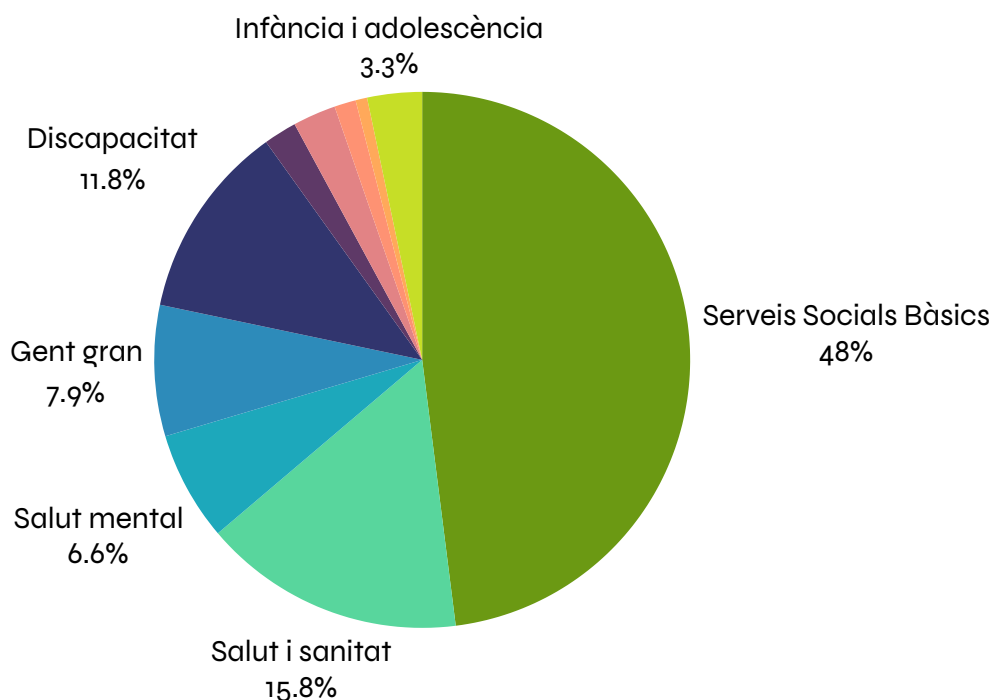
xement demogràfic constant. Pel que fa a la Salut mental, obtenim el 6,6 % de les respostes, en comparació amb el 8,1 % de la globalitat catalana. Aquesta dada pot ser, com hem mencionat anteriorment, un indicador d'una menor disponibilitat de professionals especialitzats o una menor oferta de serveis en aquest camp.

En Infància i adolescència, la Catalunya Central compta amb un 3,3 % de professionals, mentre que la mitjana catalana és del 4,6 %. Aquesta diferència, encara que no és molt elevada, pot ser significativa si es considera la importància del suport a les poblacions més joves, especialment en termes de prevenció i intervenció primerenca. Els àmbits d'Execució penal, Exclusió social i pobresa, i Educació presenten percentatges de 0,7 %, 1,3 %, i 2 % respectivament a la Catalunya Central, comparats amb el 2,13 %, 1,94 % i 2,5 % en l'àmbit català. Aquesta menor representació pot indicar una prioritització inferior o una disponibilitat limitada de professionals especialitzades en aquests camps, que són crucials per abordar problemes socials complexos com la reintegració de persones que han complert condemnes penals, la lluita contra la pobresa o el suport educatiu.

Un aspecte especialment preocupant és la manca gairebé total de professionals en àmbits tan crucials com Peritatge social/Jutjats, Mediació, Immigració, Habitatge, Gènere LGBTIQ+, Drogodependències i/o addiccions, Cooperació internacional i Comunitari, al conjunt del territori de la Catalunya Central. A escala de Catalunya, aquests àmbits compten amb presències, encara que modestes, com ara el 0,9 % en **Peritatge social/Jutjats**, el 0,1 % en **Mediació**, el 2,5 % en **Immigració**, el 0,9 % en **Habitatge**, el 2 % en **Gènere LGBTIQ+**, l'1 % en **Drogodependències i/o addiccions**, el 0,2 % en **Cooperació internacional** i el 0,93 % en **Comunitari**. La seva quasi absència a la Catalunya Central podria indicar una manca de demanda percebuda, però també podria ser resultat de la contractació d'altres perfils professionals per a aquests àmbits, limitant l'accés de la figura de la treballadora social en aquests àmbits. És important mencionar que aquests serveis poden deixar desateses necessitats específiques de la població, donada la manca de les capacitats i coneixements de les TS amb aquests perfils diferents. A més, és important mencionar la manca de recursos que pot patir aquesta regió per desenvolupar programes i entitats, alienades amb aquests àmbits.

Finalment, el grup d'Altres àmbits a la Catalunya Central compta amb un 2,6 %, una dada que, si bé no és insignificant, apunta a una manca de diversitat en els serveis oferts comparats amb altres regions. Aquesta distribució

indica que, tot i la presència d'un cert nivell de serveis diversificats, aquests són probablement menys comuns o menys accessibles a la regió.



#### 4.4.2.2 Règim laboral

En relació amb el seu règim laboral, un 96,75 % de les professionals enquestades van indicar l'opció: Treball per compte d'altri.

Un 2,63 % de les persones enquestades van afirmar que treballaven per compte d'altri en dues o més entitats. El 0,66 % de les enquestades va afirmar que treballava de forma dual, per compte d'altri i per compte propi. Finalment, únicament el 0,66 % de les enquestades va respondre que treballava per compte propi.

En relació amb aquestes dades, podem observar que el 63,82 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'administració pública, en comparació amb el 60,9 % que ho fa a Catalunya. Amb aquesta dada, observem la importància laboral que té l'administració pública per a la figura de la treballadora social, ja que més de la meitat de les professionals del territori de la Catalunya Central treballen per a l'àmbit públic. Aquesta importància és encara més remarcable donat que observem un lleuger augment del percentatge de treballadores a l'àmbit públic, en comparació amb els altres àmbits.

D'altra banda, podem observar que el 19,61 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a entitats del sector social sense ànim de lucre (fundacions, associacions i ONG). A les dades totals de Catalunya, aquestes entitats estan representades pel 20,9 % de les professionals, així podem observar un petit retrocés de les professionals en entitats sense ànim de lucre. La tasca professional a empreses/entitats privades ha estat l'opció amb menys representació per part de les professionals, amb un 16,57 % de les respostes, representant una disminució en relació amb les dades de Catalunya, que representen un 18,2 %.

Les dades obtingudes ens indiquen que al territori de la Catalunya Central la treballadora social s'ubica principalment a l'administració pública, en retrocés de l'àmbit privat que perd professionals, en comparació amb els resultats de la Catalunya global. Aquest augment de professionals que treballen a l'administració pot estar explicat per un menor finançament públic d'entitats del sector social sense ànim de lucre i empreses privades al territori mitjançant subvencions i programes, motiu pel qual les professionals han de relacionar-se contractualment amb l'àmbit públic.

#### 4.4.2.3 Rols professionals

En relació amb els rols professionals, la seva distribució revela una similitud elevada amb els resultats obtinguts de tot el territori català. Les dades mostren una prevalença aclaparadora de rols tècnics d'atenció directa, amb un 73,71 % de les professionals ocupant aquestes posicions, i a Catalunya el 73,3 %. Això indica que la majoria de les treballadores socials es dediquen a proporcionar serveis directes a les persones usuàries.

El 8,89 % de les professionals ocupen càrrecs de comandament intermedi, una xifra que reflecteix les limitades oportunitats de promoció per a les professionals. Aquesta xifra és inferior al global català, que compta amb un 10,3 %. Aquestes posicions són essencials per a la coordinació i la supervisió dels equips d'atenció directa, però la seva escassetat evidencia un desequilibri en la distribució de les responsabilitats i el reconeixement professional. Les professionals contractades com a tècniques d'estructura representen al territori de la Catalunya Central un 7,53 % i a Catalunya un 6,2 %. Aquesta figura és superior al territori que a les dades globals, donat possiblement per la reducció d'altres figures amb les quals poden compartir espais de responsabilitat i coordinació.

Pel que fa a la direcció i gerència, només un 4,60 % de les professionals ocupen aquests càrrecs de màxima responsabilitat. A Catalunya la xifra és

mínimament superior, amb un 4,9 % dels resultats. La baixa representació d'aquest càrrec és motiu de preocupació, ja que limita la influència de les treballadores socials en la presa de decisions i en la direcció de les entitats i serveis. El 3,95% de les professionals es classifiquen en la categoria d'Altres, incloent-hi posicions diverses que no encaixen clarament en les categories principals, sent la mateixa xifra que al global de Catalunya.

Finalment, un mínim 1,32 % de les professionals es consideren tècniques col·laboradores, un rol que sovint implica tasques de suport amb poc reconeixement i poca oportunitat de desenvolupament professional.

#### **4.4.2.4 Estabilitat laboral**

En relació amb l'estabilitat laboral, les dades del territori de la Catalunya Central són molt significatives i positives per a la professió. El 88,18 % de les treballadores socials disposen d'una feina estable, una xifra molt superior a la del conjunt del territori català, que se situa en el 74,95 %. El desglossament d'aquest 88,18 % es divideix en: 47,37 % en contractes indefinits, el 13,16 % són funcionaris de carrera, el 14,16 % són funcionaris interins i el 13,5 % representen contractes laborals fixos de l'administració. Aquestes dades ens indiquen que la contractació al territori de la Catalunya Central, envers la figura de la treballadora social, es troba arrelada i tant institucions públiques com entitats privades aposten per l'estabilitat laboral de la professional.

Per l'altre costat observem que l'11,16 % són contractes de tipologia temporal. El 4,6 % són professionals amb contractes temporals i el 6,55% són professionals amb contractes laborals temporals de l'administració. El 0,66 % de les professionals del territori treballen per compte propi, és a dir, que són autònomes.

#### **4.4.2.5 Rang brut salarial**

En el moment que comparem els rangs salarials de les treballadores de la Catalunya Central amb els de la totalitat del territori, s'observen diferències significatives que reflecteixen una realitat concreta que hem de mesurar i analitzar per conèixer si la mateixa tasca és recompensada d'una forma més elevada a un territori que a un altre.

A la Catalunya Central, un 1,32 % de les treballadores guanya entre el salari mínim interprofessional (15.876 €) i 18.000 €, mentre que aquest percentatge és superior a Catalunya, amb un 3,1 %. Aquesta dada suggereix una menor concentració de salaris baixos al territori. En el rang salarial de

18.000 a 21.000 €, el percentatge a la Catalunya Central és del 7,58 %, en comparació amb el 5,9 % a Catalunya. Aquesta xifra és superior al territori que a la general, degut principalment per la disminució del rang salarial més baix. Aquesta realitat ens mostra que les professionals d'aquest rang salarial fan jornades més curtes i sovint són contractes temporals en empreses privades.

Les treballadores que guanyen entre 21.000 i 24.500 € representen el 14,47 % a la Catalunya Central, mentre que a les dades generals de Catalunya aquest percentatge és lleugerament més alt, amb un 15,5 %. Pel que fa al rang salarial de 24.500 a 27.000 €, el 18,76 % de les treballadores al territori es troben en aquest tram, comparat amb el 14,2 % a Catalunya. En els salaris entre 27.000 i 30.500 €, el percentatge al territori és del 25,34 %, bastant superior al 19,3 % de Catalunya. En aquest rang podem observar grans diferències en la comparació de dades.

Fins a aquest moment, observem una tendència en els rangs inferiors i mitjans d'estar més presents en els resultats, donat que hi ha una gran quantitat de professionals ubicades en aquests rangs. En aquests rangs baixos, podem observar que es troben més del 60% de les treballadores socials del territori. Aquesta dada ens indica les majors dificultats econòmiques que viuen les treballadores que desenvolupen la tasca en aquesta regió, sumat a la manca d'infraestructures i de professionals per ocupar serveis especialitzats, mencionat anteriorment.

En el rang salarial de 30.500 a 35.000 €, observem que hi ha una presència menys elevada de professionals en la comparació general. A la Catalunya Central, un 19,37 % de les treballadores s'ubiquen en aquest rang, en comparació amb el 20,4 % a Catalunya. El següent rang salarial també manté una diferència substancial a la baixa, donat que el percentatge de TS que guanyen entre 35.000 i 40.000 € a la Catalunya Central és del 8,55 %, mentre que a Catalunya és del 14,8 %. En aquest últim rang és on veiem les diferències més significatives en relació amb la comparació realitzada amb les dades que vam obtenir prèviament del conjunt de professionals de Catalunya.

Finalment, pel que fa als salaris superiors a 40.000 €, la Catalunya Central té un 4,61 % de treballadores en aquest rang, mentre que a la globalitat de Catalunya la xifra és del 6,73 %. Aquesta xifra indica una menor concentració del rang de salaris més elevats a la Catalunya Central. Aquests factors poden ser explicats per una menor proporció de càrrecs directius i de comandament intermedi, entre altres factors.

Amb aquestes dades podem observar que la Catalunya Central té una distribució salarial amb una proporció més elevada de professionals en els rangs salarials inferiors en comparació amb la totalitat del territori. Per un altre costat, en els rangs salarials superiors observem una reducció del nombre de professionals. Aquests resultats es tradueixen en treballadores socials amb pitjors condicions salarials de mitjana, en comparació amb la globalitat de Catalunya.

#### 4.4.5.6 Realitat del territori

La realitat del territori de la Catalunya Central en relació amb el treball social també presenta característiques distintives que la diferencien de la resta de Catalunya. Aquesta regió combina entorns rurals i urbans més petits, fet que influeix en la naturalesa de les necessitats socials i en el tipus d'intervenció que duen a terme les treballadores socials.

A diferència d'altres territoris de Catalunya, on la densitat de població és alta i les problemàtiques com la immigració, la pobresa urbana i la desigualtat són predominants, la Catalunya Central es caracteritza per una població menys densa i més dispersa, amb una cohesió comunitària sovint més forta. Aquesta realitat demogràfica implica que les treballadores socials sovint desenvolupen una feina molt més personalitzada, amb la capacitat d'establir relacions de confiança a llarg termini amb els usuaris dels serveis. Això pot ser beneficiós per a un abordatge més integral i continuat de les necessitats de les persones, però també pot representar un repte en termes de recursos disponibles i accessibilitat.

Les necessitats específiques del territori, com ara l'atenció a la gent gran, la salut mental i la discapacitat, estan fortament representades a la regió, destacant una orientació cap a serveis essencials i de suport a les poblacions més vulnerables. Per exemple, el percentatge de professionals dedicats a l'àmbit de la discapacitat és significativament més alt que la mitjana catalana, reflectint possiblement una major demanda o una concentració de recursos en aquest sector. A més, la presència d'una població envellida pot augmentar la demanda de serveis per a la gent gran, la qual cosa requereix una atenció especialitzada i recursos adequats per respondre a les necessitats d'aquest grup.

Un altre aspecte destacable és la manca gairebé completa de professionals en àmbits com la mediació, la immigració i els serveis relacionats amb el gènere LGBTIQ+, que són més presents a altres territoris de Catalunya. Això pot ser degut a una percepció de menor necessitat o a una manca de recur-

sos i especialització disponibles. La falta de serveis especialitzats pot limitar les opcions d'intervenció i suport per a certs grups de la població, especialment en casos de conflictes legals o necessitats específiques.

Les treballadores socials a la Catalunya Central també s'enfronten a desafiaments específics derivats de l'entorn rural, com la dispersió geogràfica que pot dificultar l'accés als serveis per part de la població. Aquesta realitat fa que la logística i el transport siguin factors importants a considerar, sovint necessitant una coordinació estreta amb altres serveis públics i comunitaris per assegurar que les persones rebin l'atenció necessària. A més, la diversitat de necessitats i la dispersió de la població poden requerir una major versatilitat de les professionals, que han de tenir competències en una varietat d'àmbits per abordar eficaçment les diferents problemàtiques que es presenten.

Pel que fa a les oportunitats laborals, la Catalunya Central no ofereix la mateixa diversitat que es pot trobar a altres territoris. Això pot limitar les opcions de desenvolupament professional per a les treballadores socials, que sovint han de treballar en àmbits més generals en comptes de poder-se especialitzar en sectors específics. Tot i això, la regió pot oferir oportunitats úniques per a aquells interessats a treballar en entorns més comunitaris i en projectes de desenvolupament local.

Finalment, en termes salarials, les treballadores socials a la Catalunya Central solen trobar-se amb una estructura retributiva inferior que la realitat global. Tot i que els salaris poden ser inferiors en comparació amb altres nuclis urbans, aquest factor es pot compensar amb un menor cost de vida i amb la possibilitat de gaudir d'un entorn de treball més tranquil i menys estressant, en el conjunt de la tasca professional.



#### 4.4.3 LLEIDA

El territori de Lleida per a la nostra anàlisi inclou les següents comarques: Alt Urgell, Alta Ribagorça, Berguedà, Cerdanya, Garrigues, Noguera, Pallars Jussà, Pallars Sobirà, Pla d'Urgell, Segarra, Segrià, Solsonès, Urgell i Val d'Aran.

Les dades generals d'edat i gènere són les presentades a la següent taula:

Edat	Dones	Homes	No binari	Total
Entre 22 i 25 anys	4	0	0	4 (2,45 %)
Entre 26 i 35 anys	32	5	0	37 (22,56 %)
Entre 36 i 45 anys	27	1	0	28 (17,07 %)
Entre 46 i 55 anys	66	1	0	67 (40,85 %)
Entre 56 i 65 anys	26	2	0	28 (17,07 %)
<b>Total</b>	<b>155</b> (94,5 %)	<b>9</b> (5,5 %)	<b>0</b> (0 %)	<b>164</b>

En relació amb aquestes dades, observem uns resultats molt similars als obtinguts de les dades generals de Catalunya. Envers el gènere observem que la feminització de la professió és evident, amb més d'un 90 % de la representació de la mostra. En relació amb els rangs d'edat observem els mateixos patrons que a les dades generals, on els tres rangs intermedis tenen el gran pes de la mostra, encara que en aquest territori observem una gran importància en la mostra del rang d'edat més elevat.

##### 4.4.3.1 Àmbits d'intervenció professional

La realitat del territori de Lleida en relació amb el treball social presenta característiques úniques que la diferencien de la resta de Catalunya. Les professionals del territori se situen en gran manera distribuïdes en diversos àmbits d'intervenció. Aquesta regió combina entorns rurals i urbans de manera similar, fet que influeix notablement en la naturalesa de les necessitats socials i en el tipus d'intervenció que duen a terme les treballadores socials.



L'àmbit amb major representació són els Serveis socials bàsics. Únicament en aquest àmbit al territori de Lleida trobem el 32,3 % dels seus professionals, mentre que a Catalunya en general aquesta àrea engloba el 33,1 %. Això mostra que el territori de Lleida en aquest camp està correctament cobert en relació amb la realitat observada a Catalunya.

L'àmbit de Salut i sanitat a Lleida representa un 19,5 %, en comparació amb el 19,9 % a Catalunya. Això indica una presència elevada de professionals dedicats a l'àmbit de la salut, probablement com a resposta a les necessitats sanitàries específiques de la regió. Pel que fa a la Salut mental, Lleida té un 3 % de les seves treballadores socials en aquest àmbit, un llindar molt inferior al 8,1 % observat en l'àmbit de Catalunya. Aquesta discrepància pot indicar una infrarepresentació de recursos en salut mental a Lleida, una situació preocupant donada la importància de l'accés a aquests serveis.

L'àmbit de la Gent gran a Lleida compta amb un 9,1 % de les professionals, mentre que a escala de Catalunya és del 9,5 %. Aquest percentatge similar indica una atenció consistent en aquest grup demogràfic, que probablement respon a la població envellida de la regió. L'àmbit d'Infància i adolescència té un 4,9 % de representació a Lleida, lleugerament superior al 4,6 % de Catalunya. Aquesta proporció podria indicar una atenció prou prioritzada a la infància i adolescència, donada la importància de la intervenció en aquests grups d'edat.

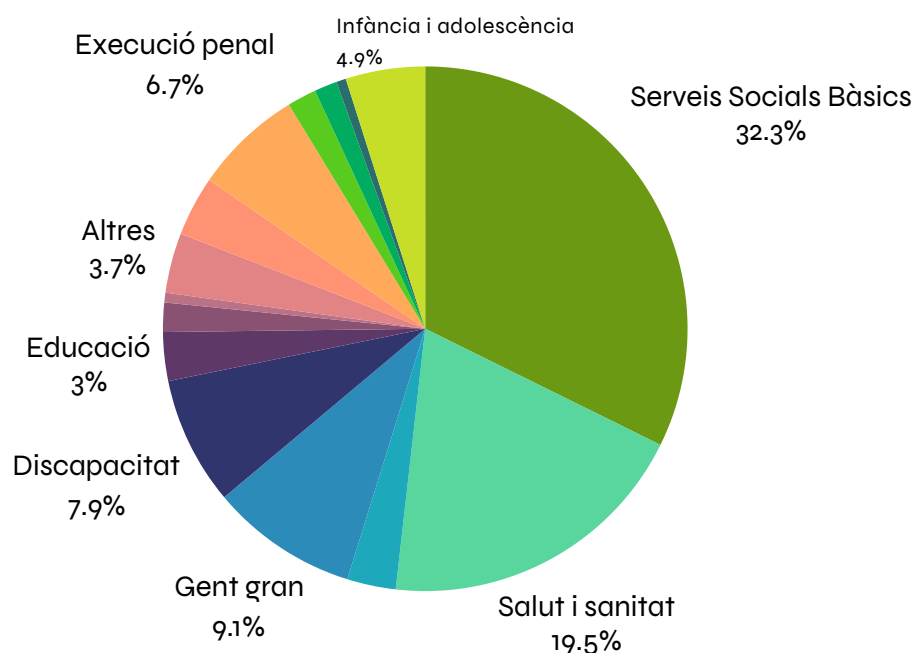
Pel que fa a la Discapacitat, Lleida té un 7,9 % de professionals en aquest àmbit, comparat amb el 6,8 % de Catalunya, destacant una atenció significativa a aquest col·lectiu a la regió. Les professionals dedicades a l'Exclusió social i pobresa representen un 3,7 % a Lleida, lleugerament superior a l'1,94 % de Catalunya, suggerint una major atenció a les persones en situació de vulnerabilitat econòmica i social. L'àmbit de l'Educació compta amb un 3 % a Lleida, per sobre del 2,5 % en l'àmbit català, indicant una preocupació per la integració educativa i social.

En l'àmbit de Peritatge social/Jutjats, Lleida té un 1,8 % de les professionals, mentre que a Catalunya aquesta àrea té un 0,9 %. Això podria reflectir una major atenció a les necessitats legals i judicials a Lleida. L'àmbit de l'Execució penal a Lleida representa un 6,7 % de les professionals, molt per sobre del 2,13 % del conjunt de Catalunya, suggerint una major necessitat o enfocament en la reintegració social i la gestió de casos penals.

En l'àmbit de la Immigració, Lleida compta amb un 1,8 % de les professionals, mentre que a Catalunya aquest sector té un 2,5 %. Aquesta lleugera infrarepresentació pot reflectir una mancança de recursos o la manca de reconeixement de la figura de treball social en aquest àmbit, prioritzant altres figures professionals per ocupar aquestes posicions laborals. L'àmbit

de Mediació és mínim tant a Lleida com a tot Catalunya, amb només un 0,6 % i un 0,1 % respectivament, indicant una possible mancança de recursos o demanda en aquest sector.

En canvi, els àmbits com Habitatge i Drogodependències i/o addiccions disposen d'una representació mínima a Lleida, mateixa situació que ens trobem amb els àmbits de Cooperació internacional i Atenció en emergències. Aquesta absència podria reflectir una manca de recursos o una baixa prioritització d'aquests serveis específics.



#### 4.4.3.2 Règim laboral

En relació amb el seu règim laboral, un 96,34 % de les professionals enquestades van indicar l'opció: Treball per compte d'altri.

Un 3,05 % de les persones enquestades van afirmar que treballaven per compte d'altri a dues o més entitats. El 0,61 % de les enquestades va afirmar que treballava de forma dual, per compte d'altri i per compte propi.

En relació amb aquestes dades, podem observar que el 65,71 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'administració pública, en comparació amb el 60,9 % de la resta de Catalunya. Amb aquesta dada observem la importància laboral que té l'administració pública per a la figura de la treballadora social, ja que més de la meitat de les professionals del territori de Lleida treballen per a l'àmbit públic. Aquesta importància és encara

més remarcable donat que observem un augment evident del percentatge de treballadores a l'àmbit públic, en comparació amb els altres àmbits.

Per un altre costat, podem observar que el 19,27 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a entitats del sector social sense ànim de lucre (fundacions, associacions i ONG). A les dades totals de Catalunya, aquestes entitats estan representades pel 20,9 % de les professionals, així podem observar un petit retrocés de les professionals en entitats sense ànim de lucre. La tasca professional a empreses/entitats privades ha estat l'opció amb menys representació per part de les professionals, amb un 15,02 % de les respostes, representant una disminució en relació amb les dades de Catalunya que són del 18,2 %.

Les dades obtingudes ens indiquen que al territori de Lleida la treballadora social s'ubica principalment a l'administració pública, en retrocés de l'àmbit privat que perd professionals, en comparació amb els resultats de la Catalunya global. Aquest augment de professionals que treballen a l'administració pot estar explicat per la manca d'entitats del sector social sense ànim de lucre i empreses privades al territori, motiu pel qual les professionals han de relacionar-se contractualment amb l'àmbit públic. També aquesta dada està relacionada amb els rangs salarials, les possibilitats d'accedir a càrrecs elevats i altres aspectes, que analitzarem a continuació.

#### 4.4.3.3 Rols professionals

En relació amb els rols professionals, la seva distribució revela una similitud elevada amb els resultats obtinguts de tot el territori català. Les dades mostren una prevalença aclaparadora de rols tècnics d'atenció directa, amb un 71,51 % de les professionals ocupant aquestes posicions, i a Catalunya el 73,3 %. Això indica que la majoria de les TS es dediquen a proporcionar serveis directes a les persones usuàries, una tasca fonamental però sovint poc valorada en termes de reconeixement professional i oportunitats de carrera. D'aquesta dada, també podem observar que el percentatge és inferior en la comparació amb la globalitat de Catalunya, donat pel lleuger augment d'altres figures professionals.

El 10,37 % de les professionals ocupa càrrecs de comandament intermedi, una xifra que reflecteix les limitades oportunitats de promoció per a les professionals. Aquesta xifra és gairebé idèntica al global català, que compta amb un 10,3 %. Aquestes posicions són essencials per a la coordinació i la supervisió dels equips d'atenció directa, però la seva escassetat evidencia un desequilibri en la distribució de les responsabilitats i el reconeixement professional.

Les professionals contractades com a tècniques d'estructura representen al territori de Lleida un 7,98 % i un 6,2 % a Catalunya, tenint un paper important en la planificació i la gestió dels serveis. Aquesta figura és superior al territori que a les dades globals, possiblement per la reducció d'altres figures amb les quals poden compartir espais de responsabilitat i coordinació.

Pel que fa a la direcció i gerència, només un 5,27 % de les professionals ocupen aquests càrrecs de màxima responsabilitat. A Catalunya la xifra és mínimament inferior, amb un 4,9 % dels resultats. La baixa representació d'aquest càrrec és motiu de preocupació, ja que limita la influència de les treballadores socials en la presa de decisions i en la direcció de les entitats i serveis. El 4,87 % de les professionals es classifiquen en la categoria d'Altres, incloent-hi posicions diverses que no encaixen clarament en les categories principals, sent la mateixa xifra que al global de Catalunya.

#### **4.4.3.4 Estabilitat laboral**

En relació amb l'estabilitat laboral, les dades al territori de Lleida són molt significatives i positives per a la professió. El 90,41 % de les treballadores socials disposen d'una feina estable, una xifra molt superior a la del conjunt del territori català, que se situa en el 74,95 %. El desglossament d'aquest 90,41 % es divideix en: 38,41 % en contractes indefinits, el 23,78 % són funcionaris de carrera, el 14,81 % són funcionaris interins i el 13,41 % representen contractes laborals fixos de l'administració. Aquestes dades ens indiquen que la contractació al territori a Lleida envers la figura de la treballadora social es troba arrelada i tant institucions públiques com entitats privades aposten per l'estabilitat laboral de la professional.

Per l'altre costat observem que el 9,53 % són contractes de tipologia temporal. El 4,87 % són professionals amb contractes temporals i el 4,72 % són professionals amb contractes laborals temporals de l'administració.

#### **4.4.3.5 Rang brut salarial**

En el moment que comparem els rangs salarials de les treballadores de Lleida amb els de Catalunya en general s'observen diferències significatives que reflecteixen una realitat concreta, que hem de mesurar i analitzar per poder conèixer si la mateixa tasca és recompensada d'una forma més elevada en un territori que en un altre.

A Lleida, el 3,05 % de les treballadores guanya entre el salari mínim interprofessional (15.876 €) i 18.000 €, mentre que aquest percentatge és gairebé idèntic a Catalunya, amb un 3,1 %. Aquesta dada suggereix una concentració

similar de salaris baixos al territori. En el rang salarial de 18.000 a 21.000 €, el percentatge de treballadores a Lleida és del 5,49 %, en comparació amb el 5,9 % a Catalunya.

Les treballadores que guanyen entre 21.000 i 24.500 € representen el 20,12 % a Lleida, mentre que a les dades generals de Catalunya aquest percentatge és inferior, amb un 15,5 %. Pel que fa al rang salarial de 24.500 a 27.000 €, el 20,12 % de les treballadores al territori es troben en aquest tram, comparat amb el 14,2 % a Catalunya. En els salaris entre 27.000 i 30.500 €, el percentatge al territori és del 17,68 %, una xifra inferior al 19,3 % de Catalunya.

Fins a aquest moment, observem una tendència principalment en els rangs mitjans d'estar més presents en els resultats, donat que hi ha una gran quantitat de professionals ubicats en aquests rangs. En aquests tres rangs intermedis, podem observar com es troben gairebé el 60 % de les treballadores socials del territori. Aquesta dada ens indica una estabilitat de les professionals en rangs salarials mitjans, que superen la realitat de Catalunya, però que com veurem a continuació, se situen en aquesta posició per la davallada dels rangs salarials més elevats.

Des del rang salarial de 30.500 a 35.000 € observem que hi ha una presència menys elevada de professionals en la comparació general. A Lleida, un 16,46 % de les treballadores s'ubiquen en aquest rang, en comparació amb el 20,4 % a Catalunya. El següent rang salarial també manté una diferència substancial a la baixa, donat que el percentatge de TS que guanyen entre 35.000 i 40.000 € a Lleida és de l'11,58 %, mentre que a Catalunya és del 14,8 %.

Finalment, pel que fa als salaris superiors a 40.000 €, Lleida disposa de l'1,83 % de les treballadores en aquest rang, mentre que a la globalitat de Catalunya la xifra és del 6,73 %. Aquesta xifra indica una remarcable menor concentració del rang de salaris més elevats a Lleida, en la comparació amb la globalitat de Catalunya.

Amb aquestes dades podem observar que Lleida disposa d'una distribució salarial amb una proporció més elevada de professionals en els rangs salarials intermedis en comparació amb Catalunya. Per un altre costat, en els rangs salarials superiors observem una reducció molt elevada del nombre de professionals. Aquests resultats es tradueixen en treballadores socials amb pitjors condicions salarials de mitjana, en comparació amb la globalitat de Catalunya.

#### 4.4.3.6 Realitat del territori

La realitat del territori de Lleida en relació amb el treball social presenta una dinàmica única, caracteritzada per una combinació d'entorns urbans i rurals que determina les necessitats específiques i les intervencions de les treballadores socials. Aquesta regió, amb una població distribuïda de manera diversa, inclou àrees amb concentracions urbanes com zones rurals àmplies, fet que influeix profundament en el tipus de serveis socials requerits i les problemàtiques a abordar.

A Lleida, la densitat de població és notablement menor en comparació amb altres regions com Barcelona, fet que comporta una menor intensitat en les problemàtiques socials típicament urbanes, com ara la pobresa i l'exclusió social massiva. No obstant això, les treballadores socials han d'afrontar altres desafiaments com l'envelliment de la població, una qüestió especialment rellevant en aquesta zona. La presència destacada de persones grans crea una demanda significativa per serveis d'atenció a la gent gran i de suport a la discapacitat, requerint així una especialització en aquests àmbits per part de les professionals del treball social.

L'estructura geogràfica de Lleida, amb una combinació de zones urbanes i rurals, fa que l'accés als serveis socials pugui ser desigual. En les zones més rurals, la dispersió geogràfica de la població sovint complica la prestació de serveis i requereix una logística ben organitzada per garantir que tots els ciutadans puguin accedir als recursos necessaris. Això implica que les treballadores socials de Lleida han de ser altament versàtils, capaces d'abordar una àmplia gamma de problemes socials, des de la salut mental fins a la mediació en conflictes comunitaris. A més, la realitat geogràfica del territori de Lleida, donat el seu extens territori, amb usuaris que pateixen realitats completament diferents, origina dificultats a la tasca professional.

Pel que fa a la diversitat de serveis disponibles, Lleida presenta una oferta més limitada en àmbits com la mediació, l'atenció a la immigració i els serveis especialitzats per a la comunitat LGBTIQ+, en comparació amb altres regions catalanes. Per un altre costat, té una gran oferta en diferents àmbits com Serveis socials bàsics, Execució penal, Justícia, Gent gran i Discapacitats, en la comparació amb altres regions catalanes.

Les condicions laborals a Lleida per a les treballadores socials també reflecteixen les particularitats de la regió. En general, els salaris tendeixen a establir-se en rangs entremitjos, però reduint-se en els rangs més elevats. Aquest factor pot limitar les oportunitats d'atracció i retenció de talent,

especialment per a aquelles professionals que busquen desenvolupar una carrera en àmbits molt especialitzats.

Finalment, el treball social a Lleida es veu fortament influenciat per la necessitat de gestió de la migració laboral, especialment en el sector agrícola. Aquesta realitat comporta reptes específics, com ara la integració de treballadors temporers i el seu accés a serveis bàsics i de suport. Això requereix una coordinació estreta amb altres serveis públics i entitats per assegurar que les necessitats d'aquests grups es cobreixin adequadament, reflectint la complexitat i la diversitat del treball social en aquest territori.

#### 4.4.4 GIRONA

El territori de Girona per a la nostra anàlisi inclou les següents comarques: Alt Empordà, Baix Empordà, Cerdanya, Garrotxa, Gironès, Pla de l'Estany, Ripollès i Selva. Les dades generals d'edat i gènere són les presentades a la següent gràfica:

Edat	Dones	Homes	No binari	Total
Entre 22 i 25 anys	9	0	0	<b>9</b> (6,3 %)
Entre 26 i 35 anys	43	7	0	<b>50</b> (34,96 %)
Entre 36 i 45 anys	29	0	0	<b>29</b> (20,28 %)
Entre 46 i 55 anys	38	1	0	<b>39</b> (27,27 %)
Entre 56 i 65 anys	15	1	0	<b>16</b> (11,19 %)
<b>Total</b>	<b>134</b> (93,7 %)	<b>9</b> (6,3 %)	<b>0</b> (0 %)	<b>143</b>

En relació amb aquestes dades, observem uns resultats molt similars als obtinguts de les dades generals de Catalunya. Envers el gènere observem que la feminització de la professió és evident, amb més d'un 90 % de la representació de la mostra. En relació amb els rangs d'edat, observem els mateixos patrons que a les dades generals, on els tres rangs intermedis tenen el gran pes de la mostra.



#### 4.4.4.1 Àmbits d'intervenció professional

La realitat del territori de Girona en relació amb el treball social revela una distribució particular de professionals, que difereix en alguns aspectes clau de la mitjana catalana, reflectint les necessitats específiques de la regió.

En primer lloc, en l'àmbit de Serveis socials bàsics, el 30,77 % de les professionals a Girona es dedica a aquest sector, un percentatge inferior al 33,1 % registrat a tot Catalunya. Aquesta xifra és inferior a les altres dades que hem analitzat, diversificant-se la professió en altres àmbits. Pel que fa a Salut i sanitat, un 14,69 % de les professionals de Girona treballen en aquest sector, comparat amb el 19,9 % en l'àmbit català. Aquesta proporció inferior, conjuntament amb la de Serveis socials bàsics, és un aspecte a remarcar. Els dos grans àmbits que recullen més professionals a escala catalana, al territori de Girona no tenen el pes que sí que disposen a altres territoris.

En l'àmbit de Salut mental, a Girona destaca amb un 12,59 % dels seus professionals dedicats a aquest camp, una proporció superior al 8,1 % de la mitjana catalana. Aquesta xifra elevada es pot relacionar amb una resposta institucional més forta per abordar aquestes qüestions, potser a causa d'una major consciència o de la disponibilitat de programes i recursos específics en aquesta àrea.

L'àmbit de la Gent gran constitueix un 11,19 % de les professionals a Girona, una xifra superior al 9,5 %, del global català. Aquesta xifra pot reflectir una població envellida en aquesta zona que requereix serveis especialitzats, amb una distribució més gran de la cura informal entre famílies i comunitats. En l'àmbit de la Discapacitat, Girona compta amb un 7,69 % de professionals, que és un punt superior al 6,8 % registrat a Catalunya. Aquesta major representació suggereix que les necessitats de suport per a persones amb discapacitat són ateses de manera més consistent que en el context català més ampli, indicant una distribució equilibrada dels recursos dedicats a aquesta àrea.

Execució penal és una àrea on Girona mostra una notable diferència, amb un 6,29 % de professionals comparats amb només un 2,13 % a Catalunya. Aquest percentatge elevat indica una major presència de centres de reclusió o programes de reintegració social a la regió, així com una major dedicació a aquest camp per part de les institucions gironines.

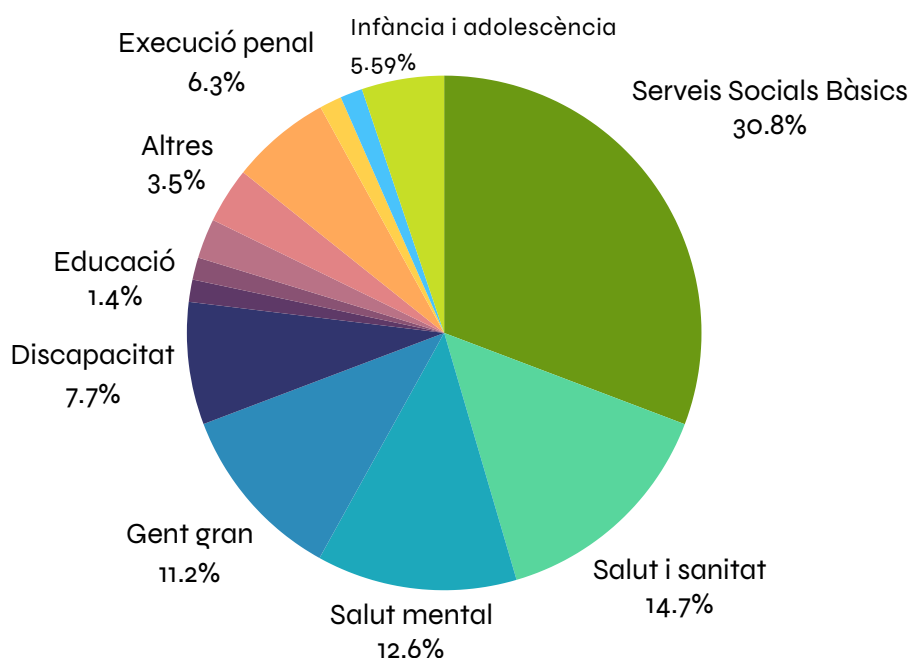
Les professionals dedicades a Infància i adolescència representen el 5,59 % a Girona, en comparació amb el 4,6 % a escala catalana. Aquesta diferència d'un punt percentual pot destacar una atenció particular a les necessitats



dels joves, possiblement a causa de la demografia o de problemes específics com la vulnerabilitat infantil. En l'àmbit d'Altres, Girona presenta un 3,5 % de professionals, proper al 2,8 % a escala de Catalunya. Això suggereix una varietat de serveis que poden incloure una gamma de necessitats no cobertes per categories més definides, reflectint la diversitat de les necessitats socials a la regió.

Els sectors d'Educació, Drogodependències i addiccions, Immigració i Habitatge tenen una presència de professionals de l'1,40 % cadascun a Girona, en comparació amb els percentatges catalans de 2,5 %, 1 %, 2,5 % i 0,9 % respectivament. Aquestes àrees mostren una atenció menor en relació amb l'àmbit d'Educació, però un major nombre de professionals en els àmbits de Drogodependències i addiccions, i Comunitari, en comparació amb la realitat global de Catalunya.

Finalment, àmbits com Peritatge social/Jutjats i Comunitari disposen de presències reduïdes a Girona, amb percentatges de 0,70 %, comparat amb el 0,9 % de les dues categories, a Catalunya. La falta de professionals en aquestes àrees podria indicar una demanda limitada o una manca de recursos especialitzats disponibles per abordar aquestes necessitats específiques.



#### 4.4.4.2 Règim laboral

Inicialment, vam preguntar a les professionals enquestades pel seu règim laboral. Amb un 93,71 % la resposta majoritària que vam obtenir va ser la de

Treball per compte d'altri. Un 5,59 % de les persones enquestades va afirmar que treballaven per compte d'altri a dues o més entitats. El 0,70 % de les enquestades va afirmar que treballava de forma dual, per compte d'altri i per compte propi.

En relació amb aquestes dades, podem observar que el 62,73 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'administració pública, en comparació amb el 60,9 % que ho fa a Catalunya. Amb aquesta dada, observem la importància laboral que té l'administració pública per a la figura de la treballadora social, ja que més de la meitat de les professionals del territori de Girona treballen per a l'àmbit públic. Aquesta importància és encara més remarcable donat que observem un lleu augment del percentatge de treballadores a l'àmbit públic, en comparació amb els altres àmbits.

Per un altre costat, podem observar que el 20,28 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a entitats del sector social sense ànim de lucre (fundacions, associacions i ONG). A les dades totals de Catalunya, aquestes entitats estan representades pel 20,9 % de les professionals, així podem observar un petit retrocés de les professionals en entitats sense ànim de lucre.

La tasca professional a empreses/entitats privades ha estat l'opció amb menys representació per part de les professionals, amb un 16,99 % de les respostes, representant una disminució en relació amb les dades de Catalunya del 18,2 %.

Les dades obtingudes ens indiquen que al territori de Girona la treballadora social s'ubica principalment a l'administració pública, en retrocés de l'àmbit privat que perd professionals, en comparació amb els resultats de la Catalunya global. Aquest augment de professionals que treballen a l'administració pot estar explicat per la manca de finançament cap a entitats del sector social sense ànim de lucre i empreses privades al territori, motiu pel qual les professionals han de relacionar-se contractualment amb l'àmbit públic. També aquesta dada està relacionada amb els rangs salarials, les possibilitats d'accedir a càrrecs elevats i altres aspectes, que analitzarem a continuació.

#### 4.4.4.3 Rols professionals

En relació amb els rols professionals, la seva distribució revela una similitud amb els resultats obtinguts de tot el territori català, encara que és el territori on més variacions mínimes observem. Les dades mostren una prevalença aclaparadora de rols tècnics d'atenció directa, amb un 72,42 % de les pro-

professionals ocupant aquestes posicions, i a Catalunya el 73,3 %. Això indica que la majoria de les TS es dediquen a proporcionar serveis directes a les persones usuàries. També podem observar que el percentatge és inferior en la comparació amb la globalitat de Catalunya, donat pel lleuger augment d'altres figures professionals.

El 12,89 % de les professionals ocupa càrrecs de comandament intermedi, una xifra que reflecteix les limitades oportunitats de promoció per a les professionals. Aquesta xifra és superior a l'obtinguda de la globalitat catalana, que compta amb un 10,3 %. Les professionals contractades com a tècniques d'estructura representen al territori de Girona un 4,2 % i un 6,2 % a Catalunya. Aquesta figura és inferior al territori que a les dades globals, donat possiblement per l'augment d'altres figures amb les quals poden compartir espais de responsabilitat i coordinació.

Pel que fa a la direcció i gerència, només un 5,59 % de les professionals ocupen aquests càrrecs de màxima responsabilitat. A Catalunya la xifra és mínimament inferior, amb un 4,9 % dels resultats. La baixa representació d'aquest càrrec és motiu de preocupació, ja que limita la influència de les treballadores socials en la presa de decisions i en la direcció de les entitats i serveis. El 4,9 % de les professionals es classifiquen en la categoria d'Altres, incloent-hi posicions diverses que no encaixen clarament en les categories principals, sent la mateixa xifra que al global de Catalunya.

#### **4.4.4.4 Estabilitat laboral**

En relació amb l'estabilitat laboral, les dades al territori de Girona són molt significatives i positives per a la professió. El 87,59 % de les treballadores socials disposen d'una feina estable, una xifra molt superior a la del conjunt del territori català, que se situa en el 74,95 %. El desglossament d'aquest 87,52 % es divideix en: 46,66 % en contractes indefinits, el 15,45 % són funcionaris de carrera, el 14,69 % són funcionaris interins i el 10,79 % representen contractes laborals fixos de l'administració. Aquestes dades ens indiquen que la contractació al territori de Girona, envers la figura de la treballadora social, està arrelada i tant institucions públiques com entitats privades aposten per l'estabilitat laboral de la professional.

Per altra banda observem que el 12,41 % són contractes de tipologia temporal. El 6,99 % són professionals amb contractes temporals i el 5,42 % són professionals amb contractes laborals temporals de l'administració.

#### 4.4.4.5 Rang brut salarial

En el moment que comparem els rangs salarials de les treballadores de Girona amb els de Catalunya en general, s'observen diferències significatives que reflecteixen una realitat concreta, que hem de mesurar i analitzar, per poder conèixer si la mateixa tasca és recompensada d'una forma més elevada en un territori que en un altre.

A Girona, el 2,34 % de les treballadores guanya entre el salari mínim interprofessional (15.876 €) i 18.000 €, aquest percentatge és superior a Catalunya, amb un 3,1 %. Aquesta dada suggereix una concentració menor de salaris baixos al territori. En el rang salarial de 18.000 a 21.000 €, el percentatge de treballadores a Girona és del 7,69 %, en comparació amb el 5,9 % a Catalunya.

Les treballadores que guanyen entre 21.000 i 24.500 € representen el 20,9 % a Girona, mentre que a les dades generals de Catalunya aquest percentatge és inferior, amb un 15,5 %. Pel que fa al rang salarial de 24.500 a 27.000 €, el 13,8 % de les treballadores al territori es troben en aquest tram, comparat amb el 14,2 % a Catalunya. En els salaris entre 27.000 i 30.500 €, el percentatge al territori és del 18,7 %, una xifra inferior al 19,3 % de Catalunya.

Fins a aquest moment de l'anàlisi, observem una major presència de professionals en aquests trams salarials, però degut a la sobrerepresentació dels rangs inferiors, que superen la mitjana catalana. Els rangs salarials mitjans es troben menys representats als resultats.

Al rang salarial de 30.500 a 35.000 €, a Girona hi trobem un 19,58 % de les treballadores, en comparació amb el 20,4 % a Catalunya. El següent rang salarial també manté una diferència més substancial a la baixa, donat que el percentatge de treballadores socials que guanyen entre 35.000 i 40.000 € a Girona és del 10,69 %, mentre que a Catalunya és del 14,8 %. Finalment, pel que fa als salaris superiors a 40.000 €, Girona disposa del 6,3 % de les treballadores en aquest rang, mentre que a la globalitat de Catalunya la xifra és del 6,73 %. Aquesta xifra indica una menor concentració del rang de salaris més elevats a Girona, en la comparació amb la globalitat de Catalunya.

Amb aquestes dades podem observar que Girona disposa d'una distribució salarial amb una proporció més elevada de professionals en els rangs salarials inferiors en comparació amb Catalunya. Per un altre costat, en els rangs salarials superiors observem una reducció molt elevada del nombre de professionals. Aquests resultats es tradueixen en treballadores socials amb pitjors condicions salarials de mitjana, en comparació amb la globalitat

de Catalunya, encara que observem una major quantitat de professionals en càrrecs directius i de gerència.

#### 4.4.4.6 Realitat del territori

El territori de Girona presenta unes característiques particulars que influeixen de manera significativa la pràctica del treball social. La realitat geogràfica i socioeconòmica d'aquesta regió condiciona tant les necessitats socials com la manera en què es desplega la professió.

El paisatge gironí, amb una combinació de zones rurals i urbanes, i una important presència de població envellida, influeix en la demanda de serveis socials especialitzats. La concentració de persones grans, especialment a zones rurals amb un accés limitat a serveis, augmenta la necessitat de treballadores socials enfocades en l'atenció a la gent gran i la salut mental. Aquesta realitat es reflecteix en la proporció elevada de professionals dedicades a aquests àmbits, superant fins i tot la mitjana catalana.

La diversitat del territori també implica una varietat de desafiaments específics, com ara la presència de comunitats vulnerables en àrees de difícil accés o amb infraestructures limitades. Això requereix que les treballadores socials a Girona siguin especialment versàtils i adaptables, sovint treballant en col·laboració estreta amb altres sectors com la salut i l'educació per garantir una atenció integral.

L'impacte del context local també es veu en la distribució de les professionals per àmbits d'intervenció. A Girona, hi ha una presència significativa en àmbits com la salut mental i l'execució penal, cosa que suggereix una resposta institucional més forta o específica a aquests desafiaments. Això podria estar relacionat amb una major consciència social i una disponibilitat de programes adaptats a les necessitats específiques d'aquestes àrees.

Pel que fa a les condicions laborals, la gran majoria de les treballadores socials a Girona estan vinculades a l'administració pública. Això es deu a la manca d'un sector privat o sense ànim de lucre robust a la regió, cosa que fa que el sector públic sigui el principal ocupador. Aquesta situació pot oferir una major estabilitat laboral, com ho demostra el 87,59 % de les professionals amb feina estable. No obstant això, també pot limitar les oportunitats de diversificació i desenvolupament professional, especialment en sectors amb menys representació com l'educació i les drogodependències i/o addiccions.

En termes salarials, les treballadores socials a Girona semblen estar concentrades en els trams salarials mitjans, amb més representació en els rangs salarials més baixos i amb menys representació en els rangs salarials més alts, en comparació amb la resta de Catalunya. Això podria indicar una remuneració que, si bé és decent, no reflecteix completament el valor i la responsabilitat de la feina feta, especialment en àmbits tan exigents com la salut mental i l'execució penal.

#### 4.4.5 TARRAGONA

El territori de Tarragona per a la nostra anàlisi inclou les següents comarques: Alt Camp, Baix Camp, Baix Penedès, Conca de Barberà, Priorat i Tarragonès. Les dades generals d'edat i gènere són les presentades a la següent taula:

Edat	Dones	Homes	No binari	Total
Entre 22 i 25 anys	3	0	0	<b>3</b> (2,01 %)
Entre 26 i 35 anys	40	3	0	<b>43</b> (28,86 %)
Entre 36 i 45 anys	41	3	0	<b>44</b> (29,53 %)
Entre 46 i 55 anys	40	2	0	<b>42</b> (28,19 %)
Entre 56 i 65 anys	16	1	0	<b>17</b> (11,41 %)
<b>Total</b>	<b>140</b> (93,96 %)	<b>9</b> (6,04 %)	<b>0</b> (0 %)	<b>149</b>

En relació amb aquestes dades, observem uns resultats molt similars als obtinguts de les dades generals de Catalunya. Envers el gènere observem que la feminització de la professió és evident, amb més d'un 90 % de la representació de la mostra. En relació amb els rangs d'edat, observem els mateixos patrons que a les dades generals, on els tres rangs intermedis tenen el gran pes de la mostra.

##### 4.4.5.1 Àmbits d'intervenció professional

La realitat del territori de Tarragona en relació amb el treball social revela una distribució particular de professionals, que difereix en alguns aspectes clau de la mitjana catalana, reflectint les necessitats específiques de la regió.

En Serveis socials bàsics, un 38,93 % de les professionals treballen oferint suport a persones i famílies en situació de vulnerabilitat, un percentatge superior al 33,1 % a escala de Catalunya. En l'àmbit de Salut i sanitat, el 16,78 % de les treballadores socials de Tarragona hi treballen, per sota del 19,9 % de la mitjana catalana. Això pot reflectir una distribució dels recursos sanitaris diferent o una major focalització en altres àmbits de necessitat. La cura de la gent gran és significativa, amb un 12,75 % de professionals dedicats, per sobre del 9,5 % català, reflectint una població envellida que requereix serveis específics com l'atenció domiciliària.

Pel que fa a la Salut mental, el 4,7 % de les treballadores de Tarragona es dediquen a aquest camp, una xifra inferior al 8,1 % del conjunt català. Això està relacionat amb una menor disponibilitat de recursos per a aquest tipus de serveis en comparació amb altres regions. Les professionals en aquest sector treballen en la prevenció, diagnòstic i tractament de trastorns mentals, col·laborant amb altres professionals de la salut. A l'àmbit de la Discapacitat, un 4,03 % de les professionals treballen a Tarragona, per sota del 6,8 % català, mostrant una menor atenció específica o recursos per a aquest col·lectiu.

El treball en Infància i adolescència a Tarragona representa el 4,03 % de les professionals, similar al 4,6 % a escala catalana, abordant temes com la protecció de menors i la intervenció en casos de maltractament o negligència. En l'àmbit d'Immigració, el 7,38 % de les treballadores socials hi estan involucrades, una xifra superior al 2,5 % de Catalunya, indicant una presència significativa d'immigrants o una major atenció a les necessitats d'aquest col·lectiu.

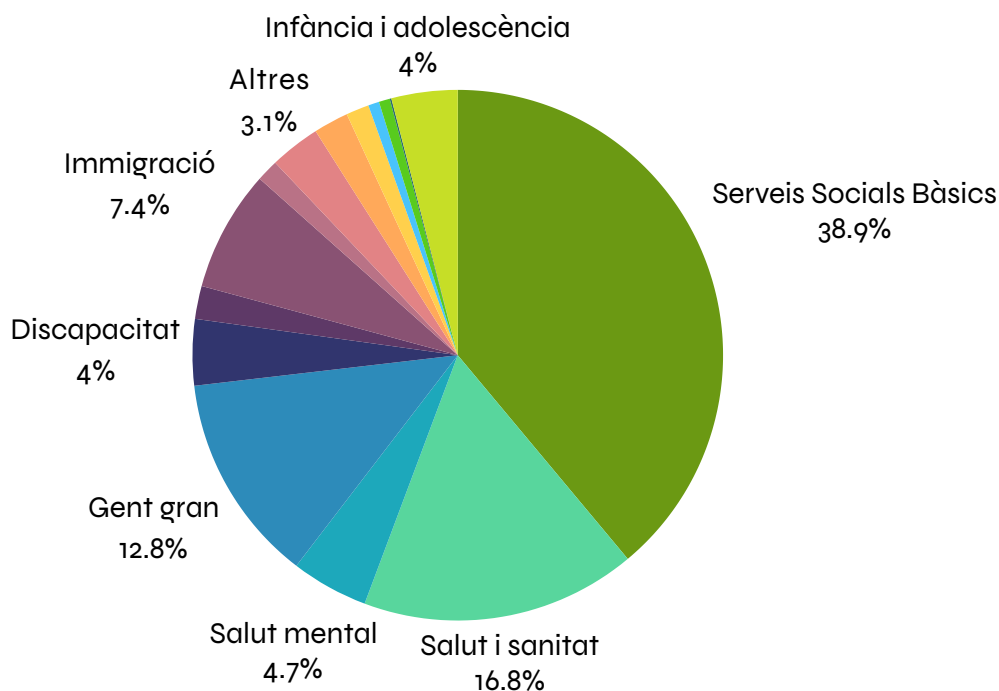
L'àmbit de l'Educació té una presència del 2,01 % a Tarragona, comparat amb el 2,5 % a Catalunya, indicant una implicació moderada en el suport educatiu i la gestió de situacions de risc dins del sistema educatiu. En Drogodependències i addiccions, Tarragona compta amb un 0,67 %, comparat amb l'1 % de Catalunya, indicant una menor presència en aquest camp.

En l'àmbit del Gènere i LGBTIQ+, Tarragona disposa d'un 1,34 % de professionals, lleugerament per sota del 2 % català, indicant una menor dedicació o recursos per a aquesta població. Gairebé no trobem representació de l'àmbit d'Execució penal, en contrast amb el 2,13 % de Catalunya.

Quant a l'Habitatge, les professionals de Tarragona representen un 0,67 %, igual que en l'àmbit de Peritatge social, per sota del 0,9 % de Catalunya. Aquest àmbit inclou l'assistència en la recerca d'habitatge i l'accés a serveis d'habitatge social.



La participació en Peritatge social i Jutjats és mínima, amb només un 0,67 % de les professionals, lleugerament per sota del 0,9 % de Catalunya. Aquest rol inclou l'elaboració d'informes socials per a processos judicials, un camp que no és dels més representatius a Tarragona. Gairebé no trobem representació a l'àmbit de la Mediació, en línia amb el 0,1 % de Catalunya, cosa que pot reflectir una manca de programes especialitzats en aquest àmbit o una menor demanda d'aquests serveis.



#### 4.4.5.2 Règim laboral

Inicialment, vam preguntar a les professionals enquestades sobre el seu règim laboral. Amb un 93,29 % la resposta majoritària que vam obtenir va ser la de Treball per compte d'altri. Un 5,37 % de les persones enquestades van afirmar que treballaven per compte d'altri a dues o més entitats. El 0,67 % de les enquestades va afirmar que treballava de forma dual, per compte d'altri i per compte propi. A més, el 0,67 % restant va afirmar que es dedicava exclusivament a la seva feina, per tant, únicament treballava per compte propi.

En relació amb aquestes dades, podem observar que el 58,53 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'administració pública, en comparació amb el 60,9 % que ho fa a Catalunya. Encara que aquesta dada



sigui inferior al percentatge de la globalitat catalana, observem la importància laboral que té l'administració pública per a la figura de la treballadora social, ja que més de la meitat de les professionals del territori de Tarragona treballen per a l'àmbit públic. Aquest territori, conjuntament amb les Terres de l'Ebre, es troba en inferioritat de professionals públics, respecte de la mitja catalana.

Per un altre costat, podem observar que el 18,85 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a entitats del sector social sense ànim de lucre (fundacions, associacions i ONG). A les dades totals de Catalunya, aquestes entitats estan representades pel 20,9 % de les professionals, així podem observar un petit retrocés de les professionals en entitats sense ànim de lucre.

La tasca professional a empreses/entitats privades ha obtingut la representació del 22,62 % de les professionals, representant un augment en relació amb les dades de Catalunya que representa un 18,2 %. Observem que al territori de Tarragona és l'únic espai on ha crescut aquesta contractació en relació amb la mitjana, superant entitats del sector social sense ànim de lucre.

Les dades obtingudes ens indiquen que al territori de Tarragona la treballadora social s'ubica principalment a l'administració pública, encara que l'àmbit privat guanya professionals, en comparació amb els resultats de la Catalunya global. Aquesta disminució de professionals que treballen a l'administració pot estar explicada per la manca d'ofertes de feina pública disponibles, motiu pel qual les professionals cerquen feina a entitats del sector social sense ànim de lucre i empreses privades del territori. També aquesta dada està relacionada amb els rangs salarials, les possibilitats d'accedir a càrrecs elevats i altres aspectes, que analitzarem a continuació.

#### **4.4.5.3 Rols professionals**

En relació amb els rols professionals, la seva distribució revela una similitud amb els resultats obtinguts de tot el territori català, encara que és el territori on més variacions mínimes observem. Les dades mostren una prevalença aclaparadora de rols tècnics d'atenció directa, amb un 71,79 % de les professionals ocupant aquestes posicions, i a Catalunya el 73,3 %. Això indica que la majoria de les treballadores socials es dediquen a proporcionar serveis directes a les persones usuàries. També podem observar que el percentatge és inferior en la comparació amb la globalitat de Catalunya, donat pel lleuger augment d'altres figures professionals.

El 14,35 % de les professionals ocupa càrrecs de comandament intermedi, una xifra que reflecteix les limitades oportunitats de promoció per a les professionals. Aquesta xifra és superior a l'obtinguda de la globalitat catalana, que compta amb un 10,3 %. Les professionals contractades com a tècniques d'estructura representen al territori de Tarragona un 4,36 % i un 6,2 % a Catalunya, tenint un paper important en la planificació i la gestió dels serveis. Aquesta figura és inferior al territori que a les dades globals, donat possiblement per l'augment d'altres figures amb les quals poden compartir espais de responsabilitat i coordinació.

Pel que fa a la direcció i gerència, només un 4,8 % de les professionals ocupen aquests càrrecs de màxima responsabilitat. A Catalunya la xifra és mínimament superior, amb un 4,9 % dels resultats. La baixa representació d'aquest càrrec és motiu de preocupació, ja que limita la influència de les treballadores socials en la presa de decisions i en la direcció de les entitats i serveis. El 4,03 % de les professionals es classifiquen en la categoria d'Altres, incloent-hi posicions diverses que no encaixen clarament en les categories principals, sent la mateixa xifra que al global de Catalunya.

Finalment, a Tarragona el 0,67 % de les professionals s'identifiquen com a tècniques col·laboradores, un rol temporal i amb menys pes a l'entitat o institució.

#### **4.4.5.4 Estabilitat laboral**

En relació amb l'estabilitat laboral, les dades al territori de Tarragona són molt significatives i positives per a la professió. El 86,89 % de les treballadores socials disposen d'una feina estable, una xifra molt superior a la del conjunt del territori català, que se situa en el 74,95 %. El desglossament d'aquest 86,89 % es divideix en: 48,64 % en contractes indefinits, l'11,71 % són funcionaris de carrera, el 20,54 % són funcionaris interins i el 7,71 % representen contractes laborals fixos de l'administració. Aquestes dades ens indiquen que la contractació al territori a Tarragona, envers la figura de la treballadora social, està arrelada i tant institucions públiques com entitats privades, aposten per l'estabilitat laboral de la professional.

Per altra banda, observem que l'11,40 % són contractes de tipologia temporal. El 5,70 % són professionals amb contractes temporals i el 5,70 % són professionals amb contractes laborals temporals de l'administració.

#### 4.4.5.5 Rang brut salarial

En el moment que comparem els rangs salarials de les treballadores de Tarragona amb els de Catalunya en general, s'observen diferències significatives que reflecteixen una realitat concreta, que hem de mesurar i analitzar, per poder conèixer si la mateixa tasca és recompensada d'una forma més elevada en un territori que en un altre.

A Tarragona, el 5,53 % de les treballadores guanya entre el salari mínim interprofessional (15.876 €) i 18.000 €, aquest percentatge és superior al de la globalitat catalana, que representa un 3,1 %. Aquesta dada suggereix una concentració major de salaris baixos al territori. En el rang salarial de 18.000 a 21.000 €, el percentatge de treballadores a Tarragona és del 9,74 %, en comparació amb el 5,9 % a Catalunya.

Les treballadores que guanyen entre 21.000 i 24.500 € representen el 16,78 % a Tarragona, mentre que a les dades generals de Catalunya aquest percentatge és inferior, amb un 15,5 %. Pel que fa al rang salarial de 24.500 a 27.000 €, el 16,94 % de les treballadores al territori es troben en aquest tram, comparat amb el 14,2 % a Catalunya. En els salaris entre 27.000 i 30.500 €, el percentatge al territori és del 22,81 %, una xifra superior en comparació al 19,3 % de Catalunya.

Fins a aquest moment de l'anàlisi, observem una major presència de professionals en aquests trams salarials. Els rangs salarials mitjans també es troben més representats que en la comparació amb els resultats catalans generals. Aquestes xifres ens indiquen una major concentració general de les treballadores socials en salaris inferiors o mitjans, però com a conseqüència trobem menys representació en rangs salarials superiors, en comparació amb altres territoris.

Al rang salarial de 30.500 a 35.000 €, a Tarragona, trobem que un 14,77 % de les treballadores s'ubiquen en aquest rang, en comparació amb el 20,4 % a Catalunya. El següent rang salarial també manté una diferència més substancial a la baixa, donat que el percentatge de treballadores socials que guanyen entre 35.000 i 40.000 € a Tarragona és del 9,4 %, mentre que a Catalunya és del 14,8 %.

Finalment, pel que fa als salaris superiors a 40.000 €, Tarragona disposa del 4,03 % de les treballadores en aquest rang, mentre que a la globalitat de Catalunya la xifra és del 6,73 %. Aquesta xifra indica una menor concentració del rang de salaris més elevats a Tarragona.

Amb aquestes dades podem observar que Tarragona disposa d'una distribució salarial amb una proporció més elevada de professionals en els rangs salarials inferiors en comparació amb Catalunya. Per altra banda, en els rangs salarials superiors observem una reducció molt elevada del nombre de professionals. Aquests resultats es tradueixen en treballadores socials amb pitjors condicions salarials de mitjana, en comparació amb la globalitat de Catalunya.

#### 4.4.5.6 Realitat del territori

La realitat del territori de Tarragona en relació amb la professió de treball Social es defineix per una combinació de factors geogràfics, demogràfics i socioeconòmics que influeixen en la distribució i en els àmbits d'intervenció de les professionals. Tarragona és un territori amb una gran diversitat territorial que inclou zones urbanes, com la ciutat de Tarragona, àrees rurals més allunyades i zones costaneres amb un turisme molt elevat. Aquesta diversitat es reflecteix en les necessitats i en la forma en què la tasca de les treballadores socials s'implementen a la regió.

La població de Tarragona és notablement diversa, amb una gran part concentrada a la ciutat de Tarragona i altres municipis importants com Reus i Salou, mentre que les zones rurals tenen una densitat poblacional més baixa. La distribució de la població afecta directament la demanda i la tipologia dels serveis socials, amb una necessitat més gran en les àrees urbanes respecte de les zones més despoblades.

Un aspecte destacat és la presència significativa de persones grans a Tarragona, especialment en les zones costaneres, on el turisme i la qualitat de vida atrauen una població envellida. Aquesta realitat ha conduït a una alta concentració de treballadores socials dedicades a la cura de la gent gran (12,75 %), superior a la mitjana catalana. La població envellida requereix serveis específics, com l'atenció domiciliària i les residències per a persones grans, que són un focus important per a les professionals del treball social.

En contrast, els serveis de salut mental i discapacitat tenen una representació menor a Tarragona comparada amb altres regions de Catalunya. Això pot ser indicatiu d'una menor disponibilitat de recursos o d'una menor prioritització en aquestes àrees, possiblement a causa de la concentració de serveis en les zones urbanes més grans. La menor representació en l'àmbit de la Salut mental (4,70 %) i la Discapacitat (4,03 %) reflecteix una possible falta de serveis especialitzats en aquestes àrees.

A més, Tarragona té una comunitat immigrant significativa, cosa que es reflecteix en l'alta proporció de treballadores socials dedicades a l'àmbit d'Immigració (7,38 %), superant amb un nombre elevat la mitjana catalana. Aquesta alta concentració de professionals pot ser una resposta a la diversitat cultural i als reptes específics que afronta aquest col·lectiu a la regió.

Els Serveis socials bàsics, que abasten suport a persones i famílies en situació de vulnerabilitat, representen un gran percentatge de l'activitat de les treballadores socials a Tarragona (38,93 %), indicant una gran demanda de suport socioeconòmic i una atenció centrada en les necessitats bàsiques de la població local.

En l'àmbit laboral, la realitat de Tarragona en termes de règim laboral mostra una forta presència en l'administració pública, amb un 58,53 % de les treballadores socials treballant en aquest sector. Aquesta dada reflecteix la importància de les institucions públiques en el sistema de serveis socials a la regió, tot i que el sector privat està guanyant pes, amb un 41,47 % de professionals, entre empreses privades i entitats del sector social sense ànim de lucre, superant així les dades de la mitjana catalana.

En relació amb els salaris, Tarragona presenta una concentració notable en els rangs inferiors, i una menor representació en els rangs salarials superiors. Aquesta distribució salarial inferior a la mitjana catalana és indicativa de les condicions laborals i les oportunitats professionals específiques de la regió, que són més perjudicials per a les treballadores socials, en comparació amb la mitjana catalana.

En conjunt, la realitat del territori de Tarragona en relació amb la professió de treball social reflecteix una adaptació als desafiaments particulars de la regió, amb un focus especial en la cura de la gent gran i una forta implicació en l'atenció a la immigració, mentre que altres àmbits com la salut mental i la discapacitat poden experimentar una menor atenció en comparació amb altres zones de Catalunya. La diversitat geogràfica i demogràfica de Tarragona influeix directament en la manera com la tasca de les TS és organitzada i implementada, amb un impacte significatiu en la vida de la població local.

#### 4.4.6 TERRES DE L'EBRE

El territori de les Terres de l'Ebre per a la nostra anàlisi inclou les següents comarques: Baix Ebre, Montsià, Ribera d'Ebre i Terra Alta. Les dades generals d'edat i gènere són les presentades a la següent taula:

Edat	Dones	Homes	No binari	Total
Entre 22 i 25 anys	0	0	0	<b>0</b> (0 %)
Entre 26 i 35 anys	16	1	0	<b>17</b> (29,82 %)
Entre 36 i 45 anys	16	0	0	<b>16</b> (28,07 %)
Entre 46 i 55 anys	19	0	0	<b>19</b> (33,33 %)
Entre 56 i 65 anys	4	1	0	<b>5</b> (8,78 %)
<b>Total</b>	<b>55</b> (96,49 %)	<b>2</b> (3,51 %)	<b>0</b> (0 %)	<b>57</b>

En relació amb aquestes dades, observem uns resultats molt similars als obtinguts de les dades generals de Catalunya. Envers el gènere observem com la feminització de la professió és evident, amb més d'un 90 % de la representació de la mostra. En relació amb els rangs d'edat, observem els mateixos patrons que a les dades generals, on els tres rangs intermedis tenen el gran pes de la mostra.

##### 4.4.6.1 Àmbits d'intervenció professional

Les Terres de l'Ebre presenten una realitat particular en termes d'intervenció professional en treball social, reflectint les limitacions de recursos i la menor densitat poblacional en comparació amb Catalunya en general.

En l'àmbit de Serveis socials bàsics, el 29,82 % de les professionals a les Terres de l'Ebre es dediquen a aquest sector, un percentatge inferior al 33,1 % de Catalunya. Aquesta menor proporció és conseqüència d'un pressupost més limitat i una menor oferta de serveis socials bàsics en la regió. Tot i això, aquest àmbit continua essent una prioritat essencial per atendre les necessitats bàsiques de la població en situació de vulnerabilitat.

En l'àmbit de Salut i sanitat, el 15,79 % de les treballadores socials a les Terres de l'Ebre es concentren aquí, mentre que a Catalunya el percentatge és del 19,9 %. Aquest percentatge menor podria reflectir una oferta més reduïda de serveis sanitaris i de salut a la regió, limitant l'atenció especialitzada en aquest àmbit.

Els serveis per a la gent gran i per a persones amb discapacitat representen el 12,28 % de les professionals a les Terres de l'Ebre, superant el 9,5 % i el 6,8 % a Catalunya, respectivament. Aquesta major proporció podria ser indicativa d'una població envellida i amb necessitats específiques en aquesta àrea, requerint més recursos i suport per a persones grans i amb discapacitat.

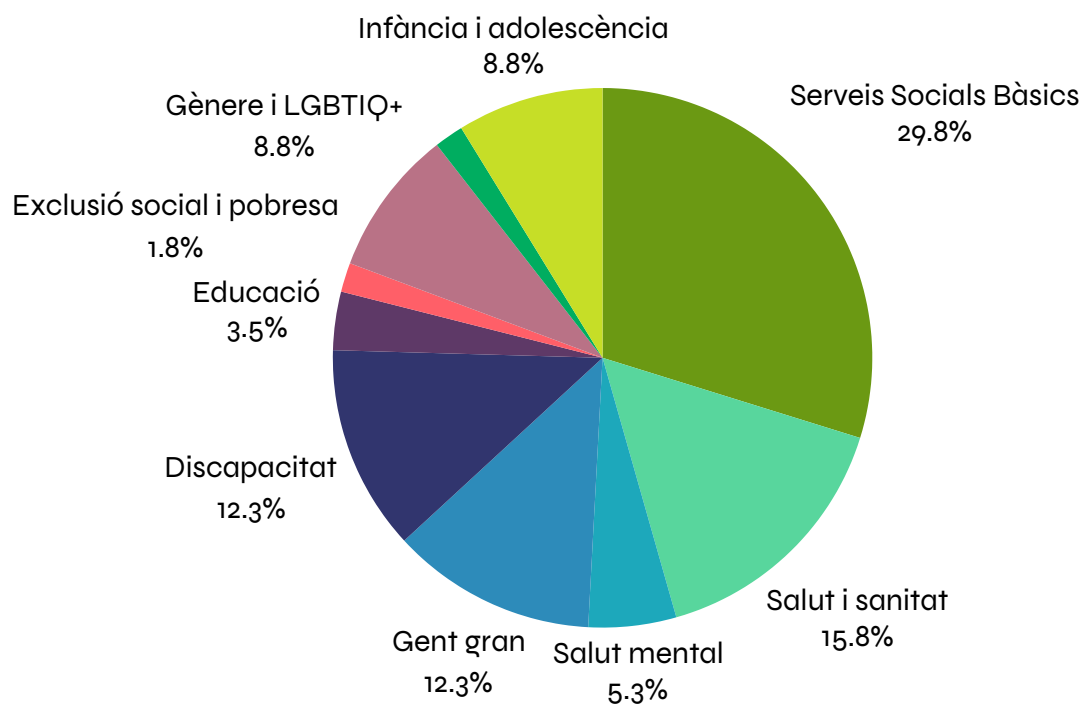
En l'àmbit d'Infància i adolescència, el 8,77 % de les professionals a les Terres de l'Ebre treballen en aquest sector, comparat amb el 4,6 % a Catalunya. Aquest augment podria suggerir una major necessitat de serveis dedicats a la protecció i el suport dels menors, potser degut a la necessitat de reforçar el suport en famílies amb nens i adolescents a la regió. L'àmbit de Gènere LGBTIQ+ és representat pel 8,77 % de les professionals de les Terres de l'Ebre, una xifra considerablement superior al 2 % a Catalunya. Això podria reflectir una atenció rellevant a les qüestions de gènere i diversitat sexual a la regió, mostrant un compromís més fort amb la igualtat i els drets de les persones LGBTIQ+.

Pel que fa a Salut mental, només el 5,26 % de les professionals de les Terres de l'Ebre treballen en aquest camp, en comparació amb el 8,1 % a Catalunya. Aquesta diferència pot indicar una escassetat de serveis especialitzats en salut mental a la regió, possiblement degut a la falta de recursos i serveis adequats per abordar els trastorns mentals.

Els percentatges en Exclusió social i pobresa i Comunitari són de l'1,75 % a les Terres de l'Ebre, comparats amb l'1,94 % i el 0,93 % a Catalunya. Aquesta similitud indica un enfocament relativament comparable en l'abordatge de la pobresa i la inclusió comunitària, tot i les limitacions de recursos.

Els serveis de Peritatge social i Jutjats, Mediació, Immigració, Habitatge, Drogodependències i addiccions, i Cooperació Internacional no disposen gairebé de representació a les Terres de l'Ebre, contrastant amb les xifres a Catalunya (0,9 %, 0,1 %, 2,5 %, 0,9 %, 1 % i 0,2 % respectivament). Aquesta mínima representació pot reflectir la manca de recursos o la menor demanda d'aquests serveis especialitzats a la regió, així com una concentració en altres àrees amb més necessitat.





#### 4.4.6.2 Règim laboral

Inicialment, vam preguntar a les professionals enquestades sobre el seu règim laboral. Amb un 94,73 % la resposta majoritària que vam obtenir va ser la de Treball per compte d'altri. El 5,27 % de les persones enquestades van afirmar que treballaven per compte d'altri a dues o més entitats. No vam obtenir respostes relacionades amb el treball per compte propi.

En relació amb aquestes dades, podem observar que el 70,18 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a l'administració pública, en comparació amb el 60,9% que ho fa a Catalunya. Aquest percentatge superior, en comparació a la globalitat catalana, ens indica la importància laboral que té l'administració pública per a la figura de la treballadora social al territori.

Per un altre costat, podem observar que el 14,54 % de les treballadores socials desenvolupen la seva tasca a entitats del sector social sense ànim de lucre (fundacions, associacions i ONG). A les dades totals de Catalunya, aquestes entitats estan representades pel 20,9 % de les professionals, així podem observar un gran retrocés de les professionals en entitats sense ànim de lucre, donat per la sobrerrepresentació de les TS a l'àmbit públic. La tasca professional a empreses/entitats privades ha obtingut la representació del



15,28 % de les professionals, indicant un descens dels resultats, en relació amb les dades de Catalunya que són del 18,2 %.

Les dades obtingudes ens indiquen que al territori de les Terres de l'Ebre, la treballadora social s'ubica en gran manera a l'administració pública i l'àmbit privat perd pes en la contractació, en comparació amb els resultats de la Catalunya global. Aquesta dada està relacionada amb els rangs salarials, les possibilitats d'accedir a càrrecs elevats i altres aspectes, que analitzarem a continuació. Volem remarcar que hem observat una gran volatilitat de resultats en el sector privat en aquest territori, on hi ha un nivell prou elevat d'ofertes laborals continu, però que són donades per una alta rotació de professionals en un pocs llocs de feina, a causa condicions laborals poc favorables, com veurem a continuació.

#### 4.4.6.3 Rols professionals

En relació amb els rols professionals, la seva distribució revela una similitud amb els resultats obtinguts de tot el territori català, encara que és el territori on més variacions mínimes observem. Les dades mostren una prevalença aclaparadora de rols tècnics d'atenció directa, amb un 81,2 % de les professionals ocupant aquestes posicions, i a Catalunya el 73,3 %. Això indica que la majoria de les treballadores socials es dediquen a proporcionar serveis directes a les persones usuàries. També podem observar que el percentatge és superior en la comparació amb la globalitat de Catalunya, donat pel retrocés d'altres figures professionals.

El 6,53 % de les professionals ocupa càrrecs de comandament intermedi, una xifra que reflecteix les limitades oportunitats de promoció per a les professionals. Aquesta xifra és superior a l'obtinguda de la globalitat catalana, que compta amb un 10,3 %. Aquestes posicions són essencials per a la coordinació i la supervisió dels equips d'atenció directa, però la seva escassetat evidència un desequilibri en la distribució de les responsabilitats i el reconeixement professional. Les professionals contractades com a tècniques d'estructura representen al territori de les Terres de l'Ebre un 7,02 % i un 6,2 % a Catalunya, tenint un paper important en la planificació i la gestió dels serveis. Aquesta figura és superior al territori que a les dades globals.

Pel que fa a la direcció i gerència, només un 3,5 % de les professionals ocupen aquests càrrecs de màxima responsabilitat. A Catalunya, la xifra és superior, amb un 4,9 % dels resultats. La baixa representació d'aquest càrrec és motiu de preocupació, ja que limita la influència de les treballadores socials en la presa de decisions i en la direcció de les entitats i serveis. L'1,75 %

de les professionals es classifiquen en la categoria d'Altres, incloent-hi posicions diverses que no encaixen clarament en les categories principals, sent la mateixa xifra que al global de Catalunya.

#### 4.4.6.4 Estabilitat laboral

En relació amb l'estabilitat laboral, les dades al territori de les Terres de l'Ebre són molt significatives i positives per a la professió. El 81,19 % de les treballadores socials disposen d'una feina estable, una xifra molt superior a la del conjunt del territori català, que se situa en el 74,95 %. El desglossament d'aquest 86,89 % es divideix en: 42,1 % en contractes indefinits, el 13,72 % són funcionaris de carrera, el 17,54 % són funcionaris interins i el 7,74 % representen contractes laborals fixos de l'administració. Aquestes dades ens indiquen que la contractació al territori de les Terres de l'Ebre, envers la figura de la treballadora social, està arrelada i tant institucions públiques com entitats privades aposten per l'estabilitat laboral de la professional.

Per altra banda, observem que el 18,81 % són contractes de tipologia temporal. L'11,71 % són professionals amb contractes temporals i el 7,1 % són professionals amb contractes laborals temporals de l'administració. Encara que aquest percentatge és significativament inferior, en comparació amb altres territoris i la realitat catalana, la temporalitat és més elevada a les Terres de l'Ebre que a qualsevol altre territori, demostrant una major fragilitat en relació amb la contractació fixa de les professionals.

#### 4.4.6.5 Rang brut salarial

Quan que comparem els rangs salarials de les treballadores de les Terres de l'Ebre amb els de Catalunya en general, s'observen diferències significatives que reflecteixen una realitat concreta, que hem de mesurar i analitzar, per poder conèixer si la mateixa tasca és recompensada d'una forma més elevada en un territori que en un altre.

A les Terres de l'Ebre, el 5,26 % de les treballadores guanya entre el salari mínim interprofessional (15.876 €) i 18.000 €, aquest percentatge és superior al de la globalitat catalana, que representa un 3,1 %. Aquesta dada suggereix una concentració major de salaris baixos al territori. En el rang salarial de 18.000 a 21.000 €, el percentatge de treballadores a les Terres de l'Ebre és del 8,77 %, en comparació amb el 5,9 % a Catalunya.

Les treballadores que guanyen entre 21.000 i 24.500 € representen el 21,05 % a les Terres de l'Ebre, mentre que a les dades generals de Catalunya aquest percentatge és inferior, amb un 15,5 %. Pel que fa al rang salarial

de 24.500 a 27.000 €, el 22,80 % de les treballadores al territori es troben en aquest tram, comparat amb el 14,2 % a Catalunya. En els salaris entre 27.000 i 30.500 €, el percentatge al territori és del 14,04 %, una xifra inferior en comparació al 19,3 % de Catalunya.

Fins a aquest moment de l'anàlisi, observem una major presència de professionals en aquests trams salarials, però donat per la sobrerepresentació dels rangs inferiors, que superen la mitjana catalana. Els rangs salarials mitjans també es troben més representats que en la comparació amb els resultats catalans generals. Aquestes xifres ens indiquen una major concentració general de les treballadores socials en salaris inferiors o mitjans i, com a conseqüència, menys representació en rangs salarials superiors, en comparació amb altres territoris.

Al rang salarial de 30.500 a 35.000 €, a les Terres de l'Ebre trobem que un 14,04 % de les treballadores s'ubiquen en aquest rang, en comparació amb el 20,4 % a Catalunya. El següent rang salarial també manté una diferència més substancial a la baixa, donat que el percentatge de TS que guanyen entre 35.000 i 40.000 € és del 7,02 %, mentre que a Catalunya és del 14,8 %.

Finalment, pel que fa als salaris superiors a 40.000 €, les Terres de l'Ebre disposen de l'1,75 % de les treballadores en aquest rang, mentre que a la globalitat de Catalunya la xifra és del 6,73 %. Aquesta xifra indica una menor concentració del rang de salaris més elevats en comparació amb la globalitat de Catalunya.

Amb aquestes dades podem observar que les Terres de l'Ebre disposen d'una distribució salarial amb una proporció més elevada de professionals en els rangs salarials inferiors en comparació amb Catalunya. Per un altre costat, en els rangs salarials superiors observem una reducció molt elevada del nombre de professionals. Aquests resultats es tradueixen en treballadores socials amb pitjors condicions salarials de mitjana, en comparació amb la globalitat de Catalunya.

#### **4.4.6.6 Realitat del territori**

Les Terres de l'Ebre, amb una població relativament petita i una extensió geogràfica que combina zones rurals amb àrees costaneres, presenten una realitat complexa en termes d'intervenció professional en treball social. Aquest territori es caracteritza per una menor densitat de població i una distribució desigual dels serveis, la qual cosa influeix directament en la pràctica del treball social.

La limitació de recursos és un dels principals desafiaments que afronten les professionals del treball social a les Terres de l'Ebre, motiu pel qual la disponibilitat de serveis és menor en comparació amb altres regions de Catalunya. Aquesta situació es reflecteix en la distribució de professionals entre els diversos àmbits d'intervenció. Per exemple, els Serveis socials bàsics representen un 29,82 % del total de professionals a la regió, una proporció inferior al 33,1 % que es registra a Catalunya en general. Aquest fet pot estar vinculat a un pressupost més limitat i a una oferta més reduïda de serveis socials bàsics en aquesta zona.

La realitat geogràfica i la concentració de la població influeixen significativament en la distribució dels serveis. La presència destacada en àmbits com Gent gran i Discapacitat (12,28 %) està relacionada amb una població més envellida o amb una major necessitat de suport a persones amb discapacitat. Això és indicatiu d'un compromís amb aquestes àrees, tot i les limitacions pressupostàries. La distribució dels serveis també pot estar influenciada per factors com la localització dispersa de les poblacions i l'accés limitat als recursos.

Aquesta situació es veu accentuada pel fet que les Terres de l'Ebre compten amb una menor concentració de serveis especialitzats en altres àmbits com Salut mental, Mediació i Drogodependències, que pràcticament no estan representats en el territori. Això pot ser un reflex de la menor demanda o la manca de recursos per establir aquests serveis especialitzats a la regió.

En termes de règim laboral, la majoria de les professionals a les Terres de l'Ebre treballen per compte d'altri, amb una concentració notable en l'administració pública (70,18 %), comparat amb el 60,9 % a Catalunya. Aquest fet pot ser atribuït a una manca d'opcions en el sector privat o a una preferència per la seguretat laboral que ofereix el sector públic. La menor presència en entitats del tercer sector i en empreses privades reflecteix una menor diversitat en les oportunitats laborals i pot estar relacionada amb les limitacions econòmiques del territori.

Quant a les condicions salarials, les Terres de l'Ebre presenten una major concentració de professionals en els trams salarials inferiors. Això indica que moltes professionals es troben en una situació econòmica més desfavorida en comparació amb altres regions. Malgrat una major representació en trams salarials mitjans, els salaris més alts són menys accessibles, amb una reducció notable en els rangs salarials superiors, aspecte que pot afectar la motivació i la retenció del talent a la regió. Amb aquestes dades, podem observar que les professionals del territori de les Terres de l'Ebre

són, de mitjana, les professionals amb pitjors condicions econòmiques del territori català.

Així doncs, a les Terres de l'Ebre trobem un context particular per al treball social, marcat per la menor disponibilitat de recursos, la diversitat de necessitats locals i la influència de la geografia i el turisme. Les professionals del treball social en aquesta regió han de navegar entre aquestes limitacions mentre intenten proporcionar un suport vital en àrees on la demanda és alta, tot i les restriccions que imposa el context econòmic i social.

## 5. VALORACIONS DE LES TREBALLADORES SOCIALS

Les treballadores socials ocupen una posició central en l'estructura del benestar social, jugant un paper clau en la construcció d'una societat millor. Perquè es pugui donar aquesta realitat, el lloc de treball ha de respondre a una sèrie de necessitats per a l'abordatge de les diferents realitats socials.

En el següent apartat, presentarem dades en relació amb un ampli ventall d'aspectes, relacionats directament amb la professió i els llocs de treball que ocupen les TS.

A continuació, s'explorarà amb més detall la formació acadèmica complementària requerida per a les treballadores socials, el treball en equip, la motivació amb l'ofici i els graus de satisfacció professional, entre d'altres.

### 5.1 Graus de satisfacció

#### **5.1.1 GRAU DE SATISFACCIÓ AMB EL GRAU O DIPLOMATURA**

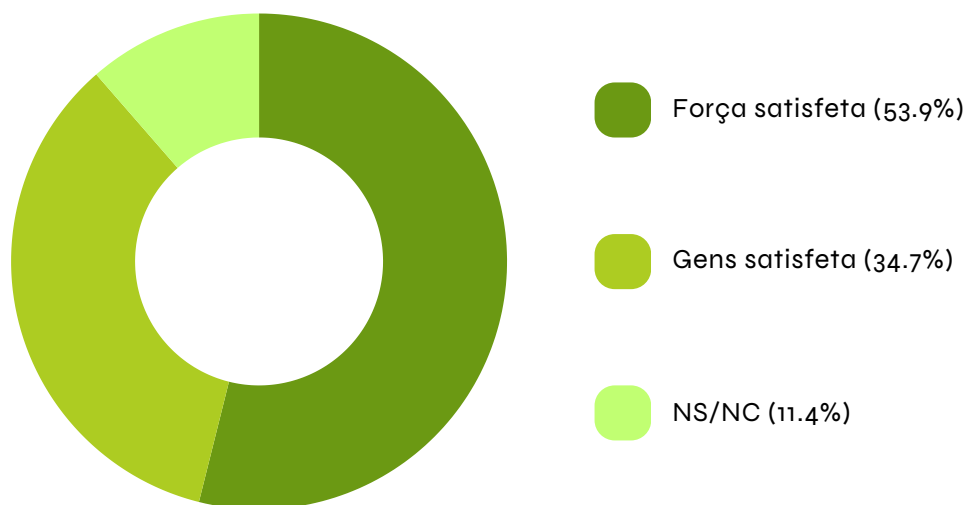
En el camp del treball social, la formació acadèmica és essencial per preparar les professionals per afrontar els reptes del seu dia a dia. Quan es pregunta a les treballadores socials sobre el seu grau de satisfacció amb els estudis de grau o diplomatura, les respostes són variades i reveladores. El 53,9 % afirma estar conforme amb la seva formació acadèmica, mentre que un 34,7 % expressa insatisfacció. A més, un 11,4 % es posiciona en un punt intermedi, indicant que no sap o no contesta (NS/NC). Aquesta última resposta pot interpretar-se com una ambivalència o una satisfacció parcial amb els estudis.

Aquestes dades mostren que un 46,1 % de les treballadores socials no estan plenament satisfetes amb la formació rebuda. Les principals crítiques d'aquesta insatisfacció se centren en diversos aspectes clau que mereixen una atenció detallada.

En primer lloc, moltes treballadores socials consideren que la formació acadèmica ofereix una preparació insuficient per a la realitat laboral. La discrepància entre el que s'ensenya en els programes acadèmics i el que realment es necessita al camp pràctic és una preocupació recurrent. Les professionals sovint troben que els seus estudis no aborden adequadament les situacions complexes i les necessitats canviants que enfronten en el seu dia a dia laboral. Aquesta desconexió pot deixar-les mal preparades per gestionar situacions d'alt estrès i complexitat, afectant tant la seva confiança com l'eficàcia de la seva intervenció.

A més, es destaca la manca d'especialitzacions dins dels programes acadèmics. En un camp tan divers i ampli com el treball social, la necessitat d'especialitzacions és crucial per preparar les professionals per a rols específics, ja sigui en la intervenció amb famílies, el treball comunitari, la salut mental, o altres àrees especialitzades. La manca d'aquestes opcions limita les possibilitats de les TS per adquirir coneixements profunds i específics que poden enriquir enormement la seva pràctica professional. A més, els currículums acadèmics tendeixen a enfocar-se més en la teoria que en la pràctica, oferint poc entrenament en habilitats pràctiques i metodologies d'intervenció que són essencials en el dia a dia de les TS.

La formació acadèmica de les treballadores socials és un aspecte crucial que necessita una revisió contínua per garantir que les professionals estiguin correctament preparades per afrontar els desafiaments del seu dia a dia. L'alta taxa d'insatisfacció i la percepció de preparació insuficient indiquen la necessitat d'ajustar els currículums acadèmics per incloure més formació pràctica, oportunitats d'especialització i un enfocament més alineat amb les realitats laborals del treball social.



### 5.1.2 GRAU DE SATISFACCIÓ AMB EL TREBALL SOCIAL COM A CAMP PROFESSIONAL

En relació amb la satisfacció de les treballadores socials amb el camp professional, observem una gran varietat de respostes. Més de la meitat de les professionals afirma estar força satisfeta amb la professió amb un 53,3 %, mentre que un 14,6 % es declara totalment satisfeta. No obstant això, hi ha un 20,9 % que es troba en una posició neutra, ni poc ni molt satisfeta. D'altra banda, un 9,8 % manifesta estar poc satisfeta, i un 1,4 % diu estar gens satisfeta amb el camp professional.

Aquestes dades indiquen que, tot i que una majoria significativa de les treballadores socials se senten satisfetes amb la seva professió, hi ha una proporció menor que expressa insatisfacció. Per comprendre millor els factors que poden millorar aquest grau de satisfacció, es va consultar les professionals en relació amb els canvis desitjats en el seu camp professional, per millorar aquest nivell de satisfacció. Les participants podien escollir totes les opcions que desitgessin.

El 77,8 % de les enquestades va indicar que un major reconeixement per part de l'administració milloraria significativament la seva satisfacció. Aquest reconeixement podria manifestar-se en diverses formes, com ara una major visibilitat del treball social en les polítiques públiques, el suport institucional i un increment en el finançament per als serveis que ocupen les professionals. La manca de reconeixement sovint deixa les treballadores socials sentint-se infravalorades, tot i la importància crítica del seu treball per a la societat.

Unes millors condicions laborals són una prioritat per al 67,2 % de les professionals. Aquest aspecte inclou salaris més alts, horaris de treball que fomentin la conciliació familiar i una major seguretat laboral, entre d'altres. Aquestes condicions són essencials per atraure i retenir talent en el camp del treball social.

La necessitat d'una actualització dels convenis és destacada pel 62,6 % de les enquestades. Els convenis col·lectius que regulen les condicions de treball actualment es troben descontextualitzats de la realitat laboral actual, i la seva actualització és necessària per reflectir unes millors condicions laborals per a la professió.

Un altre factor important és un major reconeixement de la ciutadania de la professió, mencionat pel 54,3 % de les treballadores socials. El treball social sovint és mal entès o no valorat pel públic general, aspecte que redueix la percepció del seu impacte positiu. Sensibilitzar la població sobre la importància i la complexitat del treball social pot donar una millor imatge pública de la professió, augmentant la satisfacció de les TS.

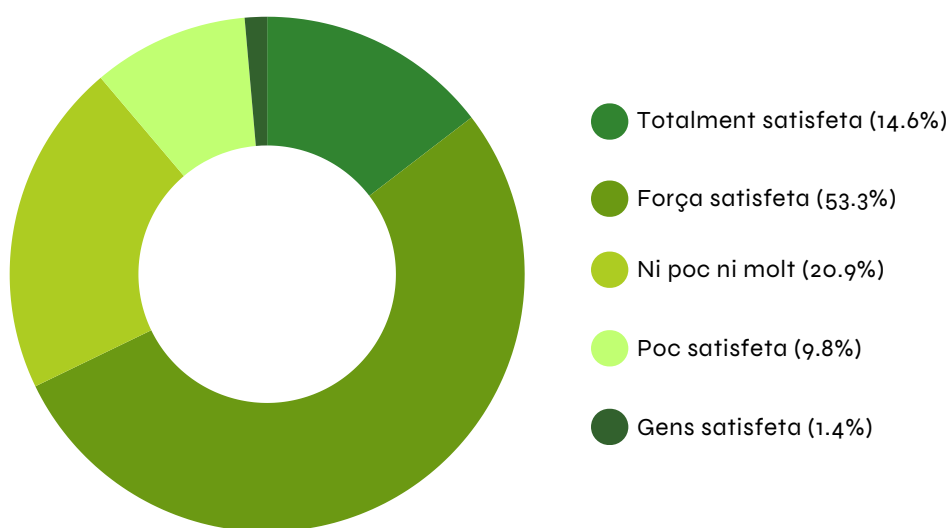


El suport a la cura de la salut mental de les treballadores socials és crucial, segons el 53,6 % de les enquestades. Donada la naturalesa del treball social, que sovint implica enfrontar-se a situacions estressants i emocionalment esgotadores, proporcionar recursos i suport per a la salut mental de les treballadores és fonamental. Això podria incloure serveis de supervisió, programes de benestar i polítiques que promouen un equilibri saludable entre la vida laboral i personal. En concret, la supervisió és un aspecte molt mencionat per les TS que reclamen la necessitat de poder disposar d'aquest servei, supervisió tant de casos com supervisió de les professionals, amb l'objectiu d'alleugerir la càrrega mental i emocional que comporta la professió.

Altres factors mencionats inclouen la necessitat de més possibilitats de promoció interna (36,7 %), l'accés a nous camps professionals per a la figura de la treballadora social (31,9 %) i la implementació del teletreball (27 %). Aquestes mesures poden oferir oportunitats per al desenvolupament professional continu, ampliar el paper de les TS en diferents sectors i proporcionar una major flexibilitat laboral.

Només un 1,5 % de les enquestades va afirmar que cap dels canvis esmentats milloraria la seva satisfacció, ja que es troben completament satisfetes amb la seva situació actual. Aquest grup reduït, però molt important, representa aquelles professionals que han trobat un entorn laboral òptim que compleix totes les seves expectatives i necessitats.

És important remarcar que aquestes millores no només beneficiarien les TS, sinó que també augmentarien l'eficàcia i la qualitat dels serveis socials prestats a la comunitat i, per tant, beneficiarien el conjunt de la ciutadania.



### 5.1.3 GRAU DE SATISFACCIÓ AMB LA FEINA ACTUAL

Quan preguntem a les treballadores socials sobre el seu grau de satisfacció amb la seva feina actual, obtenim resultats gairebé idèntics als del grau de satisfacció amb el camp professional en general. Aquesta similitud en les respostes ens proporciona una visió coherent sobre els factors que influeixen en la satisfacció laboral de les TS. Els resultats de l'enquesta revelen que un 56,7 % de les professionals afirma estar força satisfeta amb la seva feina actual, mentre que un 13,3 % es declara totalment satisfeta. D'altra banda, un 19,9 % de les enquestades es troba en una posició neutra, ni poc ni molt satisfeta, un 8,9 % diu estar poc satisfeta, i un 1,2 % afirma estar gens satisfeta amb la seva feina actual.

Aquestes dades mostren que, tot i que una majoria significativa de les treballadores socials se senten satisfetes amb la seva feina actual, hi ha una proporció considerable que manifesta insatisfacció. Per comprendre millor els factors que poden millorar aquest grau de satisfacció, es va consultar les professionals en relació amb els canvis desitjats en el seu camp professional, per millorar aquest nivell de satisfacció. Les participants podien escollir totes les opcions que desitgessin.

El principal canvi reclamat per un 66,3 % de les enquestades és una millora salarial. Les treballadores socials sovint es troben amb salaris que no reflecteixen la complexitat i la importància de la seva feina. Un augment salarial reconeixeria adequadament el seu esforç i dedicació, millorant la seva satisfacció laboral i la seva motivació, reduint així la síndrome de «burn-out», que pot patir una gran part del col·lectiu professional.

El 54,2 % de les treballadores reclama un augment de l'equip professional. Moltes vegades, les treballadores socials es veuen desbordades per la càrrega de treball a causa de la manca de personal. Ampliar l'equip permetria una distribució més equitativa de les tasques, reduint l'estrès i millorant la qualitat del servei proporcionat. Un aspecte important a mencionar és la reclama per part de les professionals de personal d'administració, que pugui alliberar de tasques burocràtiques les TS, per poder dedicar-se en un grau més alt a la intervenció social, en comparació amb l'actualitat.

Un altre factor crític és el suport a la salut mental de les treballadores socials, indicat pel 46,7 % de les enquestades. La naturalesa del treball social, que sovint implica enfrontar-se a situacions emocionalment intenses i estressants, fa essencial proporcionar recursos per a la salut mental, com programes de benestar, conselleria i suport psicològic.

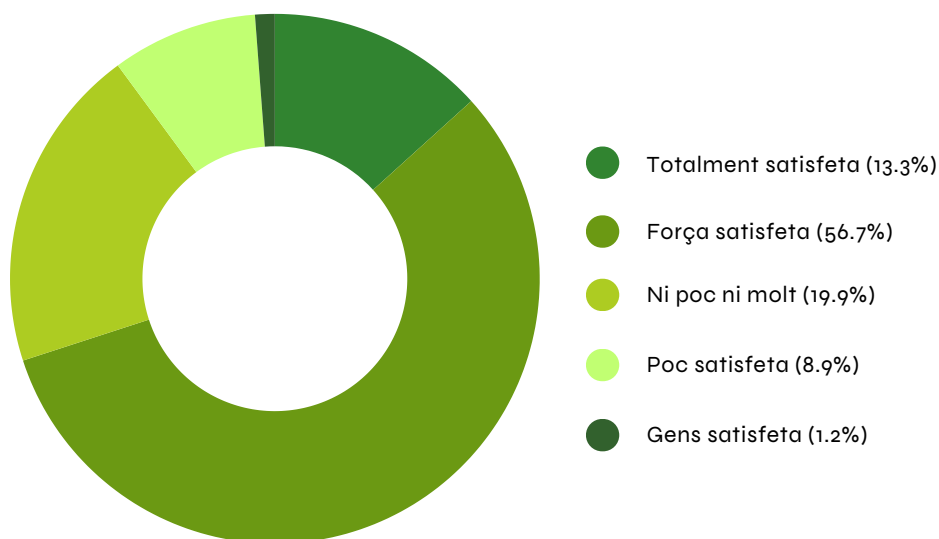
La millora de les instal·lacions i l'equip tècnic és una prioritat per al 36,7 % de les enquestades. Condicions laborals adequades inclouen espais de treball ben equipats i tecnologies actualitzades que permetin a les treballadores socials dur a terme les seves tasques de manera eficient i efectiva. Disposar d'espais d'intimitat per parlar amb la persona usuària, espais de descans, llocs de feina fixos, són part de les reclamacions de les treballadores.

El 36,3 % de les professionals reclama més formació específica per al lloc de feina. La formació continuada és essencial per mantenir-se al dia amb les noves metodologies, legislacions i tècniques d'intervenció en el camp del treball social. La formació específica augmenta la competència professional i la confiança de les treballadores, beneficiant així la institució o empresa on desenvolupa la tasca, la professional i sobretot, la persona usuària que seria atesa amb coneixements i capacitats.

La possibilitat de promocionar-se internament a l'entitat o institució és un altre aspecte important, destacat pel 33,6 % de les enquestades. Les oportunitats de promoció interna fomenten la motivació i la satisfacció laboral, ja que permeten a les professionals veure un camí clar de desenvolupament i creixement dins de la seva organització.

La implementació del teletreball, reclamada pel 22,6 %, és una mesura que podria oferir una major flexibilitat, especialment per a tasques administratives que no requereixen presència física. Aquesta flexibilitat permetria a les treballadores socials gestionar millor el seu temps i equilibrar les seves responsabilitats laborals i personals. El 23,9 % de les treballadores també reclama més flexibilitat horària, mentre que un 21,2 % demana una major possibilitat de conciliació familiar. Aquests canvis permetrien a les professionals adaptar els seus horaris laborals a les necessitats personals i familiars, reduint l'estrès i millorant la seva qualitat de vida.

Fomentar mesures de respecte i igualtat dins del lloc de treball és una preocupació per al 16,9 % de les enquestades. Un entorn laboral inclusiu i respectuós és essencial per a la satisfacció i el benestar de les treballadores socials, assegurant que totes les professionals se sentin valorades i respectades. Finalment, només un 2,8 % de les enquestades afirma que cap de les anteriors millores seria necessària, ja que estan completament satisfetes amb la seva situació actual. Aquest grup reduït, però amb una gran importància, representa aquelles professionals que han trobat un entorn laboral òptim que compleix totes les seves expectatives i necessitats.



## 5.2 Violències i discriminació

Com hem observat, el camí que recorren les treballadores socials està ple de reptes. En la seva pràctica diària, sovint es troben amb situacions estressants i complexes. Una de les qüestions més alarmants és la violència que poden patir en el desenvolupament de la seva feina. Aquesta violència no només pot ser física, sinó també psicològica, incloent-hi amenaces, intimidacions, discriminacions i altres formes d'assetjament.

La pressió per gestionar casos difícils amb recursos limitats, la necessitat de complir amb exigències administratives, la manca de valoració i reconeixement, la invasió competencial, entre d'altres, són preocupacions diàries de les professionals, que analitzarem en aquest apartat.

### **5.2.1 VIOLÈNCIES**

Analitzant les dades i els testimonis, observem que sovint les treballadores socials es troben en situacions en què són vulnerables a diverses formes de violència en el seu lloc de feina. Analitzarem les dades obtingudes sobre les experiències de violència patides per les treballadores socials, subratllant la importància de reconèixer i abordar aquestes qüestions per garantir un entorn laboral segur i saludable.

Quan es va preguntar a les treballadores socials sobre la seva experiència amb la violència en el lloc de treball, una majoria significativa del 65,8 % va afirmar que no havia patit cap conducta violenta. Aquesta dada és positiva, però no ha de disminuir la importància dels casos de violència experimentats per la resta del col·lectiu.

El 23,5 % de les treballadores socials va indicar haver patit agressions verbals, rumors o aïllament social. Aquest tipus de violència psicològica pot tenir efectes devastadors sobre la salut mental i el benestar de les treballadores. El fet de ser objecte de rumors i d'aïllament social, especialment dins l'equip de treball, pot generar un ambient hostil que dificulta el desenvolupament professional i personal. La rumorologia i l'aïllament social són formes de violència subtil però profundament perjudicials. Això no només afecta la treballadora individual, sinó també la qualitat dels serveis que es proporcionen als usuaris.

Un 15,1 % de les treballadores socials va informar haver patit conductes violentes o amenaces de violència física. Aquest tipus de situacions poden generar un alt nivell d'estrès i ansietat, i sovint, les treballadores poden sentir-se desamparades o poc protegides per les institucions per a les quals treballen. Les amenaces de violència física creen un entorn de treball insegur, que pot tenir repercussions serioses en la salut mental i física de les treballadores.

Un altre 9 % de les treballadores socials va afirmar haver patit violència física comesa per usuaris. Aquest percentatge posa de manifest el risc que comporta treballar directament amb poblacions que poden estar en situacions de crisi, d'estrès extrem o de malaltia mental. Les TS estan formades per gestionar aquestes situacions amb professionalitat, però és fonamental que rebin el suport adequat per afrontar aquests desafiaments.

L'1,8 % de les treballadores socials va informar haver patit assetjament sexual al lloc de treball. Aquesta dada és alarmant i requereix una atenció especial. L'assetjament sexual és una forma de violència que pot tenir efectes devastadors sobre la víctima, incloent-hi l'ansietat, la depressió i una disminució significativa de la qualitat de vida. L'assetjament sexual al lloc de treball no només traspasa la dignitat de la treballadora, sinó que també crea un ambient laboral tòxic. Les víctimes d'assetjament sexual poden sentir-se aïllades i desprotegides, i sovint, poden tenir por de denunciar l'assetjament per por a represàlies o a no ser cregudes. És essencial que les organitzacions adoptin mesures més estrictes per prevenir l'assetjament sexual, així com oferir mecanismes de suport i denúncia, que siguin accessibles i de confiança per a les víctimes.

Finalment, un 0,3 % de les treballadores socials va informar haver patit violència física comesa per persones que pertanyen a l'entitat on treballa, és a dir, per companys o caps. Encara que aquest percentatge és petit, no es pot subestimar la gravetat de la situació. La violència física per part de companys de feina o superiors és una violació greu de la confiança i de la seguretat laboral, i pot tenir repercussions legals importants.

Un aspecte molt important a mencionar, obtingut de vivències i relats de les treballadores socials, principalment a institucions públiques i a ambients rurals, on la treballadora social reclama protecció per part de cossos de seguretat, ja que no tenen cap mena de seguretat envers les persones usuàries. En les treballadores dels consells comarcals, que s'han de desplaçar constantment, aquesta problemàtica s'agreuja. La gran majoria de pobles o ciutats petites no disposen d'instal·lacions perquè la treballadora social pugui desenvolupar la tasca tècnicament i a més, sobreexposa la professional, ja que com elles afirmen, desenvolupen la seva tasca en un lloc que no està adaptat per a la feina i en moltes ocasions es troben soles, on s'han donat un gran nombre dels casos de violència física o verbal.

Les dades presentades subratllen la necessitat urgent d'adoptar mesures per protegir les treballadores socials de les diverses formes de violència que poden patir en el seu lloc de feina. La violència en el lloc de treball és una realitat preocupant per a moltes treballadores socials. Tot i que una majoria no ha patit conductes violentes, les dades indiquen que una proporció significativa ha experimentat diverses formes de violència, des de l'agressió verbal i l'aïllament social fins a la violència física i l'assetjament sexual. Abordar aquesta problemàtica requereix un esforç conjunt de les organitzacions, les institucions i la societat en general per garantir que les TS puguin dur a terme la seva tasca en un entorn segur i respectuós.

Dels casos reportats de violència (34,2 % de les treballadores socials), un alarmant 67 % va informar que no havia rebut cap mena de suport després de patir violència. Aquesta realitat és difícil d'entendre, especialment considerant el paper crucial que aquestes professionals juguen en el benestar de la societat. La manca de suport no només perpetua el patiment de les treballadores, sinó que també posa en perill la qualitat dels serveis que ofereixen. Una de les causes principals de la manca de suport és la falta de polítiques adequades en moltes organitzacions. Tot i que algunes institucions poden tenir protocols establerts per abordar la violència en el lloc de treball, sovint aquests no són prou complets o no es duen a terme de manera efectiva. Això pot ser degut a una manca de conscienciació sobre la gravetat del problema o a una falta de recursos per implementar mesures de suport.

A més, davant de la falta de polítiques adequades, moltes treballadores socials poden sentir-se estigmatitzades per denunciar incidents de violència. Aquesta estigmatització pot estar vinculada a la por a represàlies per part dels seus superiors o companys de feina. En un entorn on les víctimes no se senten segures per parlar, és poc probable que busquin o rebin el suport necessari. Aquesta por a represàlies i l'estigmatització esdevé una barrera

significativa per a la denúncia i la cerca d'ajuda. En alguns casos, la manca de suport pot ser conseqüència del desconeixement sobre com abordar els incidents de violència. Les organitzacions poden no disposar de personal format per oferir el suport adequat, o poden no estar familiaritzades amb les necessitats específiques de les víctimes de violència en el lloc de treball.

Del 33 % de les treballadores socials que sí que van rebre suport després de patir violència, el 64,6 % va informar que aquest suport va ser proporcionat per l'entitat, empresa o institució on treballen. Tot i que és molt positiu mencionar que més de la meitat d'aquelles que van rebre suport ho van fer a través de la seva organització, això deixa un marge important de treballadores que van haver de buscar altres fonts de suport. Aquest percentatge indica que, quan les organitzacions es prenen seriosament la seva responsabilitat, poden oferir el suport necessari per ajudar les treballadores a superar aquestes experiències traumàtiques.

No obstant això, el 20,8 % de les treballadores que van rebre suport ho van fer a través de mitjans propis. Això pot incloure buscar teràpia privada o utilitzar recursos personals per gestionar les conseqüències de la violència. Aquest fet reflecteix una carència important en l'assistència proporcionada per les entitats, deixant les treballadores a gestionar per si mateixes situacions altament estressants i potencialment traumàtiques, demostrant una manca del rol protector de les entitats, empreses o institucions.

El 14,6 % de les treballadores va rebre suport per altres fonts, que poden incloure organitzacions externes, grups de suport, parlar amb amics o familiars o altres xarxes comunitàries. Aquest percentatge posa de manifest que hi ha altres vies de suport disponibles, però també ressalta la necessitat que les entitats per les quals treballen assumeixin un rol més actiu en la protecció i suport de les professionals.

### **5.2.2 DISCRIMINACIÓ**

Quan es va preguntar a les treballadores socials si s'han sentit discriminades a la feina, es va trobar que la discriminació per edat era l'única amb un pes elevat. Més del 50 % dels grups d'edat més oposats, de 22 a 35 anys i de 56 a 65 anys, van afirmar haver patit discriminació per edat. Les treballadores joves indiquen que els seus companys no les valoren amb la mateixa serietat ni professionalisme, un fenomen conegut com a "edatisme professional". Les treballadores més grans, en canvi, se senten incòmodes amb l'avenç de la tecnologia a la seva feina, especialment amb la càrrega de burocràcia. Aquest grup professional sent que les seves companyes o caps les discriminen perquè no tenen la mateixa facilitat per manejar les TIC com les generacions més joves.



Quan les treballadores joves no són preses seriosament, la seva capacitat per contribuir efectivament al seu equip es veu compromesa, generant frustració que pot afectar a la seva productivitat i el seu benestar emocional. Aquest menyspreu aporta la percepció que la seva manca d'experiència implica una menor capacitat, la qual cosa no ha de ser certa. Les treballadores joves aporten noves perspectives i tècniques que poden ser molt beneficioses per al camp del treball social.

Per altra banda, les treballadores socials més grans, d'entre 56 i 65 anys, experimenten una discriminació diferent però igualment perjudicial. La ràpida evolució tecnològica i la creixent càrrega burocràtica poden ser desafiants per a elles, fent-les sentir desplaçades o menys eficients. Aquesta percepció pot ser reforçada per les actituds dels seus companys més joves, que poden veure les treballadores grans com un obstacle a l'eficiència. Aquesta discriminació tecnològica no només afecta l'autoestima de les treballadores grans, sinó que també pot limitar la seva motivació per la formació i el desenvolupament professional, exacerbant el cicle de discriminació.

Tot i que la discriminació per edat és la més destacada, també hi ha altres formes de discriminació que afecten les treballadores socials, tot i que en un grau més baix. La discriminació per gènere és una altra realitat que afecta tant homes com dones, amb variacions segons el context laboral específic. En alguns llocs, les dones poden sentir-se discriminades per no ser preses seriosament o per no rebre les mateixes oportunitats de lideratge que els homes. En altres contextos, els homes poden sentir-se discriminats en un camp tradicionalment dominat per dones, on poden percebre que les seves opinions són menys valorades. També observem altres formes de discriminació, que inclouen la relacionada amb l'orientació sexual i/o identitat de gènere, la nacionalitat, l'ètnia, l'origen, la discapacitat i els motius religiosos. Tot i que aquests tipus de discriminació són menys comuns, no són inexistent i poden tenir un impacte significatiu en les treballadores socials que les experimenten.

A més d'un desenvolupament de polítiques antidiscriminació a les entitats, empreses o institucions, és crucial la formació i la sensibilització del personal. Les sessions de formació poden ajudar les treballadores a reconèixer i comprendre les diferents formes de discriminació i els seus impactes, així com a desenvolupar habilitats per gestionar aquestes situacions de manera efectiva. A més, la sensibilització pot promoure una major empatia i comprensió entre les treballadores, fomentant un entorn de treball més respectuós i solidari.



### **5.3 Preocupacions**

Per conèixer el grau de preocupació de les professionals en diferents aspectes que tenen relació amb la professió, es va demanar que valoressin les següents temàtiques en escala ascendent, sent 1 Gens, 2 Gairebé gens, 3 Ni molt ni poc, 4 Força i 5 Molt.

A continuació desglossem les temàtiques per resultats:

#### **Condicions laborals**

En aquesta categoria, un 43,1 % de les treballadores socials se senten molt preocupades per les seves condicions laborals, mentre que un 33,2 % estan força preocupades. Això suma un 76,3 % de professionals amb alts nivells de preocupació. Les dades mostren que només un 2,7 % no estan gens preocupades, un 5,4 % estan gairebé gens preocupades i el 15,6 % ni poc ni molt.

Aquestes dades suggereixen que les condicions laborals són una de les principals preocupacions en el camp del treball social. Les raons inclouen un seguit de realitats que hem observat durant l'anàlisi, com salaris baixos, llargues hores de treball, falta de recursos adequats, càrrega de treball excessiva, entre d'altres. En nivells de màxima preocupació és la tercera temàtica que més preocupa a les professionals.

#### **Dificultats per accedir a una feina sense experiència**

En aquesta categoria, únicament el 15,6 % de les treballadores se senten molt preocupades, mentre que un 19 % estan força preocupades. La categoria té una distribució més equilibrada amb un 26,5 % que se situen en un nivell de preocupació intermedi. Un 20,4 % no estan gens preocupades i un 18,6 % gairebé gens preocupades. Això indica que, tot i que hi ha preocupació per accedir a una feina sense experiència prèvia, aquesta no és tan elevada com altres categories.

Aquestes dades, si les observem per rangs d'edat, es modifiquen. Les professionals més joves són les que ocupen els percentatges més elevats de preocupació, donat que elles han patit més recentment aquesta dificultat per accedir a una feina, en graduar-se. En nivells de màxima preocupació, és la temàtica que menys preocupa a la globalitat de les professionals.

#### **Contractes de poques hores**

Els contractes de poques hores són una preocupació significativa, amb un 21,7 % que estan molt preocupades i un 21,2 % força preocupades. Un 20,9 %

tenen una preocupació intermèdia. La distribució de preocupació aquí és força homogènia, amb un 21,7 % que no estan gens preocupades i un 14,4 % gairebé gens preocupades.

Aquesta dispersió indica que les treballadores socials tenen experiències variades amb els contractes de poques hores, possiblement depenent del tipus d'institució on treballen i de la seva situació laboral específica. Com amb la temàtica anterior, si observem les dades per rangs d'edat, es modifiquen. Les professionals més joves són les que ocupen els percentatges més elevats de preocupació, donat que elles han patit més recentment aquesta dificultat per accedir a una feina amb una jornada més extensa, donada la manca d'experiència. En nivells de màxima preocupació, és la segona temàtica que menys preocupa a la globalitat de les professionals.

### **Invasió competencial**

En relació amb la invasió competencial, un 31,2 % de les treballadores socials se senten molt preocupades i un 24 % estan força preocupades. Això aporta un sumatori del 55,2 % de les professionals amb alts nivells de preocupació. Un 21,2 % tenen una preocupació intermèdia, mentre que un 10,1 % no estan gens preocupades i un 13,5 % estan gairebé gens preocupades.

Aquestes dades mostren que més de la meitat de les treballadores socials veuen la invasió competencial com una amenaça per a la seva professió, donada la similitud d'algunes tasques amb altres professions, que amb més freqüència estan guanyant pes a l'àmbit social, sense estar preparades acadèmicament per afrontar aquestes tasques. A més, observem que a moltes entitats sense ànim de lucre o empreses privades no se cerca la figura de la treballadora social en concret, sinó que busquen un perfil professional social, entrant també dins d'aquesta categoria educadores socials, integradores socials, psicòlogues, etc. Aquesta temàtica ocupa la sisena posició en relació amb la màxima preocupació de les professionals.

### **Invisibilització de les professionals en càrrecs directius**

Aquesta categoria presenta un alt nivell de preocupació, amb un 48,3 % que se senten molt preocupades i un 32,1 % força preocupades. Això suma un 80,4 % de professionals amb alts nivells de preocupació, la qual cosa és notablement elevat. Un 13,2 % tenen una preocupació intermèdia, mentre que un 2,8 % no estan gens preocupades i un 3,7 % estan gairebé gens preocupades.

Aquestes dades indiquen una forta percepció d'invisibilització de les professionals en càrrecs directius, suggerint una falta de representació de les

dones en posicions de lideratge i decisió dins del camp del treball social. Aquesta realitat és un aspecte molt mencionat per les treballadores socials, que sovint mencionen el “sostre de vidre” que es troben, principalment a l'administració pública, on la professió no està adequadament reconeguda en relació amb la seva base acadèmica i el nivell d'exigència professional, motiu pel qual les professionals no poden accedir a càrrecs elevats. En nivells de màxima preocupació, és la segona temàtica que més preocupa al conjunt de les professionals.

### **Manca de valoració i reconeixement**

La manca de valoració i reconeixement és la preocupació més destacada, amb un 50,7 % de les treballadores socials que se senten molt preocupades i un 31,6 % força preocupades. Això suma un 82,3 % de professionals amb alts nivells de preocupació, una dada molt significant dels sentiments de les professionals envers el seu reconeixement. Només un 1,8 % no estan gens preocupades i un 3,4 % estan gairebé gens preocupades. Aquestes dades ens denoten una gran majoria de TS que senten que la seva tasca no és adequadament valorada ni reconeguda en comparació amb altres professionals amb les quals treballen dia a dia i sí que disposen d'aquest reconeixement.

Aquesta situació afecta negativament la motivació i satisfacció laboral de les professionals que se senten invisibilitzades, encara que la seva tasca tingui una importància tan elevada per al correcte desenvolupament de l'estat del benestar. Aquesta temàtica és la que més preocupa al conjunt de les professionals.

### **Necessitat de major regulació**

La necessitat de major regulació és una gran preocupació per al 31,5 % de les treballadores socials, que se senten molt preocupades i un 31,2 % que se senten força preocupades. Això sumat dona un 62,7 % de professionals amb alts nivells de preocupació. Un 24 % tenen una preocupació intermèdia, mentre que un 4,6 % no estan gens preocupades i un 8,7 % estan gairebé gens preocupades.

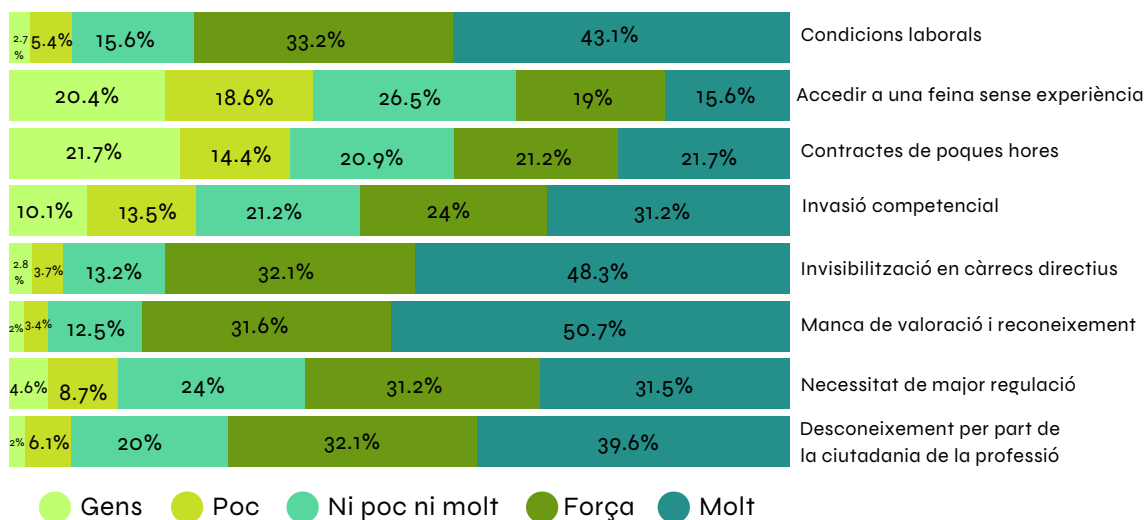
Això indica que més de la meitat de les treballadores socials consideren que hi ha una necessitat de major regulació en la professió, assegurant estàndards de qualitat, d'actuació, de seguretat i d'ètica en la pràctica professional. En nivells de màxima preocupació, és la cinquena temàtica que més preocupa al conjunt de les professionals.

## Desconeixement per part de la ciutadania de la professió

Finalment, el desconeixement per part de la ciutadania de la professió és també una gran preocupació per al 39,6 % de les treballadores socials, que se senten molt preocupades i un 32,1 % força preocupades. Això sumat, ens dona que el 71,7 % de les professionals tenen nivells alts de preocupació en relació amb el desconeixement de la seva tasca davant la ciutadania i, sobretot, la imatge adversa que tenen de la professió, un aspecte que es remarca molt de les professionals, quan amb les funcions realitzades hauria de ser una situació diferent. Un 20 % tenen una preocupació intermèdia, mentre que un 2,3 % no estan gens preocupades i un 6,1 % estan gairebé gens preocupades per aquest desconeixement.

Aquestes dades reflecteixen que una gran majoria de treballadores socials creuen que la ciutadania no comprèn bé la seva feina, la qual cosa pot dificultar la seva feina i la percepció pública del valor que aporten, i sobretot, de la importància que té aquesta professió per a la bona prosperitat d'una societat on les vulnerabilitats van en augment. En nivells de màxima preocupació, és la quarta temàtica que més preocupa al conjunt de les professionals.

A la següent figura gràfica es representen aquestes dades apilades, amb l'objectiu de crear una imatge visual dels aspectes mencionats:



A l'element gràfic observem que les preocupacions més destacades entre les treballadores socials són les condicions laborals, la invisibilització en càrrecs directius, la manca de valoració i reconeixement, i el desconeixement per part de la ciutadania de la professió. Aquestes àrees requereixen

atenció i propostes reals per tal de garantir que la professió tingui un bon manteniment i projecció futura, a més d'assegurar que el nivell d'esgotament professional o "burn-out" no s'agreugi.

## **5.4 Quins recursos promou el lloc de treball**

Mitjançant tècniques quantitatives i qualitatives es va explorar com les entitats on treballen les professionals promouen una sèrie de qüestions amb un pes important a la realitat laboral. Els resultats proporcionen una visió àmplia sobre la percepció de les treballadores socials en relació amb àmbits com l'equitat de gènere, els recursos per a la salut mental, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i l'erradicació de qualsevol forma de discriminació, en el seu lloc de treball. Per a la realització de l'enquesta, es demanava a les professionals que valoressin les següents afirmacions en escala ascendent, sent 1 Gens, 2 Gairebé gens, 3 Ni molt ni poc, 4 Força i 5 Molt.

### **Equitat de gènere en la representació de càrrecs directius**

La primera qüestió aborda l'equitat de gènere en la representació de càrrecs directius. Els resultats mostren una distribució de respostes força equilibrada. Un 30,6 % de les enquestades afirma que la seva entitat promou força aquesta equitat, i un 30,2 % diu que ho fa molt. Això suggereix que aproximadament el 60 % de les treballadores perceben un esforç considerable en la seva organització per assegurar una representació equitativa de gènere en càrrecs de lideratge. No obstant això, hi ha un 24,9 % que diu ni molt ni poc, i un 14,3 % que percep que aquest esforç és insuficient o inexistent. Aquesta variabilitat pot reflectir diferències significatives entre les entitats en termes de polítiques de gènere i implementació de pràctiques equitatives. Un gran percentatge d'entrevistades afirmen que els costa entendre que una professió tan feminitzada no disposi d'un major nombre de dones en òrgans directius, ja que encara que l'entitat no posi traves a l'accés de la dona a càrrecs elevats, aquesta no té un perfil predominant, encara que a la professió sí.

### **Recursos per a la cura de la salut mental**

Pel que fa als recursos per a la cura de la salut mental, els resultats són més preocupants. Un 24,7 % de les enquestades diu que la seva entitat promou molt poc aquests recursos, i un 31,5 % diu que no ho fa gens. Això signifi-

ca que més de la meitat de les treballadores socials perceben una falta de suport adequat per a la cura de la salut mental. Només un 11,4 % afirma que aquests recursos es promouen força, i un mínim 3,9 % diu que molt. Aquestes dades subratllen una necessitat urgent de millorar els recursos i el suport per a la salut mental en les entitats que treballen en l'àmbit social, considerant l'alt nivell d'estrès i les situacions emocionalment demandants a què s'enfronten diàriament les treballadores socials.

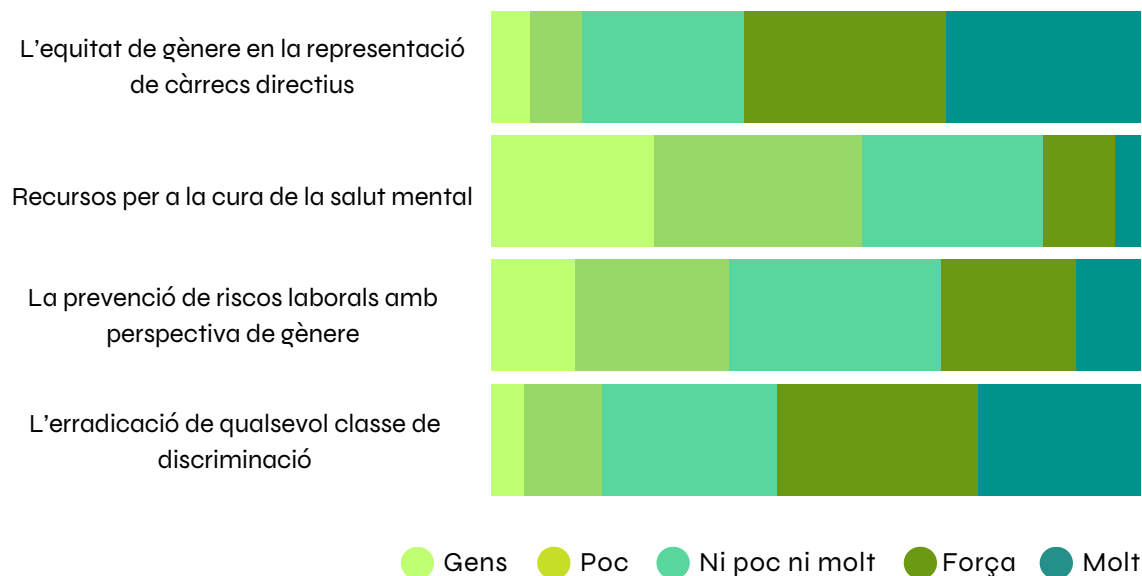
### **Prevenició de riscos laborals amb perspectiva de gènere**

En relació amb la prevenició de riscos laborals amb perspectiva de gènere, un 32,5 % de les enquestades diu que la seva entitat ho promou ni molt ni poc, mentre que un 23,5 % diu que gens, i un 13,3 % que molt poc. Això suggereix que gairebé el 70 % de les treballadores no perceben un esforç significatiu en aquest àmbit. Un 20,7 % diu que la seva entitat ho promou força, i un 10 % que molt. Aquests resultats indiquen una falta de consciència o implementació de mesures específiques per a la prevenició de riscos laborals que tinguin en compte la perspectiva de gènere, un aspecte essencial per garantir la seguretat i el benestar d'una professió on clarament predomina la figura femenina.

### **Erradicació de qualsevol classe de discriminació per raons de sexe, orientació sexual i/o identitat, origen o ètnia**

Finalment, en relació amb l'erradicació de qualsevol classe de discriminació per raons de sexe, orientació sexual i/o identitat, origen o ètnia, els resultats són més encoratjadors. Un 31,1 % diu que la seva entitat ho promou força, i un 25,2 % que molt, la qual cosa indica que més de la meitat de les treballadores perceben un compromís significatiu en aquest àmbit. Tot i això, un 27 % diu ni molt ni poc, i un 16,7 % percep una manca de mesures adequades per a l'erradicació de la discriminació. Això demostra que, tot i els avanços, encara hi ha espai per a la millora en la lluita contra la discriminació dins de les entitats.

A la següent figura gràfica es representen aquestes corbes de dades, amb l'objectiu de crear una imatge visual dels aspectes mencionats:



L'anàlisi dels resultats mostra patrons interessants i àrees de millora importants. Les treballadores socials perceben un esforç relativament fort en la promoció de l'equitat de gènere en càrrecs directius i en l'erradicació de la discriminació, però indiquen deficiències significatives en el suport a la salut mental i la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Aquestes percepcions poden estar influïdes per la cultura organitzacional, les polítiques institucionals i els recursos disponibles en cada entitat.

La variabilitat en les respostes també suggereix una desigualtat en la implementació d'aquestes pràctiques entre diferents entitats. Algunes organitzacions poden estar més avançades en termes de polítiques de gènere i anti-discriminació, mentre que altres poden necessitar un suport més gran i una major conscienciació. Les dades subratllen la importància d'un enfocament integrat i coherent en la promoció de valors fonamentals com l'equitat, la salut mental i la seguretat laboral, especialment amb perspectiva de gènere.

## 6. LES ALTRES TREBALLADORES SOCIALS

Fins ara hem prioritzat l'anàlisi del perfil de la treballadora social que exerceix la tasca en l'actualitat. En aquesta fase de l'estudi hem volgut incloure una secció on analitzar la realitat d'altres perfils. L'objectiu és donar a conèixer com fou l'exercici de la professió en el passat i la projecció de futur, incloure la realitat de titulades que no troben l'oportunitat laboral i també la de les que han optat per continuar la seva carrera professional en un altre camp.

### 6.1 Estudiants del grau

En aquest apartat es pretén analitzar els interessos, les motivacions i els objectius professionals de les estudiants de Treball Social, amb l'objectiu de comprendre millor el perfil de les futures professionals que s'incorporaran a aquest camp. Aquesta anàlisi té una rellevància cabdal. En un futur no molt llunyà, aquestes estudiants seran les encarregades de respondre a les necessitats socials i d'intervenir en les problemàtiques que afecten la nostra societat.

El treball social és una professió que requereix un compromís ètic i una vocació de servei, així com unes habilitats i coneixements específics. Entendre què impulsa les estudiants a escollir aquesta carrera, quins són els seus objectius professionals i quines motivacions tenen, permet oferir una visió de cap a on es dirigeix la professió i quins són els reptes i oportunitats que es preveuen en el futur. Així doncs, conèixer millor la realitat de les estudiants de Treball Social ens permetrà entendre quines són les bases sobre les quals es fonamenta el futur de la professió.

#### **6.1.1 LA TRIA DEL GRAU EN TREBALL SOCIAL**

Conèixer i donar a conèixer l'ordre de preferència pel qual una aspirant a treballadora social va seleccionar en el seu dia l'opció del grau de Treball Social ha estat una dada rellevant per determinar si la societat comptarà amb futures professionals vocacionals o si, per contra, el grau en Treball Social fou l'alternativa davant la impossibilitat d'accedir a la seva primera opció.



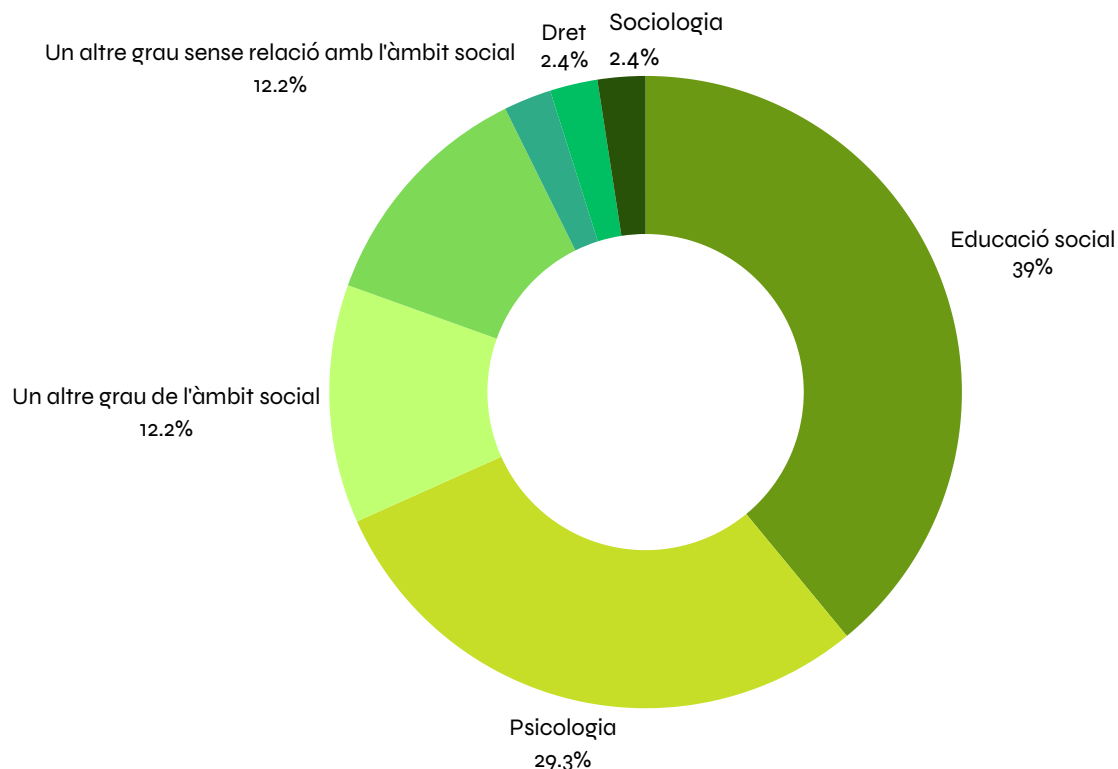
L'anàlisi d'aquestes dades revela, d'altra banda, que optar o no pel grau de Treball Social en primera opció o com a alternativa no garanteix el sentiment vocacional, en alguns casos, la vocació és descoberta precisament en optar pel grau en Treball Social quan aquesta opció no era la primera.

Segons les dades obtingudes, el 68,2 % de les enquestades va escollir Treball Social com a primera opció, el 26,4 % com a segona opció, el 4,7 % com a tercera opció i únicament el 0,8 % com a quarta opció. Aquesta informació confirma que gairebé el 70 % de les estudiants actuals del grau de Treball Social ho van escollir com a primera opció, indicant una elevada vocació cap a aquesta professió.

De les estudiants que no van escollir el grau de Treball Social com a primera opció, un 39 % va optar per Educació Social com a primera opció. Això suggereix una connexió clara entre aquests dos camps, ja que ambdues disciplines se centren en la intervenció social i el suport a individus i comunitats en situacions de vulnerabilitat. El 29,3 % de les estudiants que no van escollir Treball Social com a primera opció, van optar per Psicologia. Aquesta elecció indica una inclinació cap a comprendre i abordar els aspectes emocionals i mentals, que també són components essencials en la pràctica del treball social.

Un 12,2 % de les estudiants va escollir un altre grau de l'àmbit social com a primera opció. Això reflecteix un interès generalitzat per les professions orientades a la millora del benestar social i a l'ajuda a col·lectius desfavorits, la qual cosa és coherent amb els objectius del treball social. Un altre 12,2 % va optar per un grau sense relació amb l'àmbit social. Aquest grup representa les estudiants que podrien haver descobert la seva vocació per al treball social durant el seu procés educatiu, malgrat tenir interessos inicials en altres àrees. Finalment, un 2,4 % de les estudiants va escollir Dret, Sociologia i la branca sanitària com a primera opció, respectivament. Aquestes eleccions indiquen interessos en camps que, encara que diferents, tenen punts en comú amb el treball social, com ara la justícia, l'estudi de les societats i la cura de la salut.

A continuació s'afegeix una figura gràfica per reflectir les dades:



Amb aquestes dades es constata que les estudiants que finalment opten per Treball Social tenen una predisposició i una motivació genuïnes per treballar en aquest àmbit, un interès i una vocació per la intervenció social, l'ajuda a les persones i la millora del benestar comunitari. Això assegura que les estudiants que finalment opten per Treball Social tenen una predisposició i una motivació genuïna per treballar en aquest àmbit, cosa que és essencial per a l'eficàcia i l'èxit en la seva futura pràctica professional.

### 6.1.2 ÀMBITS PROFESSIONALS D'INTERÈS

És important conèixer els àmbits d'intervenció professional on les futures treballadores volen desenvolupar la seva carrera. Aquests interessos en un futur no s'han de traduir automàticament en professionals en aquests àmbits, però sí que ens permet generar una idea dels perfils que més interessin a les noves generacions de treballadores socials, amb l'objectiu de comparar-los amb els de les actuals professionals. Aquestes dades són recollides d'una enquesta multiresposta, on cada estudiant va escollir tres respostes de mitjana.

Salut i sanitat és la primera opció de les estudiants del grau amb un 38 %. Aquest percentatge elevat indica que una gran part de les futures treballadores socials tenen una clara inclinació cap a l'àmbit de la salut, que pot incloure la intervenció en hospitals, centres de salut i altres institucions sanitàries, així com el suport a pacients i les seves famílies. Aquest interès reflecteix la importància que les estudiants donen a la integració de la dimensió social en el context de la salut física i mental. Serveis socials bàsics és la segona opció més escollida amb un 31,8 %. Aquest àmbit inclou una àmplia varietat de serveis destinats a cobrir les necessitats bàsiques de la població. L'interès per aquest camp denota una clara preocupació per garantir que totes les persones tinguin accés als recursos necessaris per viure dignament.

Infància i adolescència ocupa el tercer lloc amb un 30,2 %. Aquest percentatge indica que una part significativa de les estudiants està interessada a treballar amb nens i joves, ajudant-los a superar dificultats i a desenvolupar-se de manera saludable en diferents entorns, siguin escolars, familiars o comunitaris. Salut mental, amb un 24,8 %, mostra que gairebé una quarta part de les estudiants està interessada en aquest àmbit, que implica treballar amb persones que pateixen trastorns mentals i emocionals, oferint suport i intervenció per millorar la seva qualitat de vida.

Peritatge social/Jutjats amb un 18,6 % reflecteix l'interès per un camp especialitzat on les treballadores socials actuen com a expertes en processos judicials, aportant informes i valoracions que ajuden els jutges a prendre decisions informades sobre casos que involucren temes socials. Educació, amb un 17,1 %, denota l'interès per treballar en el sistema educatiu, proporcionant suport social i emocional a estudiants, famílies i professors, i promovent un entorn escolar inclusiu i favorable al desenvolupament dels alumnes. Gènere i LGBTIQ+ amb un 16,3 % mostra un interès creixent per treballar en la defensa dels drets i la igualtat de gènere, així com en el suport a les persones LGBTIQ+, abordant les problemàtiques específiques que afecten aquests col·lectius.

El 14 % d'Execució penal indica l'interès per treballar en el sistema penitenciari, oferint suport i programes de reinserció a persones privades de llibertat per facilitar la seva reintegració a la societat. Immigració amb un 14 % reflecteix l'interès per treballar amb poblacions immigrants, proporcionant assistència i suport per ajudar-los a adaptar-se a la nova societat, accedir a serveis bàsics i garantir els seus drets.

Drogodependències i/o addiccions amb un 11,6 % mostra un interès per treballar amb persones que pateixen problemes de drogodependència o altres addiccions, oferint intervencions per prevenir, tractar i rehabilitar aquestes persones. Exclusió social i pobresa amb un 10,9 % denota un interès per abordar les causes i conseqüències de la pobresa i l'exclusió social, treballant per oferir suport i oportunitats a les persones afectades. Comunitari amb un 10,1 % reflecteix l'interès per treballar en la intervenció comunitària, promovent el desenvolupament social i la cohesió de les comunitats, així com la participació ciutadana.

Discapacitat amb un 9,3 % indica l'interès per treballar amb persones amb discapacitat, oferint suport per garantir la seva inclusió i participació plena en la societat. Gent gran amb un 7 % denota un interès per treballar amb la població d'edat avançada, proporcionant assistència i programes que millorin la seva qualitat de vida i promoguin un envelliment actiu i saludable. Atenció en emergències amb un 6,2 % mostra un interès per intervenir en situacions d'emergència i catàstrofes, oferint suport a les víctimes i coordinant les respostes necessàries per garantir la seva seguretat i benestar. Cooperació internacional també amb un 6,2 % reflecteix l'interès per treballar en projectes de desenvolupament i ajuda humanitària a escala internacional, contribuint a millorar les condicions de vida de les poblacions vulnerables en altres països. Mediació amb un 4,7 % indica l'interès per treballar com a mediadores en conflictes, facilitant la comunicació i la resolució de disputes entre les parts implicades. Habitatge amb un 3,1 % mostra un interès per abordar les problemàtiques relacionades amb l'habitatge, oferint suport a les persones que es troben en situació de vulnerabilitat residencial i treballant per garantir l'accés a un habitatge digne.

Aquestes dades són significatives perquè ens proporcionen una visió clara de les motivacions i preferències de les estudiants que trien Treball Social, ajudant-nos a comprendre millor les seves expectatives i la seva inclinació professional. La diversitat d'àmbits d'intervenció predilectes també ressalta la riquesa del perfil de les estudiants, ja que porten amb elles una varietat de perspectives i interessos que poden enriquir el camp del treball social.

Finalment, realitzant una comparació de les preferències de les estudiants i dels àmbits on les professionals actualment desenvolupen la seva tasca, observem com Serveis socials bàsics, Salut i sanitat, i Salut mental són els tres àmbits que més pes tenen a la professió. A més, és important mencionar àmbits on les estudiants indiquen més preferència que les professionals actuals, com són Infància i adolescència, Peritatge social/Jutjats, Gènere i

LGBTIQ+ o Drogodependències i/o addiccions. Per l'altre costat, observem dos àmbits que actualment tenen un gran pes a la professió, que les estudiants no indiquen com a àmbits de major preferència. Aquests dos àmbits són Discapacitat i Gent gran, que amb molta certesa va relacionat amb la tipologia de contractes, salaris i condicions laborals en general, que sovint predominen en aquests dos àmbits.

### **6.1.3 PREFERÈNCIES ENVERS EL RÈGIM LABORAL**

Els resultats obtinguts revelen una clara preferència pel règim laboral que s'ofereix al sector públic. En concret, el 72,9 % de les estudiants van manifestar el seu desig de treballar a l'administració pública. Aquestes dades són significatives i reflecteixen la percepció i valoració positiva que tenen els futurs professionals del treball social envers principalment les condicions laborals de l'administració pública.

La preferència per l'administració pública es pot explicar per diversos factors. En primer lloc, el treball en aquest sector sovint està relacionat amb l'estabilitat laboral i una certa protecció davant les fluctuacions del mercat laboral, fet que és especialment atractiu en temps d'incertesa econòmica. També, millors condicions econòmiques, permisos, horaris laborals, facilitat per a la conciliació familiar i altres avantatges per a les treballadores, que es troben més normativitzats al sector públic que al sector privat.

A més, el sector públic és vist com un mitjà per arribar a una àmplia població i implementar canvis estructurals que poden millorar la qualitat de vida d'un nombre elevat de persones. Aquesta oportunitat d'incidir a gran escala és un atractiu més que impulsa les estudiants a triar aquesta via professional.

D'altra banda, només el 15,5 % de les estudiants es decanten per treballar en empreses o entitats privades. Tot i que el sector privat també ofereix oportunitats interessants, especialment en termes de remuneració potencial i desenvolupament professional, sembla que no té el mateix atractiu per les estudiants actuals del grau. Aquest fet podria estar motivat pel fet que les empreses privades sovint estan més enfocades en la generació de beneficis que en la prestació de serveis socials, fet que podria entrar en conflicte amb els valors i motivacions de les futures treballadores socials.

Només l'11,6 % de les estudiants va expressar el desig de treballar en entitats sense ànim de lucre. Aquestes organitzacions, tot i tenir un enfocament clarament alineat amb els valors del treball social, sovint es veuen limitades per la seva capacitat financera. La manca de recursos pot traduir-se en salaris més baixos i menys seguretat laboral en comparació amb l'administra-

ció pública. No obstant això, les entitats sense ànim de lucre també ofereixen oportunitats úniques per treballar de prop amb comunitats específiques i desenvolupar programes innovadors i flexibles que responguin a necessitats emergents. Per a algunes estudiants, la possibilitat de treballar en un entorn dinàmic i de fer una contribució significativa en àrees poc ateses és un factor decisiu.

Aquestes dades reflecteixen no només les preferències laborals, sinó també els valors i les prioritats dels futurs professionals del treball social, que busquen establir-se en entorns que els permetin contribuir de manera significativa a la societat i garantir la seva pròpia estabilitat, optant a millors condicions econòmiques que altres generacions d'estudiants.

#### **6.1.4 EXPECTATIVES ENVERS CÀRRECS DE RESPONSABILITAT**

Un altre aspecte important a conèixer relacionat amb les actuals estudiants del grau universitari és la visió que tenen de la professió per accedir a càrrecs de responsabilitat. Les respostes obtingudes van ser reveladores sobre les seves percepcions i expectatives de futur. Aquestes dades ens proporcionen una visió clara de les limitacions percebudes per aquests futurs treballadores socials respecte a les seves oportunitats de carrera.

Segons els resultats de l'enquesta, el 45,7 % de les estudiants afirma que el nivell màxim al qual creuen que podran accedir és el de tècnica d'atenció directa. Aquesta dada és especialment significativa perquè demostra que gairebé la meitat de les estudiants veuen el seu futur professional limitat a una posició que, tot i ser essencial, no comporta les responsabilitats i la capacitat de decisió que es troben en nivells més alts de l'organització. Aquestes posicions solen estar centrades en el treball directe amb els usuaris i en la implementació de programes i serveis dissenyats per altres.

D'altra banda, un 21,7 % de les estudiants creu que podrà arribar a ocupar posicions de comandament intermedi. Aquestes posicions inclouen tasques de supervisió i coordinació d'equips de treball, així com una major participació en la presa de decisions. Tot i això, només una de cada cinc estudiants té aquesta expectativa, el que també reflecteix una certa limitació en la seva visió del seu futur professional.

Només un 17,8 % de les estudiants té el pensament que podrà accedir a càrrecs de direcció i gerència. Aquesta dada posa de manifest una clara manca de confiança en la seva capacitat per arribar als nivells més alts de l'organització, on es prenen les decisions estratègiques i es defineixen les actuacions. Aquestes posicions solen requerir una combinació de coneixements

tècnics, habilitats de lideratge i una visió global de les necessitats socials i dels serveis disponibles.

Finalment, el 14,7 % de les estudiants pensa que podrà accedir com a categoria més elevada a tècnica d'estructura. Aquestes posicions, tot i que són importants per al bon funcionament de les organitzacions, no solen implicar una gran responsabilitat en termes de presa de decisions estratègiques ni de lideratge.

Els resultats mostren una realitat preocupant per al futur de la professió: la poca esperança que tenen les estudiants de Treball Social en relació amb les seves possibilitats d'accedir a càrrecs de responsabilitat. És cabdal analitzar les causes d'aquesta percepció i treballar per revertir-la. Per una banda, trobem que hi ha factors estructurals dins de les organitzacions i de l'administració que impedeixen l'accés de les professionals a posicions de major responsabilitat, normalitzant la posició tècnica per les estudiants com a escala més elevada. També, aquestes percepcions poden estar influïdes per estereotips de gènere, ja que el camp del treball social està fortament feminitzat, i sovint les dones en el món laboral es troben amb més dificultats per accedir a posicions de lideratge. Per tant, és important fomentar una cultura de confiança i d'ambició entre les estudiants de Treball Social, facilitant les eines i les oportunitats necessàries per desenvolupar habilitats en lideratge i gestió.

És essencial treballar per canviar aquestes percepcions limitades i assegurar que les estudiants de Treball Social tinguin una visió més àmplia i ambiciosa de les seves carreres. Fet que no només beneficiarà les professionals, sinó que també contribuirà a millorar la qualitat i l'eficàcia dels serveis relacionats amb el treball social. Si la persona que ocupa el càrrec de direcció o gerència en un servei és una treballadora social que ha treballat prèviament en l'atenció directa, tindrà més experiència envers les circumstàncies negatives en l'exercici, el que permetrà anticipar-se a nous escenaris, vetllant per la bona praxi professional.

### **6.1.5 LA RECERCA DE FEINA**

Per conèixer el grau d'importància que tenen diferents aspectes relacionats amb la recerca de feina en el moment que estiguessin titulades, es va demanar a les estudiants que valoressin les següents temàtiques en escala ascendent, sent 1 Gens, 2 Gairebé gens, 3 Ni molt ni poc, 4 Força i 5 Molt.

A continuació desglossem les temàtiques per resultats:



### **Funcions a desenvolupar**

Aquest factor és el més valorat per les estudiants, ja que el 51,9 % li atorguen la màxima importància i el 33,3 % una importància alta. Això representa el 85,2 % de les estudiants, que consideren les funcions a desenvolupar com un element crucial en la recerca de feina. Només un 11,6 % li atorguen una importància mitjana, i percentatges molt petits (2,3 % i 0,8 %) li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Aquest resultat ens indica que els estudiants de Treball Social són molt conscients del tipus de tasques que volen realitzar en el seu futur professional i que volen assegurar-se que les seves funcions siguin significatives i alineades amb les seves expectatives i formació. Això podria ser degut a la naturalesa vocacional i amb l'esperit transformador del treball social, on les funcions específiques poden tenir un impacte directe en la qualitat del servei ofert als usuaris.

### **Horari**

El factor de l'horari també és altament valorat per les estudiants. El 37,2 % li atorguen la màxima importància, i el 30,2 % una importància alta, sumant un 67,4 % que consideren aquest factor com a molt important. El 24,8 % de les estudiants ho valoren amb una importància mitjana, mentre que només un 5,4 % i un 2,3 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Això demostra que els futurs treballadores socials estan molt preocupats per l'equilibri entre la vida laboral i personal. Els horaris de treball poden afectar significativament la seva qualitat de vida, la seva salut mental i física, i la seva capacitat per conciliar la vida familiar i professional. Aquesta preocupació per l'horari és comprensible, ja que moltes treballadores socials sovint es troben amb horaris exigents i poc flexibles.

### **Ubicació del lloc de treball**

En aquest cas, el 27,9 % de les estudiants li atorguen la màxima importància a la ubicació del lloc de treball i el 35,7 % una importància alta, resultant en un total del 63,6 % que valoren aquest factor com a molt important. Un 28,7 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 6,2 % i un 1,6 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Aquestes dades indiquen que les estudiants valoren la proximitat i l'accessibilitat del seu lloc de treball, aspecte que pot estar relacionat amb la seva voluntat de mantenir una bona qualitat de vida. La ubicació pot influir en els



temps de desplaçament, les despeses de transport i la seva capacitat per estar a prop de les seves xarxes de suport social i familiar.

### **Durada de la contractació**

Aquest és un altre factor important per a les estudiants de Treball Social. El 40,3 % li atorguen la màxima importància i el 20,2 % una importància alta, sumant un total del 60,5 % que valoren aquest factor com a molt important. Un 29,5 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 8,5 % i un 1,6 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Això indica que l'estabilitat laboral és una prioritat per a les estudiants, ja que una contractació de llarga durada ofereix estabilitat financera i professional. La inseguretat laboral pot generar estrès i ansietat, afectant el rendiment i el benestar general de les professionals. En el context del treball social, on les relacions amb els usuaris i la continuïtat del servei són cabdals, la durada de la contractació adquireix una rellevància encara més significativa.

### **Tipus d'entitat**

El tipus d'entitat on treballaran és un factor molt valorat per un 31 % de les estudiants, que li atorguen la màxima importància, i un 26,4 % que li donen una importància alta, sumant un 57,4 % que consideren aquest factor com a molt important. Un 33,3 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 7,8 % i un 1,6 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Aquesta dada suggereix que les estudiants de Treball Social tenen preferències marcades pel tipus d'entitat en què volen treballar, ja sigui per la seva missió, els seus valors, la seva reputació o el tipus de serveis que ofereix. És molt probable que les futures professionals prefereixin treballar en entitats que tinguin una visió i uns valors alineats amb els seus, que tinguin bones pràctiques laborals o que estiguin reconegudes per la seva qualitat en l'atenció als usuaris. Aquesta dada també s'ha de relacionar amb l'elevat percentatge d'estudiants que desitgen treballar a l'administració pública, donat que aquesta tipologia permetria una estabilitat laboral amb possibilitats d'accedir a un major nombre d'usuàries i problemàtiques, amb les quals sumar competències.

### **Salari**

El salari és el segon factor més important per un 42,6 % de les estudiants i per un 38,8 % que li atorguen una importància alta, sumant un 81,4 % que

valoren aquest factor com a molt important. Un 25 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 8,5 % i un 1,6 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Tot i que el treball social sovint es relaciona amb la vocació, la compensació econòmica és un aspecte clau. Un salari adequat és essencial per garantir una vida digna i per reconèixer la important tasca que duen a terme les professionals. La percepció del salari també pot influir en la motivació i el compromís de les treballadores socials, així com en la seva capacitat per continuar desenvolupant-se professionalment.

### **Responsabilitat dins de l'entitat**

El factor de la responsabilitat dins de l'entitat és valorat com a important per un 22,5 % dels estudiants i per un 29,4 % que li atorguen una importància alta, sumant un 51,9 % que consideren aquest factor com a molt important. Un 37,2 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 8,5 % i un 2,3 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Aquesta dada ens indica que, tot i que la responsabilitat és valorada, no és tan prioritària com altres factors com el tipus de funcions o l'horari.

### **L'àmbit professional**

L'àmbit professional és un dels aspectes amb més pes. Per al 33,3 % de les estudiants és molt important i també per a un 40,3 %, que li atorguen una importància alta, sumant un 73,6 % que valoren aquest factor com a molt important. Un 23,3 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 1,6 % li donen una importància baixa o gens important.

Aquestes dades suggereixen que els estudiants tenen una clara preferència per l'especialització, dins del camp del Treball Social. Això pot incloure treballar amb poblacions específiques o en un àmbit definit. L'àmbit professional pot determinar el tipus de reptes i oportunitats que es trobaran en la seva carrera, així com la seva capacitat per impactar positivament en la societat.

### **Possibilitat de promoció interna**

La possibilitat de promoció interna és valorada com a molt important per un 24,8 % de les estudiants i per un 33,3 % que li atorguen una importància alta, sumant un 58,1 % que consideren aquest factor com a molt important. Un 33,3 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 3,9 % i un 4,7 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

Aquest resultat mostra que les estudiants valoren la possibilitat de créixer dins de l'entitat on comencen a treballar, encara que no és un aspecte clau per escollir un lloc de treball. L'interès per disposar de promoció interna es pot observar amb les dades, donat que els patrons més repetits són Ni molt ni poc i Força, però no té el pes que poden tenir l'horari, el salari o l'àmbit d'intervenció professional.

### **Accés a la formació contínua**

El factor de continuar formant-se és considerat molt important per un 38,8 % de les estudiants i per un 40,3 % que li atorguen una importància alta, sumant un 79,1 % que valoren aquest factor com a molt important. Un 14,7 % li atorguen una importància mitjana (3), mentre que un 4,7 % i un 1,6 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament.

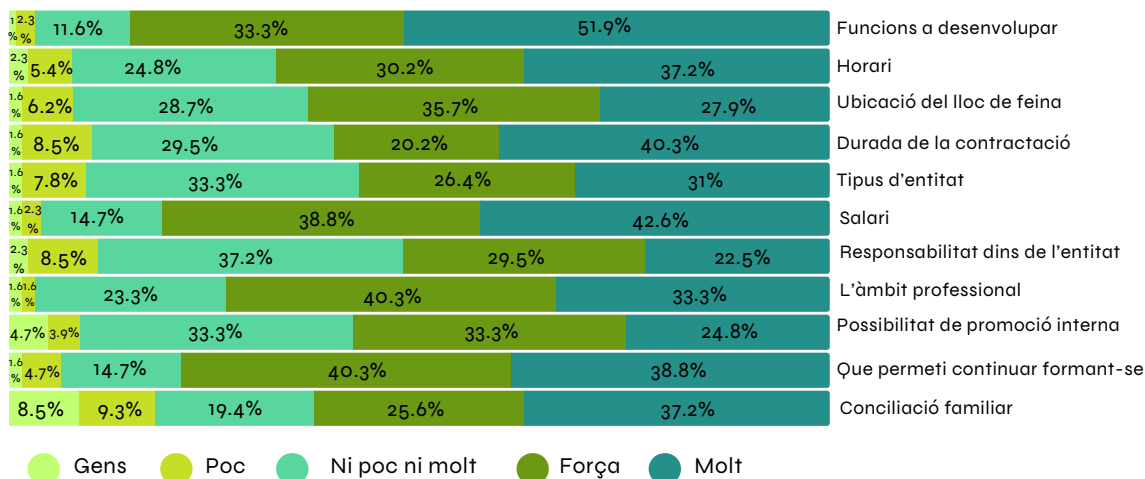
Aquest resultat ens indica que les estudiants valoren molt la formació continuada com a part de la seva trajectòria professional. Observem que el 80 % de les estudiants es plantegen la necessària formació continuada per poder optar o accedir a llocs de treball especialitzats o de major qualitat, motiu pel qual desitgen disposar d'una feina que els permeti mantenir aquesta expectativa.

### **La conciliació familiar**

Finalment, la conciliació familiar és considerada molt important per un 3,2 % de les estudiants i per un 25,6 % que li atorguen una importància alta, sumant un 62,8 % que valoren aquest factor com a molt important. Un 19,4 % li atorguen una importància mitjana, mentre que un 9,3 % i un 8,5 % li donen una importància baixa o gens important, respectivament. Aquesta dada mostra que la capacitat de combinar la vida laboral amb la vida familiar és una prioritat per a moltes estudiants. Això és especialment rellevant en un camp com el treball social, que sovint pot ser exigent i estressant. La possibilitat d'equilibrar entre la vida personal i professional és cabdal per al benestar i la satisfacció general de les treballadores socials.

En general, podem observar que les estudiants valoren altament factors que afecten directament la seva qualitat de vida i el seu desenvolupament professional, com les funcions a desenvolupar, el salari, l'horari, la ubicació del lloc de feina, la durada de la contractació i la possibilitat de continuar formant-se. Aquestes prioritats reflecteixen una preocupació per l'equilibri entre la vida laboral i personal, la seguretat laboral i les oportunitats de creixement professional. És cabdal que les institucions educatives i les organitzacions de treball social tinguin en compte aquestes expectatives i

treballin per crear entorns laborals que ofereixin suport i oportunitats de desenvolupament per als seus professionals. A continuació afegim un element visual per il·lustrar els resultats:



### 6.1.6 REFERÈNCIES PROFESSIONALS

Avui en dia, un fenomen interessant és l'augment de l'interès per aquesta carrera entre joves que han tingut referències professionals en la seva vida privada.

Basant-nos en els relats de les mateixes treballadores socials, les referències professionals poden tenir un impacte profund en les decisions educatives i professionals dels joves. En el cas del treball social, moltes estudiants han triat aquesta carrera perquè han tingut una treballadora social com a referent en la seva vida privada. Això indica que són filles, cosines, nebodes i amigues de persones que han necessitat l'ajuda d'una treballadora social i que han quedat impressionades per la seva tasca.

Aquestes referències professionals proporcionen una visió de primera mà sobre què implica realment la professió, més enllà del que es pot aprendre en una aula. Les experiències personals amb treballadores socials poden inspirar un desig profund de seguir els seus passos i contribuir de manera similar a la societat. Aquesta inspiració sovint es tradueix en una motivació i passió que són fonamentals per a l'èxit en aquesta carrera exigent.

Les noves generacions de treballadores socials finalitzen el grau amb una referència professional que les guia i inspira. Aquest fenomen no era tan comú en generacions anteriors. Les antigues TS no tenien les mateixes referències, tot i que la professió ja existia. En canvi, moltes de les seves decisi-

ons de carrera es basaven en altres factors, com ara una vocació intrínseca per ajudar els altres, experiències personals amb la injustícia social, o simplement una cerca d'una carrera que permetés fer una diferència positiva al món.

Aquest contrast generacional és significatiu perquè demostra que ha canviat la percepció i l'accés a la informació sobre la professió del treball social. Les antigues generacions no tenien les mateixes xarxes de suport ni la mateixa visibilitat de la professió, la qual cosa podria haver fet que la seva decisió de seguir aquesta carrera fos més difícil o menys informada.

Les estudiants actuals de treball social sovint tenen una visió més clara i informada sobre el que implica la professió. Aquesta claredat és causada per les seves referències professionals. Per exemple, una estudiant que ha vist com una treballadora social ha ajudat la seva família a superar una crisi tindrà una comprensió pràctica del tipus de desafiaments i satisfaccions que comporta aquesta feina. Aquesta experiència directa no només motiva les estudiants a seguir aquesta carrera, sinó que també els aporta una expectativa realista sobre el que poden esperar en el seu futur professional.

A més, aquestes estudiants tenen sovint una xarxa de suport més forta. Les seves referències professionals poden actuar com a mentors, proporcionant consells, orientació i suport emocional durant els seus estudis i més enllà. Això és especialment important en una carrera com el treball social, on els desafiaments emocionals i psicològics poden ser intensos.

D'altra banda, aquesta influència pot conduir a una major especialització en àrees específiques del treball social. Per exemple, una estudiant que ha vist una treballadora social ajudar una persona amb discapacitat pot sentir-se especialment motivada a especialitzar-se en aquest camp. Això pot contribuir a una major diversitat de competències i especialitzacions dins de la professió, beneficiant així les diferents poblacions que necessiten serveis de treball social.

Les antigues generacions de treballadores socials, tot i no tenir les mateixes referències professionals, van desenvolupar la seva vocació i adaptabilitat a través d'altres mitjans. La manca de referències professionals directes no va impedir que aquestes treballadores socials esdevinguessin líders en el seu camp. Van desenvolupar les seves pròpies xarxes de suport i van aprendre a través de l'experiència pràctica i la formació contínua. Aquestes experiències han creat una base sòlida sobre la qual les noves generacions poden construir.

És important reconèixer que, malgrat les diferències en les seves experiències i motivacions inicials, tant les antigues com les noves generacions de treballadores socials comparteixen un compromís comú amb la justícia social i el benestar de les persones. Aquesta connexió intergeneracional és vital per a la continuïtat i l'evolució de la professió.

En definitiva, el futur del treball social és prometedor gràcies a l'energia, la passió i la formació de les noves generacions, combinades amb l'experiència i la saviesa de les veteranes. Juntes poden continuar avançant en la missió de fer del món un lloc més just i equitatiu per a tothom.

## 6.2 Treballadores socials jubilades

L'anàlisi de la realitat de les treballadores socials jubilades constitueix una eina fonamental per comprendre l'evolució i l'estat actual de la professió de treball social. Aquesta fase de l'estudi es basa en diversos aspectes clau, com l'àmbit en què han treballat, el nivell de responsabilitat assolit, i el tipus d'entitat en què han desenvolupat la seva carrera, entre d'altres.

La importància d'aquest tipus d'anàlisi radica en diversos aspectes. Primerament, les treballadores socials jubilades posseeixen una riquesa d'experiència i coneixement acumulats al llarg de les seves carreres. Aquest bagatge és essencial per comprendre les dinàmiques i els reptes de la professió, així com les estratègies efectives que han estat desenvolupades per abordar aquests reptes. Les seves experiències poden oferir perspectives úniques sobre com s'ha transformat el treball social al llarg dels anys i sobre les millors pràctiques que s'han establert en diferents contextos.

Un altre aspecte clau és la diversitat dels àmbits en què han treballat aquestes professionals. El treball social abasta una àmplia gamma de sectors, incloent-hi salut, educació, serveis socials, justícia, i molts altres. Comprendre en quin àmbit han fet feina les treballadores socials jubilades ajuda a identificar quins sectors necessiten més suport i quins podrien beneficiar-se de l'experiència acumulada d'aquestes professionals. També permet identificar àrees emergents en el treball social que podrien necessitar més recursos i atenció en el futur.

L'anàlisi de la realitat de les treballadores socials jubilades també ofereix l'oportunitat de reflectir sobre els canvis en la normativa i les pràctiques de la professió. Les polítiques laborals, les condicions de treball, i les normatives específiques del sector social han evolucionat al llarg del temps, i

entendre com aquestes han afectat les trajectòries professionals pot proporcionar informació valuosa per a la formulació de futures normatives. Això és especialment rellevant en un moment en què les necessitats socials estan canviant ràpidament i el treball social ha de respondre de manera àgil i efectiva.

Finalment, és important destacar que l'anàlisi de la realitat de les treballadores socials jubilades té un valor intrínsec en termes de reconeixement i valoració de la seva contribució a la societat. Aquestes professionals han dedicat les seves carreres a millorar la vida dels altres, i reconèixer les seves experiències i aportacions és donar valor al seu treball.

### **6.2.1 ON I COM VAN DESENVOLUPAR LA SEVA TASCA**

En analitzar els àmbits de dedicació professional d'aquestes treballadores socials jubilades, ens hem trobat que en el seu dia alguns sectors en els quals hi havien dedicat la seva tasca no tenien el nivell de representació actual. Les dades mostren que el 33,8 % d'elles ho van fer preferentment als Serveis socials bàsics. Un altre 20 % de les professionals jubilades van exercir en l'àmbit de la Salut i sanitat. Aquests dos àmbits sumen un 53,8 % de la intervenció professional, reflectint exactament el mateix percentatge que trobem entre les treballadores socials en actiu. Això indica una continuïtat en la importància d'aquests sectors dins de la professió.

Pel que fa a altres àmbits, un 10 % de les professionals jubilades es van dedicar a Infància i adolescència, centrant-se en la protecció dels drets dels menors, la prevenció del maltractament infantil i el suport a les famílies.

L'àmbit d'Educació va ser l'elecció preferent del 6,2 % de les professionals jubilades. També un 6,2 % de les professionals es van especialitzar en l'atenció a la Gent gran.

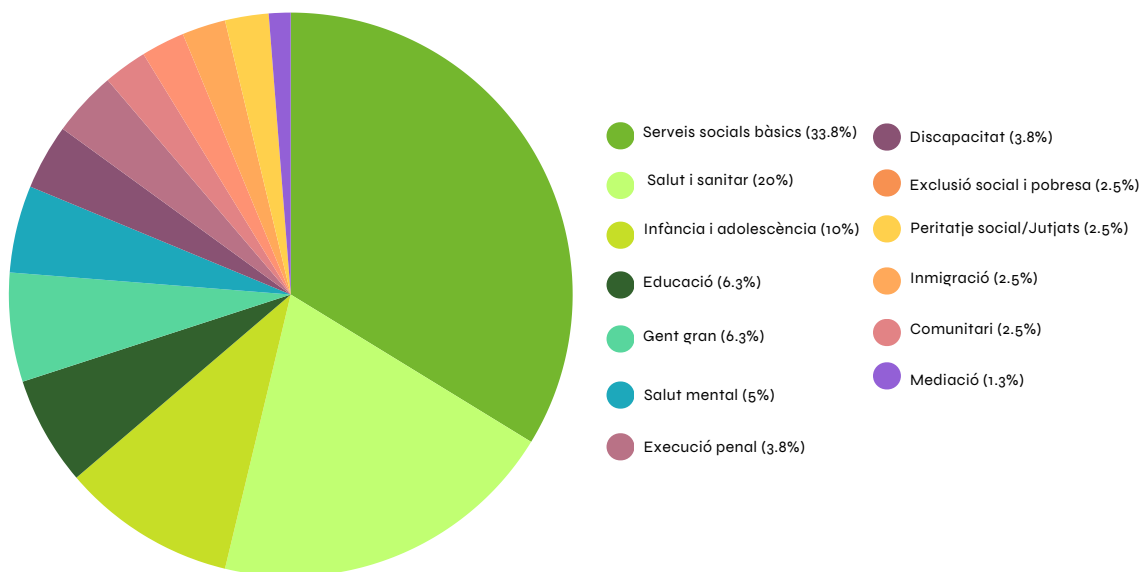
El camp de la Salut mental ocupa el 5 % de les professionals jubilades. Un 3,8 % de les professionals es van dedicar a l'Execució penal.

La resta d'àmbits no arriben al 3 % de representativitat cadascun. Entre aquests, trobem l'àmbit Comunitari amb un 2,5 %, l'Exclusió social i pobresa amb un 2,5 %, l'àmbit de la immigració amb un 2,5 % i el Peritatge social/Jutjats amb un altre 2,5 %.

Finalment, trobem l'àmbit de la Mediació, que només compta amb un 1,2 % de representativitat.



A continuació afegim una figura gràfica per il·lustrar les dades:



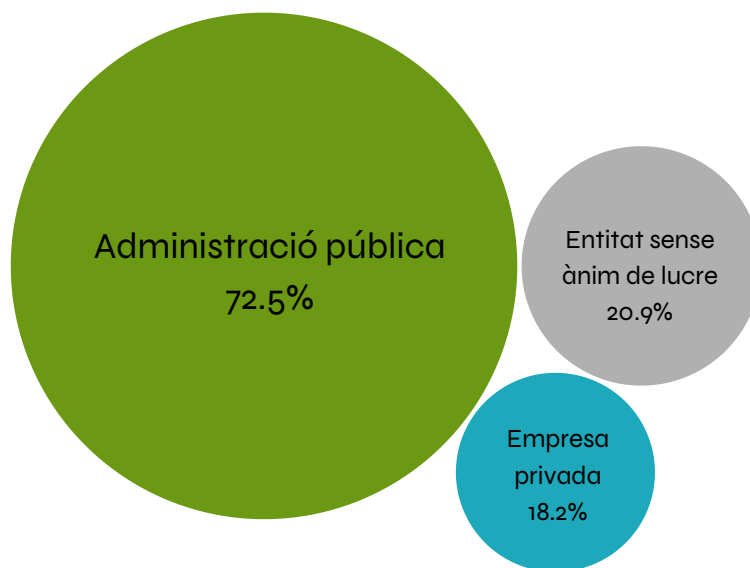
Pel que fa al sector on van desenvolupar la seva tasca, un altíssim 72,5 % de les treballadores jubilades enquestades van desenvolupar la seva tasca principalment a l'administració pública, responent amb molta exactitud als àmbits professionals que predominen en els resultats anteriors. Aquest percentatge reflecteix la importància que el sector públic ha tingut tradicionalment en la prestació de serveis, ja sigui en serveis socials bàsics, salut i sanitat, infància i adolescència, educació, i altres àmbits clau.

L'administració pública ha estat, i continua sent, una de les principals fonts d'ocupació per a la professió. Aquest alt nivell de funcionariat entre les professionals jubilades mostra que, durant dècades, el sector públic ha estat l'entorn preferit per exercir aquesta professió. Les polítiques socials, les estructures governamentals i els programes de suport social han estat gestionats i implementats en gran manera per les treballadores socials en aquests àmbits.

En comparació amb les treballadores en actiu, encara que un nombre elevat continua treballant a l'administració pública, el percentatge és menor. Aquesta disminució és indicativa dels canvis en les polítiques de contractació pública i l'augment de les oportunitats laborals en altres sectors, donat per un major finançament a entitats sense ànim de lucre i empreses privades, mitjançant principalment subvencions.



Podem observar que el 16,2 % de les treballadores jubilades van desenvolupar la seva tasca a entitats del sector social sense ànim de lucre. Aquest percentatge és notablement superior al d'aquelles que van treballar a empreses o entitats privades, que és de l'11,2 %. Això posa de manifest que, històricament, moltes treballadores socials es van sentir més alineades amb els valors i la missió de les entitats sense ànim de lucre, que sovint se centren en causes socials específiques i treballen estretament amb comunitats vulnerables.



Les entitats del sector social sense ànim de lucre han jugat un paper crucial en l'atenció a sectors de la població que poden quedar fora del radar de l'administració pública. A través d'aquestes organitzacions, les treballadores socials han pogut abordar temes com l'exclusió social, la pobresa, la immigració, i la mediació, aportant una atenció més personalitzada i especialitzada.

Per contra, en l'actualitat, encara que l'administració pública continua sent el principal contractador, observem una tendència inversa entre les treballadores socials en actiu. Hi ha un major nombre de professionals que desenvolupen la seva tasca en empreses o entitats privades comparades amb les que treballen en entitats sense ànim de lucre. Aquesta inversió de tendències pot ser deguda a diversos factors. D'una banda, el creixement del sector privat en l'àmbit dels serveis socials i sanitaris ha creat més oportunitats laborals per a les TS. Les empreses privades sovint ofereixen condicions laborals diferents, incloent-hi salaris competitiu, beneficis addicionals i oportunitats de desenvolupament professional.

D'altra banda, les entitats sense ànim de lucre poden enfrontar-se a reptes financers i estructurals que limiten la seva capacitat de contractació. Tot i això, aquestes entitats continuen sent una part vital del teixit social, oferint serveis essencials a les comunitats.

La comparació entre les treballadores socials jubilades i les que estan en actiu revela no només els canvis en les tendències d'ocupació dins de la professió, sinó també com aquests canvis reflecteixen l'evolució del sector social en general. Mentre que el sector públic ha estat i continua sent una font important d'ocupació, la creixent presència del sector privat i els desafiaments en el sector sense ànim de lucre indiquen una transformació contínua en la manera com es presten els serveis socials.

Pel que fa a la categoria professional, les dades mostren una distribució interessant quant a càrrecs i nivells de responsabilitat. Gairebé la meitat (48,8 %) van ocupar posicions de tècnica d'atenció directa. Una mica més d'un quart (27,5 %) va arribar a posicions de comandament intermedi, que inclouen la supervisió d'equips i la coordinació de serveis.

Un percentatge menor, però significatiu (17,5 %) va aconseguir posicions de màxima responsabilitat, com direcció i gerència, implicant la presa de decisions estratègiques i la gestió d'organitzacions senceres. Finalment, una petita proporció (6,2 %) van accedir a posicions tècniques d'estructura amb tasques de gestió i suport tècnic dins de les organitzacions.

Diversos factors poden haver influït en aquesta distribució de responsabilitats: l'oferta en formació acadèmica i continuada, el nivell i les oportunitats. Les treballadores amb més formació i competències de lideratge han pogut avançar a posicions de més responsabilitat. L'experiència laboral acumulada al llarg dels anys també és cabdal, ja que les treballadores amb més experiència en diversos àmbits del treball social poden ser més aptes per assumir rols de més responsabilitat.

La perspectiva de gènere en aquesta anàlisi i quin ha estat el seu impacte és un factor a tenir en present per descriure les oportunitats de creixement professional que van gaudir les treballadores socials jubilades. Històricament, les dones han estat menys presents en posicions de direcció i gerència a causa de prejudicis i barreres estructurals. D'altra banda, la conciliació laboral i familiar, inexistents anys enrere, ha afectat en la seva trajectòria professional a l'hora de desenvolupar rols de més responsabilitat.

En l'àmbit del treball social, l'execució de la tasca professional en un equip multidisciplinari és un component essencial per oferir serveis integrats i

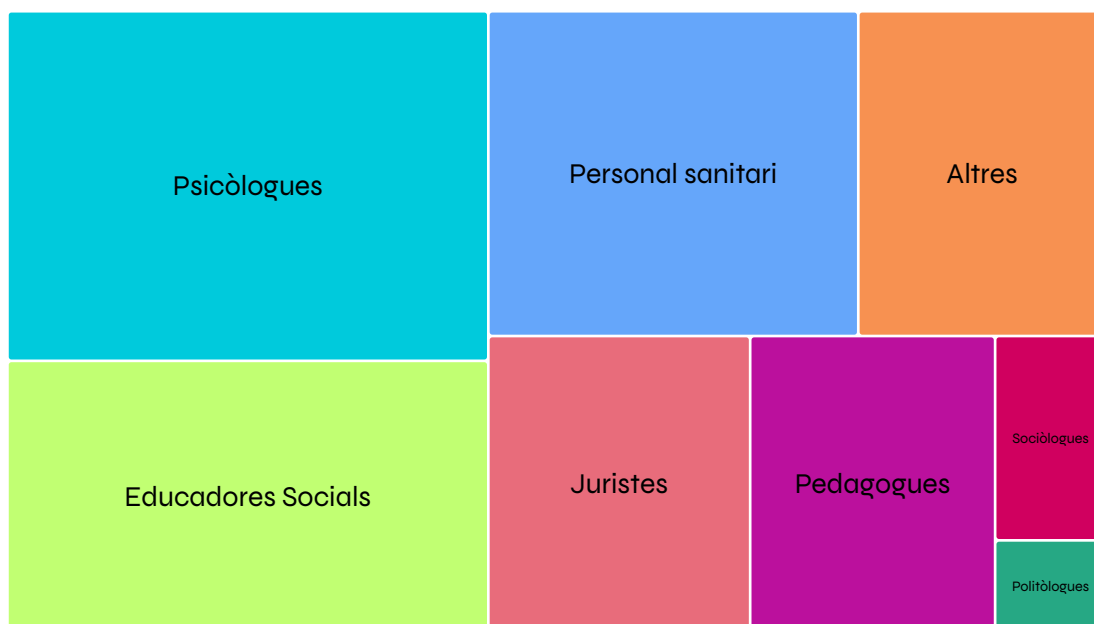
efectius a les persones. És important distingir entre el treball en equip, on les professionals col·laboren estretament en les mateixes tasques i entorn laboral, i el treball multidisciplinari, on diferents professionals de diversos camps treballen de manera entrelaçada per abordar problemes des de múltiples perspectives. Aquesta diferenciació és crucial per comprendre la naturalesa de la col·laboració en el treball social.

Segons les dades recollides, un 97,5 % de les treballadores socials afirmen que van treballar en equip, mentre que un 2,5 % no ho va fer. Aquesta xifra és idèntica al percentatge de les treballadores socials en actiu, motiu per remarcar la importància d'aquesta tasca conjunta amb altres professionals. L'elevada col·laboració multidisciplinària reflecteix la necessitat d'integrar coneixements i habilitats de diverses disciplines per abordar la complexitat de les problemàtiques socials. El treball multidisciplinari permet que cada professional aportï la seva experiència i perspectiva única, enriquint el procés de presa de decisions i les estratègies d'intervenció.

Per mitjà d'una enquesta multiresposta, les participants van seleccionar més de 3,5 respostes de mitjana. El 85,9 % van col·laborar amb psicòlogues, destacant la importància de l'atenció a la salut mental en la pràctica del treball social. El 66,7 % van treballar amb educadores socials, el 61,5 % van treballar conjuntament amb equips medicosanitaris, incloent-hi metges i infermeres.

El 41 % de les treballadores socials van indicar l'opció: amb altres professionals. Els juristes representen un 39,7 % de les col·laboracions, ajudant a abordar aspectes legals i de drets dels usuaris. Les pedagogues, amb un 37,2 %, aporten coneixements en educació i desenvolupament, mentre que les sociòlogues i les politòlogues representen l'11,5 % i el 5,1 % respectivament, contribuint amb la seva comprensió dels contextos socials i polítics que influeixen en les situacions dels usuaris.

Aquesta col·laboració multidisciplinària permet abordar els problemes socials de manera més holística i efectiva, ja que les necessitats dels usuaris rarament es limiten a un sol àmbit. A la següent figura gràfica s'il·lustra la tasca en equip amb diferents perfils professionals amb què les treballadores socials es relacionen professionalment, demostrant així el seu lligam amb la professió de treball social.



### 6.2.2 GRAU DE SATISFACCIÓ AMB LA PROFESSIONI

Les dades sobre la satisfacció de les treballadores socials jubilades amb el camp del treball social revelen una distribució significativa dels seus nivells de satisfacció. Un 55 % de les enquestades afirma estar força satisfeta, mentre que un 35 % se sent totalment satisfeta. Podem observar amb aquestes dades que el 90 % de les TS jubilades es troben satisfetes amb la professió i valoren positivament la seva tasca.

Un 8,8% es troba en un estat intermedi, ni poc ni molt satisfetes, i només un 1,2 % expressa estar poc satisfeta. Cap de les enquestades va indicar estar gens satisfeta, un aspecte important a mencionar, que reafirma la positivitat amb la qual les professionals jubilades valoren la seva tasca.

Els principals motius de satisfacció en aquesta professió poden incloure l'impacte positiu en la societat. Les treballadores socials sovint experimenten una gran satisfacció en veure els efectes positius del seu treball en les comunitats i en la vida de les persones individuals. Ajudar a millorar la qualitat de vida de persones en situació vulnerable resulta altament gratificant. A més, les relacions interpersonals que es desenvolupen en aquest camp, tant amb companys com amb beneficiaris dels serveis, contribueixen a una experiència laboral positiva, generant un sentit de comunitat i suport. També és important destacar el desenvolupament personal i professional que aquesta carrera ofereix, amb oportunitats de creixement i adquisició de noves habilitats i coneixements, a més de les valuoses experiències vitals que

proporciona. El reconeixement i la valoració per part de companys, superiors o per part de la comunitat, també són factors clau que incrementen la satisfacció.

D'altra banda, els motius d'insatisfacció poden incloure l'estrès i la càrrega emocional associats a la professió. Les àrees en les quals van desenvolupar la tasca les professionals poden ser emocionalment esgotadores i afectar negativament la satisfacció laboral. La manca de recursos, tant materials com humans, pot dificultar la capacitat de les treballadores socials per oferir el suport adequat als seus clients, generant frustració i insatisfacció. A més, les condicions laborals, incloent-hi el baix salari o la càrrega de treball, entre d'altres, poden influir significativament en la satisfacció laboral. Finalment, un aspecte molt mencionat és la burocràcia excessiva i les limitacions administratives, que dificulten la feina diària de les TS, fent que se sentin limitades en la seva capacitat per actuar de manera eficaç.

### 6.3 Titulades no exercint: casuístiques

En aquest apartat, es pretén explorar la situació de les treballadores socials que han decidit treballar en un altre àmbit o que estan en situació de recerca de feina, però han descartat el TS. És cabdal entendre els motius d'aquesta desafecció envers la seva professió inicial i què explica que el TS ja no sigui una opció laboral.

Conèixer aquesta realitat és essencial per evitar un biaix en els resultats de l'estudi, ja que ignorar la seva experiència suposaria una visió incompleta i no representativa de la realitat del treball social. Aquesta anàlisi ens permetrà completar les diferents perspectives i experiències que estem analitzant, incloent-hi aquelles que han triat altres camins professionals o que han decidit no reincorporar-se en el sector.

#### **6.3.1 SATISFACCIÓ AMB EL GRAU I LES SORTIDES LABORALS**

Vam preguntar a aquest perfil de treballadores socials si els estudis universitaris van satisfer els seus interessos i motivacions, i el resultat va ser força equilibrat: el 52,3 % va respondre afirmativament mentre que el 47,7 % va dir que no. Aquesta divisió gairebé igual reflecteix que, tot i que una lleugera majoria opina que els estudis van complir amb els seus interessos i motivacions, una part també molt significativa es va sentir insatisfeta. Els motius d'aquesta satisfacció poden incloure el contingut acadèmic ric i rellevant que va complir les expectatives inicials dels estudiants, proporcionant-los

coneixements teòrics i pràctics necessaris per abordar els reptes del treball social. La qualitat dels professors, el suport acadèmic i les oportunitats de pràctiques professionals també poden haver jugat un paper crucial en la percepció positiva.

D'altra banda, la insatisfacció d'un 47,7 % de les treballadores socials amb els seus estudis universitaris suggereix diversos factors subjacents. Principalment, aquest perfil afirma haver trobat que el currículum no reflectia adequadament les realitats pràctiques de la professió o que les matèries impartides no eren prou aplicables als reptes del món real, definint els estudis com a massa teòrics i allunyats de la pràctica diària. També és possible que hi hagués una manca de suport acadèmic o orientació professional, deixant alguns estudiants sense les eines necessàries per afrontar el mercat laboral.

Posteriorment, vam voler conèixer si les sortides laborals que van trobar en finalitzar els estudis estaven en sintonia amb les expectatives que tenien sobre el mercat laboral. En aquesta qüestió, el 54,5 % va respondre afirmativament mentre que el 45,5 % va dir que no. Aquests resultats, similars als de la pregunta sobre la satisfacció amb els estudis, reflecteixen que una lleugera majoria va trobar que les oportunitats laborals disponibles coincidien amb les seves expectatives. Les treballadores socials que van respondre afirmativament poden haver trobat feines que s'ajustaven a les seves expectatives en termes de responsabilitats, entorn laboral i possibilitats de desenvolupament professional. Una gran quantitat d'aquestes enquestades afirma que ja havia anticipat condicions laborals precàries, per tant, en sortir al mercat laboral i corroborar-ho, encara que no estan conformes, ja s'alienaven amb l'expectativa abans de finalitzar els estudis.

Tanmateix, el 45,5 % que va respondre negativament indica una insatisfacció notable amb les oportunitats laborals disponibles. Alguns motius per aquesta desconexió entre les expectatives i la realitat laboral poden incloure una manca de posicions disponibles en el camp específic del treball social, salaris inferiors als esperats, o condicions laborals menys favorables del que s'havia anticipat. A més, la burocràcia i les limitacions institucionals poden haver dificultat la implementació de pràctiques professionals ideals, contribuint a una desil·lusió general. Aquests factors poden haver fet que algunes treballadores socials se sentissin poc valorades o infravalorades en el seu lloc de treball, impulsant-les a buscar oportunitats en altres àmbits o a abandonar el camp del treball social completament. Moltes d'aquestes enquestades afirmen que es van iniciar en un àmbit professional del treball

social que no complia els seus objectius, i que aquesta desafecció va ser el motiu d'allunyar-se de la professió.

Observem que les respostes d'aquest col·lectiu reflecteixen una divisió clara entre satisfacció i insatisfacció, tant pel que fa als estudis universitaris com a les sortides laborals. Els motius d'aquestes percepcions són variats i inclouen factors acadèmics, professionals i institucionals que influeixen en com les treballadores socials valoren la seva formació i les oportunitats professionals disponibles.

### **6.3.2 LA DECISIÓ DE NO EXERCIR**

Les dades de l'enquesta a les treballadores socials revelen una complexa xarxa de motius que expliquen per què algunes han optat per no exercir com a TS o dins del sector social. Trobem múltiples raons, diverses i interconnectades, que proporcionen una visió profunda de la desafecció professional d'aquestes graduades o diplomades. Mitjançant una enquesta multiresposta, es va consultar aquest perfil sobre els motius exactes de la seva desafecció i totes les participants van escollir 2 o més motius.

En primer lloc, un 52,3 % de les enquestades van mencionar les condicions precàries del sector com una de les principals raons per no continuar exercint com a treballadora social. Aquestes condicions inclouen salaris baixos, sobrecàrrega de treball, manca de recursos materials i humans, i entorns laborals estressants. La combinació d'aquests factors crea un ambient de treball desmotivador, amb el qual afirmen que és molt difícil mantenir el compromís i la passió per la professió. La manca de suport institucional i l'escassa inversió en el sector social amplifiquen aquest problema, fent que moltes professionals busquin alternatives amb millors condicions laborals.

El 31,8 % de les enquestades va citar "Altres motius", incloent-hi la dedicació a un ofici familiar o altre tipus d'activitat econòmica. Això indica que moltes treballadores socials poden tenir responsabilitats familiars o interessos econòmics fora del camp social que prioritzen per sobre de la seva carrera inicial. En alguns casos, les pressions familiars o la tradició poden jugar un paper important en la decisió d'abandonar el camp del treball social. Això també reflecteix la versatilitat d'aquestes professionals, que són capaces de traslladar les seves habilitats a altres sectors, buscant oportunitats més alineades amb les seves circumstàncies personals o aspiracions econòmiques.

La insatisfacció amb les sortides laborals va ser esmentada per un 27,3 % de les participants. Això suggereix que moltes treballadores socials es troben



amb un mercat laboral que no compleix amb les seves expectatives inicials, ja sigui per la manca de varietat de llocs de treball, oportunitats de carrera limitades o condicions laborals inferiors a les esperades. Aquesta insatisfacció pot ser deguda a una desconexió entre el que es promet durant els estudis universitaris i la realitat del mercat laboral, creant un sentiment de decepció i frustració.

La manca d'oportunitats per accedir a un lloc de feina sense experiència va ser destacada pel 25 % de les enquestades. Això posa en evidència un cercle viciós en què moltes professionals es troben atrapades: per obtenir experiència necessiten treballar, però per aconseguir una feina necessiten experiència. Aquesta barrera inicial pot ser desmoralitzant, especialment per a aquelles que estan començant la seva carrera i esperaven trobar més suport i oportunitats d'inici en el sector.

La conciliació familiar és un altre tema crucial, amb el 22,7 % de les treballadores mencionant la manca de conciliació familiar en els llocs de feina com una raó per no continuar en el sector. Aquesta qüestió és especialment rellevant en un camp com el del treball social, on les llargues jornades i la demanda emocional poden dificultar l'equilibri entre la vida laboral i personal. Les polítiques de treball que no permeten una conciliació adequada poden portar moltes professionals a abandonar el sector en favor de feines que ofereixen millors opcions per compaginar les seves responsabilitats familiars.

El 20,5 % de les treballadores socials van mencionar que van trobar un altre camp professional que els agradava més, sense relació amb els estudis de Treball social. Això reflecteix una flexibilitat i una recerca contínua de satisfacció professional. És mencionat que durant els seus estudis o els primers anys de feina les professionals van descobrir altres passions o oportunitats que es van adaptar millor als seus interessos i habilitats.

Motius personals van ser citats pel 15,9 % de les participants, indicant que decisions individuals, com canvis de vida, salut o altres factors privats, van influir en la seva elecció de no seguir en el camp del treball social. Aquest grup destaca la importància de considerar la vida personal i les circumstàncies de cada professional a l'hora d'entendre les seves decisions laborals.

Finalment, un 13,6 % va mencionar la manca de flexibilitat horària com un factor determinant. La rigidesa en els horaris de treball pot ser incompatible amb les necessitats de moltes professionals, especialment aquelles amb responsabilitats familiars o altres compromisos. La manca de flexibilitat ha



fet que aquestes treballadores optin per sectors amb horaris més adaptables a les seves vides.

### 6.3.3 POSSIBILITAT DE RETORN

A la llum de les dades recollides, es pot observar una oportunitat significativa per recuperar un gran nombre de treballadores socials que actualment no estan exercint en el seu camp. Quan se'ls va preguntar si tornarien al camp del treball social si les condicions que elles havien mencionat com a perjudicials canviessin i milloressin en relació amb les seves expectatives, el 61,8 % va respondre afirmativament. Aquest percentatge substancial indica que moltes d'aquestes professionals encara conserven un interès en la seva professió original, però han estat desmotivades per les condicions laborals que envolten la professió.

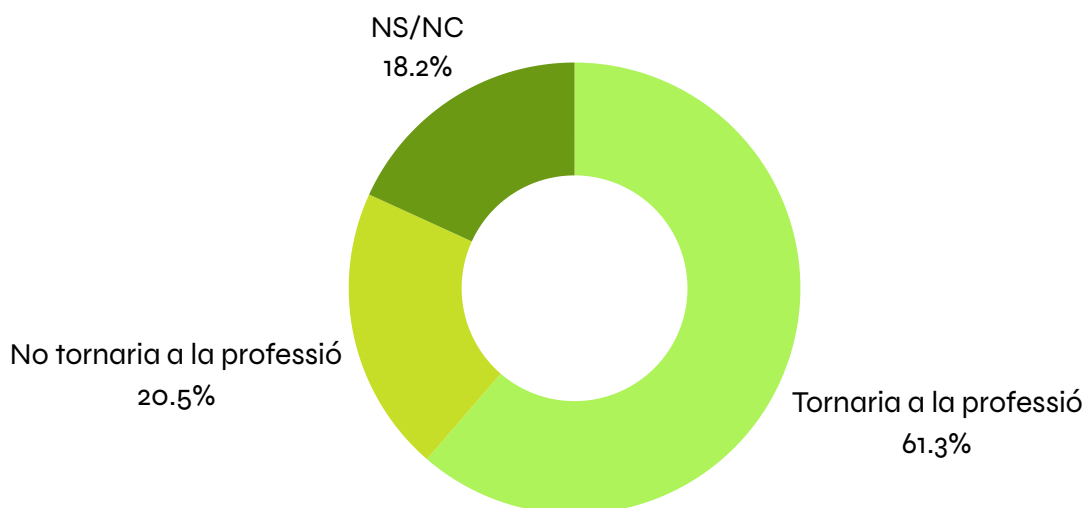
Analitzant aquesta dada en relació amb els principals motius de desafecció mencionats anteriorment, observem el fet que el 52,3 % de les treballadores socials mencionen les condicions precàries del sector com una raó clau per abandonar el camp, sent un element especialment rellevant en aquest punt. Si es poguessin millorar els salaris, reduir la càrrega de treball, proporcionar més recursos i crear un entorn de treball amb més suport i menys estressant, els resultats ens indiquen que hi ha un alt potencial per reintegrar aquestes professionals. La majoria d'elles probablement mantenen un fort compromís amb els valors i la missió del treball social, però necessiten veure aquestes millores per tornar a comprometre's plenament.

La manca d'oportunitats per accedir a un lloc de feina sense experiència, assenyalada pel 25%, podria ser abordada mitjançant la creació de programes de mentories i formació més robustos que permetin a les noves graduades adquirir experiència de manera més accessible. Si aquestes barreres inicials fossin eliminades o reduïdes, es podria veure un augment en el nombre de professionals disposades a iniciar-se i perseverar en el camp. La conciliació familiar, esmentada pel 22,7 % de les professionals, és un altre aspecte crític. Proveir de polítiques laborals que facilitin una millor conciliació entre la vida laboral i personal podria atraure moltes treballadores socials de nou al camp. Aquestes polítiques podrien incloure horaris flexibles, opcions de teletreball i suport per a la cura dels infants.

Per un altre costat, el 18,2% va mencionar que no tornaria al treball social, encara que les condicions milloressin. Aquest grup representa una minoria dintre de les enquestades. Aquestes professionals poden haver trobat noves vocacions o estar satisfetes amb les seves carreres alternatives. Tan-

mateix, és important reconèixer que, fins i tot amb esforços de millora significatius, sempre hi haurà un segment que optarà per no tornar. El 20,5% que va respondre amb “No sap/No contesta” representa una oportunitat potencial, ja que aquestes professionals podrien ser persuadides a tornar si se’ls proporcionen proves concretes de millora.

En conjunt, aquestes dades indiquen que hi ha una possibilitat real i significativa de recuperar moltes treballadores socials que han abandonat el camp si es poden abordar i millorar les condicions laborals esmentades. La clau per a aquesta recuperació està en un esforç conjunt per abordar els problemes estructurals del sector i crear un entorn de treball que sigui atractiu, i principalment, alineat amb les expectatives professionals i personals de les treballadores socials. Amb aquests canvis, es podria no només recuperar un gran nombre de professionals qualificades sinó també revitalitzar el camp del treball social, augmentant la seva capacitat per atraure i retenir talent dedicat, fomentant així l’augment de la demanda dels estudis universitaris.



## 6.4 Treballadores socials a l’atur o fora de l’àmbit

En aquest apartat, es pretén explorar la situació de les treballadores socials que fan feina en un altre àmbit o estan a l’atur, però cerquen feina de treball social. És crucial conèixer la realitat d’aquestes professionals i comprendre per què no estan exercint com a TS actualment. Ens endinsarem en aquesta realitat per identificar els factors que els impedeixen treballar en el camp per al qual es van formar.

Les treballadores socials que es troben fora del sector, però busquen activament reintegrar-s'hi, sovint es troben en una posició complexa. D'una banda, mantenen un fort interès i una passió pel treball social, tal com ho demostra el seu desig de tornar-hi, d'altra banda, diversos factors externs i interns les han obligat a buscar oportunitats en altres àmbits o a estar temporalment fora del mercat laboral del treball social. En aquest apartat analitzarem aquesta casuística, les vivències i la realitat d'aquest perfil.

#### **6.4.1 LA RECERCA DE FEINA**

La situació d'aquest perfil de treballadores socials revela una sèrie de problemàtiques i desafiaments que aquestes professionals han d'afrontar. Quan se'ls va preguntar sobre el temps que han cercat una feina que s'adapti a les seves condicions i als seus objectius, els resultats van ser diversos: el 34,6% va respondre que més d'un any, el 23,5% entre sis mesos i un any, el 16% entre un i tres mesos, el 14,8% entre tres i sis mesos, i l'11,1% afirma que fa menys d'un mes que busca feina.

Aquestes dades indiquen que una part significativa d'aquestes professionals està trobant dificultats considerables per accedir a una posició adequada en el camp del treball social. El fet que el 34,6% faci més d'un any que cerca feina és especialment preocupant. Aquest llarg període de cerca laboral pot ser degut a diversos factors, com la manca d'ofertes de treball suficients en el sector, especialment aquelles que compleixen amb les condicions laborals i les expectatives salarials desitjades per les professionals. Això pot generar frustració i desànim, impactant negativament en la motivació i la confiança cap a les possibilitats de reincorporació. El grup que fa entre sis mesos i un any que busca feina representa el 23,5% i també pateix els mateixos desafiaments. Aquestes treballadores socials poden sentir una pressió creixent per trobar una feina, la qual cosa podria portar-les a considerar opcions fora del seu camp d'especialització.

Aquelles que fa entre tres i sis mesos, que són el 14,8%, i entre un i tres mesos, el 16%, es troben en una etapa de cerca laboral més que suficient per detectar les dificultats del mercat laboral, com la competència per les posicions disponibles i la possible necessitat de millorar les seves habilitats o adquirir noves competències per augmentar les seves possibilitats d'ocupació. L'11,1% que fa menys d'un mes que busca feina està en una fase inicial de cerca, on l'esperança i l'expectativa encara són altes.

Diversos factors poden contribuir a una situació complexa de feina. Primerament, el mercat laboral del treball social pot ser limitat en termes d'ofertes

de feina disponibles, especialment aquelles que ofereixen condicions atractives i seguretat laboral. A més, les condicions de treball en aquest sector poden ser considerades precàries per algunes professionals, amb salaris baixos, alta càrrega de treball i manca de suport institucional, fent que moltes d'elles es mantinguin a la feina actual, mentre busquen una de l'àmbit del treball social molt més adient i adaptada a les seves necessitats.

A més, la conciliació entre la vida laboral i personal és un altre factor que pot influir en la capacitat de trobar feina en el treball social. Les professionals que tenen responsabilitats familiars o altres compromisos personals poden trobar difícil adaptar-se a les exigències de les posicions disponibles, que sovint requereixen flexibilitat i disponibilitat horària.

Per disposar de més informació en relació amb aquest període de temps, es va preguntar envers el rebuig d'una oferta de feina. Les dades obtingudes sobre les ofertes de feina rebutjades per les treballadores socials que cerquen una ocupació en el seu camp d'especialització, revelen una complexa gamma de factors que influeixen en la seva decisió de no acceptar determinades posicions. De les enquestades, el 58% afirma que no ha rebutjat cap oferta durant el període de cerca de feina, mentre que el 22,2% ha rebutjat una oferta, el 13,6% entre dues i tres ofertes, el 3,7% entre tres i cinc ofertes, i el 2,5% ha rebutjat més de cinc ofertes.

Observant que el 58% no ha rebutjat ofertes de feina, podem afirmar que també hi ha una manca d'ofertes laborals que s'adaptin al que desitgen, donat que la recerca de feina si s'està produint. En relació amb la diversitat en el nombre d'ofertes rebutjades, també ens indica que les professionals no només s'enfronten a una escassetat d'oportunitats adequades sinó que també tenen criteris específics per avaluar les ofertes disponibles. La necessitat de comprendre els motius darrere d'aquest desistiment és crucial per identificar les condicions laborals que podrien millorar la seva atracció cap al sector del treball social.

Entre els motius de rebuig d'ofertes, el principal és el salari, amb un 64,7% de les respostes indicant que les ofertes no complien les seves expectatives salarials. Aquest resultat subratlla la realitat que les condicions econòmiques en el sector social poden ser un obstacle significatiu per a moltes professionals. Els salaris baixos comparats amb altres sectors laborals poden no ser suficients per cobrir les necessitats econòmiques bàsiques o per compensar l'estrès i la càrrega emocional associada al treball social.

El segon motiu més esmentat és la jornada laboral, amb un 35,3% de les professionals indicant que les condicions d'horari no eren satisfactòries. La jornada laboral pot incloure aspectes com jornades molt extenses, jornades partides o la necessitat de treballar durant els caps de setmana, que poden no ser compatibles amb les responsabilitats personals o familiars de les professionals.

Un 32,4% va mencionar la ubicació del lloc de feina com un motiu de rebuig. Aquest aspecte inclou factors com la distància de la feina al lloc de residència, les condicions de transport o la localització en àrees que podrien ser menys accessibles o atractives. La necessitat de traslladar-se a llocs llunyans o menys còmodes pot ser un factor important en la decisió de no acceptar una oferta, especialment si les despeses de desplaçament són altes o si el temps de viatge és excessiu.

La manca de flexibilitat horària i la conciliació, mencionada pel 26,5% de les enquestades, representa un altre factor clau. La capacitat de compaginar la feina amb la vida personal i familiar és fonamental per a moltes professionals, i la rigidesa en els horaris laborals pot fer que les ofertes no siguin atractives. El 23,5% de les professionals va indicar que no l'interessava l'àmbit d'intervenció professional ofert. Això suggereix que les ofertes disponibles poden no coincidir amb les especialitzacions o interessos professionals particulars de les treballadores socials, fent que aquestes posicions no siguin atractives malgrat que podrien complir altres criteris.

Altres motius, mencionats pel 17,6% de les respostes, inclouen una gamma diversa de raons que poden ser més personals o específiques del context individual. Aquests poden incloure aspectes com la cultura de l'organització, la gestió interna, o altres factors que no es poden categoritzar fàcilment, però que són rellevants per a la decisió de rebuig. Els motius personals, que el 14,7% va assenyalar, poden incloure circumstàncies com necessitats familiars, preferències individuals o altres qüestions que afecten la disponibilitat o el desig d'acceptar una oferta específica. Aquest grup pot estar format per professionals que tenen necessitats particulars que les ofertes laborals disponibles no poden satisfer adequadament.

Finalment, només un 8,8% va mencionar la impossibilitat de promoció interna com un motiu de rebuig. Això indica que, mentre que les oportunitats de creixement professional són importants, no són el factor principal que impedeix l'acceptació d'ofertes. Les professionals que han rebutjat ofertes per aquesta raó poden estar buscant posicions que ofereixin no només un bon punt de partida sinó també trajectòries clares de desenvolupament professional.

La gran varietat de motius pels quals moltes professionals no han acceptat un lloc de feina ens mostra que la realitat laboral es troba en un moment delicat per a la professió. Per tal de millorar l'atractiu del sector i facilitar la reintegració de professionals qualificades, és fonamental que els estaments pertinents abordin aquests aspectes per oferir condicions que responguin millor a les necessitats i expectatives del col·lectiu professional.

#### **6.4.2 ÀMBITS DE PREFERÈNCIA**

Per conèixer els àmbits que més interessin a les treballadores socials a l'atur o treballant en un altre àmbit, però cercant feina en treball social, es va dur a terme un qüestionari multiresposta on cada professional podia seleccionar fins a tres àmbits d'intervenció professional de preferència. Els resultats obtinguts mostren una clara tendència cap a certs àmbits específics, revelant les preocupacions i interessos predominants entre aquestes professionals.

L'àmbit de la Salut i sanitat va ser el més escollit, amb un 40,7% de les respostes. Aquest resultat reflecteix la importància creixent que tenen els serveis de salut en la societat actual. A més, com hem pogut observar amb les dades de l'estudi, en aquest àmbit trobem unes millors condicions laborals, en comparació amb altres situacions professionals. Infància i adolescència va ser seleccionat per un 27,2% de les professionals, destacant la preocupació pel benestar dels joves i la importància de proporcionar-los suport en etapes crucials del seu desenvolupament.

Salut mental, amb un 24,7%, és un altre àmbit destacat, indicant la creixent consciència sobre la importància del benestar emocional i psicològic. Les treballadores socials veuen en aquest camp una oportunitat per contribuir a la millora de la qualitat de vida de les persones amb trastorns mentals, oferint suport, orientació i recursos necessaris per a la seva integració social. Immigració, amb un 23,5%, reflecteix la preocupació per la integració dels col·lectius immigrants i la necessitat de serveis socials que facilitin la seva adaptació i inclusió a la societat. L'àmbit de l'Educació i Serveis socials bàsics, amb un 21%, mostra l'interès per intervenir en àrees fonamentals per al benestar de les persones.

Podem observar que hi ha una diferència d'elecció entre aquests primers sis àmbits i la resta, corresponent-se als sis àmbits amb major relació contractual amb l'administració pública, on hi ha una predisposició a obtenir una millora en les condicions laborals, comparat amb altres àmbits i règims de contractació.

Gent gran, amb un 14,8%, Discapacitat, amb un 13,6% i Exclusió social i pobresa també amb un 13,6%, són els següents àmbits més escollits per aquest perfil de professional. Aquesta elecció posa de manifest la importància de proporcionar suport a col·lectius que sovint necessiten atencions especials i un seguiment continuat per garantir la seva autonomia i qualitat de vida.

Els àmbits d'Execució penal i Peritatge social/Jutjats, ambdós amb un 12,3%, reflecteixen l'interès per intervenir en el sistema de justícia per oferir suport a les persones en conflicte amb la llei i garantir els seus drets, així com aportar una perspectiva social en els processos judicials. Els àmbits de Comunitari i Mediació, també ambdós amb un 11,1%, mostren la importància de fomentar la cohesió social i resoldre conflictes dins les comunitats. La mediació és una eina clau per gestionar desacords i promoure un entorn de convivència pacífica.

Gènere i LGBTIQ+, amb un 8,6%, posa de manifest la intenció d'aquestes professionals de treballar per la igualtat i la no discriminació, oferint suport a les persones afectades per la violència de gènere i discriminació per orientació sexual o identitat de gènere. L'àmbit d'Atenció en emergències, amb un 7,4%, destaca la rellevància d'estar preparats per a respondre a situacions de crisi i oferir suport immediat a les persones afectades per desastres naturals, conflictes o altres emergències.

Els àmbits de Drogodependències i/o addicions, i Habitatge, representant el 4,9% dels resultats, reflecteixen l'interès per abordar problemes específics que requereixen intervencions especialitzades per garantir la reintegració i el benestar de les persones afectades. Finalment, cooperació internacional, amb un 2,5%, tot i ser l'àmbit menys escollit, les professionals que han escollit aquest àmbit destaquen la importància de la solidaritat global i la necessitat de treballar per al desenvolupament i la justícia social a escala internacional.

Les preferències d'aquest perfil de treballadores socials reflecteixen les àrees d'intervenció que les TS consideren més rellevants i on poden aportar més valor, que responen a les necessitats i desafiaments actuals de la societat, conjuntament amb les seves preferències individuals de desenvolupament professional.



### 6.4.3 LA CATEGORIA PROFESSIONAL

Per conèixer la categoria professional més elevada en la qual creuen que poden desenvolupar la professió, es va dur a terme un seguit de qüestions relacionades. Els resultats obtinguts mostren una clara tendència cap a la categoria amb menys poder de decisió.

Els resultats obtinguts que el 74,1% de les treballadores socials a l'atur o treballant a un altre àmbit, però cercant feina de treball social, opinen que la categoria més elevada a la que podran accedir és Tècnica d'atenció directa. Aquests resultats afirmen amb rotunditat la visió de la treballadora social en un esglaó d'atenció constant i amb una menor responsabilitat. Aquesta percepció de la professió pot estar lligada amb la seva situació laboral actual, fora del treball social, i per aquest motiu, aquest gran percentatge veu amb distància els càrrecs de responsabilitat.

En segon lloc, el 16% de les professionals creu que pot accedir a la categoria de Comandament intermedi. Aquest percentatge és significatiu per la gran distància que hi ha tant amb les tècniques d'atenció directa i els següents càrrecs. En tercer lloc, trobem Tècnica d'estructura, representat amb un 4,9% de les respostes. Aquesta figura és similar a la de tècnica d'atenció directa, però posa èmfasi en l'estabilitat laboral i la possibilitat d'escalar professionalment dins de l'entitat o institució.

La categoria de Direcció i gerència correspon únicament al 3,7% de les respostes. Aquest percentatge inferior va en relació amb la realitat mencionada anteriorment de Tècnica d'atenció directa. Aquesta percepció pot estar lligada a la seva situació laboral actual, i per aquest motiu, únicament un percentatge petit opina que pot arribar a aquests càrrecs de responsabilitat, mentre que la gran majoria ho veu amb una gran distància. També podem afirmar que hi ha una visió generalitzada a la professió que no disposen de capacitat per accedir a càrrecs de responsabilitat, lligat al menyspreu a les cures que hem mencionat anteriorment.

Finalment, únicament l'1,2% opina que la categoria més elevada a la que pot accedir és Tècnica col·laboradora.

### 6.4.4 EL RANG SALARIAL

Per conèixer el rang salarial al qual creuen que poden accedir com a treballadores socials, es va dur a terme un seguit de qüestions relacionades. Els resultats obtinguts mostren una tendència cap als tres rangs salarials intermedis, amb percentatges molt similars.



El 29,6 % de les enquestades creu que pot oscil·lar en el rang salarial d'entre 24.500 i 27.000 €, el 25,9 % en el rang salarial d'entre 21.000 i 24.500 € i el 21 % en el rang salarial d'entre 27.000 i 30.500 €. Només aquests rangs salarials representen el 76,5 % dels resultats de la mostra, denotant una tendència clara a allunyar-se principalment dels salaris més elevats, però a la vegada també dels salaris inferiors, entenent així el valor de la seva tasca, relacionada amb estudis universitaris que pressuposen un llinar econòmic més elevat que altres professions, on no és necessari aquest nivell de formació elevada.

Amb el 7,4 % dels resultats de la mostra trobem dos llinars diferents. Primerament el llinar d'entre 15.876 (SMI) i 18.000 €, amb les mateixes respostes que el llinar d'entre 18.000 i 21.000 €. Aquests són els dos llinars inferiors de retribució econòmica i principalment estan representats per professionals que es troben en situació d'atur i amb una edat més jove. La situació d'atur i l'edat són factors clau per explicar aquesta representació de dades, donada la situació laboral adversa en la qual es troben, i sumat al fet que la possible manca d'experiència en l'àmbit proporcioni una expectativa a la baixa dels salaris. Aquestes dades poden respondre a la situació actual del mercat laboral, on per a una titulada jove amb poca experiència, li és molt complicat visualitzar una situació de bonança econòmica envers la tasca del treball social.

Finalment, les dades ens indiquen els rangs salarials més alts, que són representats amb els percentatges inferiors de la mostra. El 4,9 % dels resultats indiquen que pensen que poden oscil·lar al rang salarial d'entre 30.500 i 35.000 €, i el 3,7 % al rang salarial d'entre 35.000 i 40.000 €. Del rang salarial que se situa per sobre de 40.000 € no vam obtenir respostes. Amb aquests resultats podem observar que únicament el 8,6 % de les professionals pensa que pot oscil·lar entre els tres rangs salarials més elevats. Com hem mencionat anteriorment, aquestes dades poden respondre a la situació actual del mercat laboral i a la dificultat per accedir a condicions laborals amb una millor projecció. Les persones enquestades mencionen la gran dificultat que perceben per accedir a aquests rangs salarials, tot i ser professionals amb formació acadèmica elevada.

#### **6.4.5 TRIA DE SECTOR (PÚBLIC O PRIVAT)**

Vam preguntar a aquestes treballadores socials a l'atur o treballant en un altre àmbit, però cercant feina de treball social, sobre on desitgen treballar en el futur, si a l'àmbit públic o a l'àmbit privat.

Aquest perfil de professional ha manifestat una clara preferència per treballar a l'administració pública, amb un 61,7 % d'elles afirmant que és el seu lloc de feina desitjat. Aquest interès pot ser explicat per diversos motius. Primerament, l'administració pública sovint ofereix una major seguretat laboral i estabilitat econòmica, factors molt valorats en un context de recerca de feina. A més, les condicions laborals, com els horaris i els beneficis socials, com hem pogut veure, són més favorables en el sector públic.

En segon lloc, un 27,2 % de les professionals prefereixen treballar en entitats del sector social sense ànim de lucre. Aquestes entitats sovint permeten una major proximitat amb les persones ateses i una intervenció més directa i personalitzada. Les treballadores socials poden percebre que treballar en aquest tipus d'organitzacions els ofereix una major autonomia i flexibilitat a l'hora de desenvolupar programes i projectes socials innovadors. També pot ser que valorin el compromís ètic i social d'aquestes entitats, que habitualment tenen una missió centrada en la justícia social i els drets humans.

Finalment, només un 11,1 % desitja treballar en empreses o entitats privades, degut a la percepció que el sector privat està més orientat als beneficis econòmics que al benestar social. Tot i això, treballar en el sector privat pot oferir oportunitats de desenvolupament professional en entorns més dinàmics i amb major capacitat d'innovació, així com salaris potencialment més elevats.

A més, per aproximar-nos a una realitat mesurable, vam preguntar a les professionals on veien que disposaven de més possibilitats de ser contractades. En aquest apartat els resultats van variar notablement. Un 38,3 % considera que tenen més opcions de trobar feina en entitats del sector social sense ànim de lucre, seguit per un 32,1 % que creu que l'administració pública és on tenen més possibilitats, i un 29,6 % que veu més probable ser contractades per empreses o entitats privades. Aquesta discrepància entre les preferències i les percepcions de contractació, principalment relacionada amb l'administració pública, pot ser deguda a diversos factors.

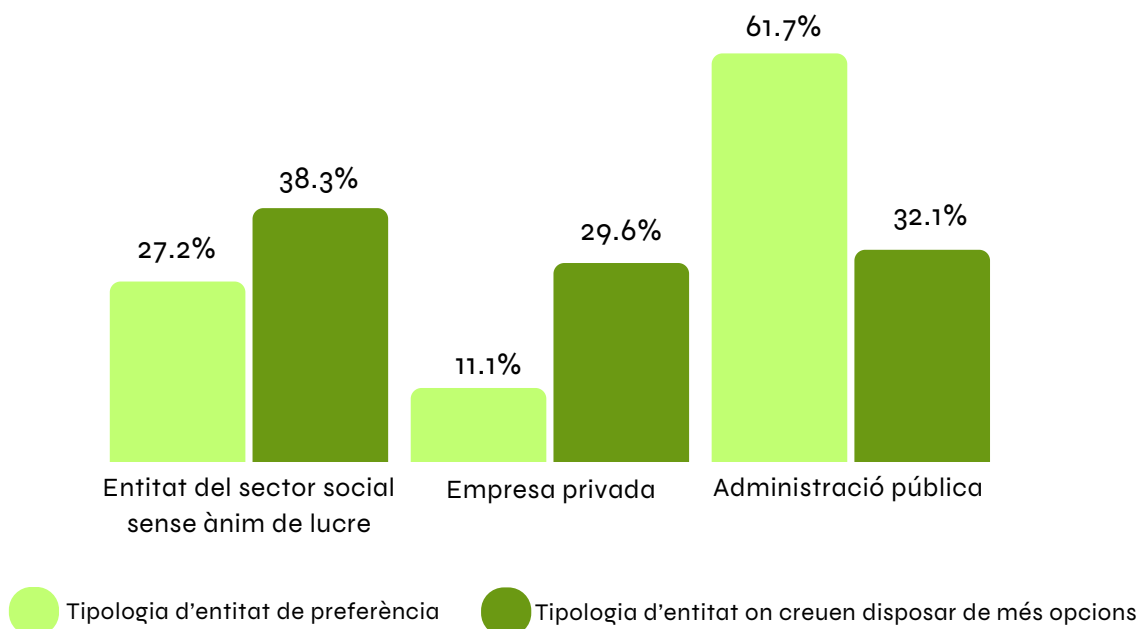
Les professionals poden percebre que les entitats sense ànim de lucre disposen una major demanda de treballadores socials i ofereixen més oportunitats de contractació, a causa de diversos factors, com el funcionament per projectes finançats públicament o privadament que requereixen personal especialitzat en intervenció social, o la major rotació de personal. A més, aquestes entitats poden tenir processos de contractació més flexibles i accessibles en comparació amb l'administració pública, que sol tenir processos selectius més estrictes i competitiu.

Pel que fa a l'administració pública, tot i ser el lloc de treball preferit per a una gran majoria de les professionals, aquestes poden considerar que les seves possibilitats de ser contractades són menors a causa dels requisits per accedir-hi i la competència elevada que sovint hi ha en convocatòries públiques. No obstant això, continua sent una opció significativa per a una part important de les treballadores.

Pel que fa al sector privat, la percepció que gairebé un terç de les professionals veu possibilitats de ser contractades pot reflectir una major presència d'oportunitats laborals en aquest sector, possiblement associades a empreses que treballen en col·laboració amb el sector públic o el tercer sector. Així mateix, el sector privat pot oferir contractes més immediats o menys burocràtics, tot i que amb menys garanties de continuïtat i estabilitat que el sector públic.

Aquestes dades mostren un equilibri entre les aspiracions professionals de les treballadores socials i la realitat percebuda del mercat laboral, indicant la complexitat de trobar una feina que no només compleixi les seves preferències sinó que també sigui accessible i factible en termes de contractació.

A la següent figura gràfica podem observar la comparació entre desig i realitat de les treballadores socials:



## 7. EMPRESSES PRIVADES, ENTITATS SENSE ÀNIM DE LUCRE I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

En el marc del nostre compromís amb l'anàlisi i la millora de la professió de treball social, hem dut a terme un altre vessant de l'estudi, centrat en les empreses privades, entitats sense ànim de lucre i administració pública, que disposin de treballadores socials contractades en les seves plantilles professionals.

En aquest apartat, hem ampliat la nostra anàlisi per incloure les perspectives de la part contractant per conèixer amb més profunditat i detall les relacions contractuals i laborals. Mitjançant tècniques quantitatives i qualitatives, hem explorat com aquestes organitzacions perceben el treball social i quines són les condicions i reptes específics que afecten les seves treballadores. Durant tot l'apartat diferenciarem els resultats de l'administració pública i el sector privat (entitats sense ànim de lucre i empreses privades), donada la variació elevada de patrons en les respostes.

Aquest estudi té com a objectiu oferir una visió integral de la situació actual, identificant les necessitats i les àrees de millora per contribuir a un entorn laboral més just i equitatiu per a totes les professionals del sector i per a la totalitat dels contractants.

### 7.1 Dades generals

#### **7.1.1 TIPOLOGIA I ANTIGUITAT**

Del total de respostes que vam obtenir en aquesta fase de l'estudi, un 48,1 % corresponen a entitats del sector social sense ànim de lucre, mentre que un 40,7 % provenen d'empreses privades i un 11,1 % de l'administració pública. Tot i que la base de la mostra era la mateixa per a tots els sectors, es va observar una participació més elevada per part del sector privat en compara-

ció amb el sector públic. Malgrat això, hi ha una correcta representació del total dels resultats en les diferents qüestions plantejades, aspecte que ens permet oferir una visió equilibrada i significativa dels resultats obtinguts. Aquesta diversitat de perspectives és clau per comprendre les diferents realitats i condicions en què es desenvolupen les treballadores del sector social.

Un aspecte clau analitzat en aquest estudi va ser l'antiguitat de les entitats sense ànim de lucre i empreses privades, un factor que sovint es relaciona amb la seva capacitat per contractar treballadores socials.

Els resultats mostren que un 38,2 % de les entitats tenen entre 10 i 25 anys d'antiguitat, mentre que un 27,8 % es troben en la franja d'entre 25 i 40 anys, i un 13,9 % compten amb més de 40 anys d'experiència. Aquestes dades suggereixen que les entitats amb més de 10 anys d'antiguitat constitueixen un percentatge elevat de la mostra, fet que pot estar vinculat a una elevada estabilitat i a una consolidació en el teixit social i territorial, permetent-los contractar un nombre més gran de treballadores socials, ja que en aquestes tres franges, trobem gairebé el 80 % dels resultats de la mostra.

D'altra banda, les entitats amb una antiguitat inferior a 10 anys representen una proporció més reduïda: un 9,7 % tenen entre 5 i 10 anys, un 9 % entre 1 i 5 anys, i només un 1,4 % tenen menys d'un any d'antiguitat. Aquests resultats inferiors poden reflectir les dificultats que afronten les entitats més joves per establir-se i disposar de prou recursos per contractar personal especialitzat, com són les treballadores socials.

La presència predominant d'entitats amb una antiguitat significativa ens indica que les organitzacions més consolidades tenen una millor capacitat per mantenir i desenvolupar programes que requereixen la contractació de professionals del treball social. Així mateix, aquestes entitats solen tenir més accés a finançament i xarxes de suport, factors que contribueixen a la seva estabilitat i, en conseqüència, a una major implicació en el sector del treball social.

A la inversa, la representació més baixa de les entitats més joves a la mostra pot reflectir una manca de recursos i d'experiència, la qual cosa dificulta el seu creixement i capacitat per assumir el cost d'aquest tipus de contractacions. Això suggereix la necessitat de reforçar el suport a les entitats emergents per garantir la continuïtat i expansió dels serveis que ofereixen.

### 7.1.2 UBICACIÓ TERRITORIAL

L'anàlisi de la ubicació de les empreses privades i entitats sense ànim de lucre que compten amb treballadores socials a Catalunya revela una distribució geogràfica desigual, amb una clara concentració en algunes regions. Barcelona destaca significativament, amb un 55,6 % de les entitats ubicades en territori barceloní. Aquesta concentració es deu a la gran densitat de població, la diversitat social i la presència de col·lectius vulnerables que requereixen atenció especialitzada, factors que impulsen la demanda de serveis en aquesta àrea. La infraestructura i els recursos professionals disponibles a Barcelona també contribueixen a aquesta elevada presència.

En segon lloc, la Catalunya Central i les entitats que operen en tot el territori català comparteixen un 16 % de les respostes cadascuna. La Catalunya Central, que inclou ciutats grans com Manresa, Vic i Igualada, és un nucli important per a activitats socials i econòmiques. La combinació de zones urbanes i rurals a la regió fa que sigui una àrea estratègica per a les entitats que treballen en l'àmbit social.

Pel que fa a les entitats que operen en tot el territori català, aquestes solen ser organitzacions de major envergadura, amb l'objectiu de prestar serveis a escala autonòmica, arribant a múltiples comunitats i adaptant-se a les diferents necessitats locals. Aquestes representen el 16 % de la mostra.

Lleida, amb un 12,5 %, també té una presència notable d'entitats amb treballadores socials. Aquesta regió, caracteritzada per la seva extensió territorial i la importància del sector agrari, presenta necessitats específiques, especialment en àrees rurals i entre col·lectius que requereixen suport social continuat. El Camp de Tarragona representa el 10,4 %, sent una altra zona amb una activitat significativa en l'àmbit social, possiblement degut a la seva població diversa i la combinació d'activitats industrials i turístiques que generen demandes socials específiques.

Les comarques de Girona registren un 8,3 % de les entitats, un percentatge menor però encara rellevant, atesa la diversitat social i econòmica de la regió, amb una barreja de zones urbanes, rurals i costaneres que necessiten serveis socials adaptats a les seves particularitats. Les Terres de l'Ebre, amb un 4,9 %, mostren una presència més reduïda, donat per la menor densitat de població i la distribució més dispersa de les comunitats en aquesta àrea, tot i que hi ha necessitats específiques relacionades amb el seu context socioeconòmic.

Finalment, l'Alt Pirineu i Aran, amb només un 2,1 %, registra la menor presència d'entitats, probablement a causa de la baixa densitat de població i les dificultats logístiques associades a la geografia. Això no obstant, les entitats presents en aquesta regió juguen un paper crucial en el suport a les comunitats locals, sovint en entorns més aïllats i amb necessitats molt concretes.

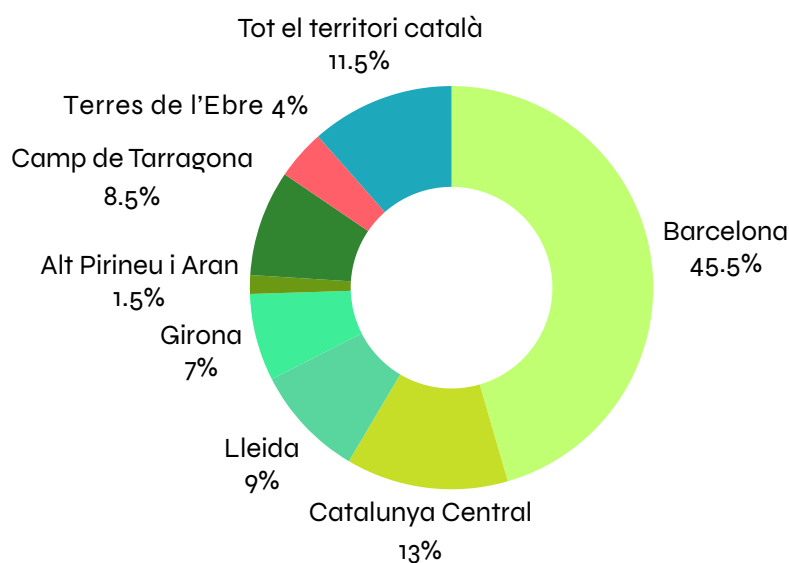
Per un altre costat, l'anàlisi de la distribució dels serveis de l'administració pública a Catalunya que tenen treballadores socials contractades, mostra una concentració molt significativa a Barcelona, on es localitza el 51,1 % d'aquests serveis. Aquesta alta concentració al territori barceloní es deu a la gran demanda de serveis socials que s'origina en un territori amb una elevada densitat de població, una diversitat social considerable i una presència important de col·lectius vulnerables que requereixen atenció contínua. La capacitat de Barcelona per centralitzar recursos i personal especialitzat permet que l'administració pública atengui de manera més eficaç les complexitats socials d'un entorn principalment urbà.

La Catalunya Central també té una presència notable de serveis públics amb treballadores socials, representant el 13,7 % del total. Aquesta àrea inclou ciutats com Manresa i Vic, que serveixen com a centres regionals importants per a la prestació de serveis públics. Tot i que aquestes àrees són menys poblades que Barcelona, la seva importància com a eixos de connexió entre zones rurals i urbanes fa que siguin claus per oferir serveis socials que cobreixin una àmplia gamma de necessitats, especialment en comunitats que poden tenir menys accés a recursos centralitzats. Lleida representa el 13 % dels resultats, respon a la necessitat d'atendre una població que es troba en una regió amb una economia diversificada, en relació amb una població amb unes necessitats molt diverses, principalment donat pel seu ampli territori i realitat social.

El Camp de Tarragona i Girona comparteixen un 11,1 % cadascuna dels serveis de l'administració pública amb treballadores socials. En el cas del Camp de Tarragona, la presència d'aquests serveis respon a la necessitat d'atendre una població que es troba en una regió amb una economia diversificada, que combina sectors industrials, agrícoles i turístics. Aquesta diversitat econòmica comporta una sèrie de problemàtiques socials que requereixen l'atenció de les TS en l'administració pública. Girona, per la seva banda, és una regió amb una gran diversitat geogràfica i socioeconòmica, la qual cosa fa necessari que l'administració pública tingui serveis distribuïts per atendre tant les àrees urbanes com les rurals, cadascuna amb les seves pròpies dinàmiques i necessitats socials.

Les Terres de l'Ebre, amb un 5,6 %, mostren una presència menor de serveis públics amb treballadores socials, fet que es pot explicar per la menor densitat de població i la distribució més dispersa de les comunitats en aquesta regió. Tot i que el nombre de serveis és inferior, això no indica que les necessitats socials siguin menys importants; de fet, les característiques demogràfiques i econòmiques de les Terres de l'Ebre fan que els serveis públics presents tinguin un paper crucial en l'atenció i suport a les comunitats locals.

Finalment, l'Alt Pirineu i Aran no obtenen gairebé representació en aquesta mostra, encara que això no implica l'absència de serveis de treball social en aquestes regions. Les característiques d'aquestes zones, amb una baixa densitat de població i una distribució territorial complicada, fan que els serveis puguin estar més dispersos i adaptar-se a les necessitats específiques de les poblacions rurals i aïllades. En aquests territoris, és probable que l'administració pública busqui fórmules específiques per garantir que els serveis socials arribin a tots els racons, encara que no estiguin tan visiblement representats en les dades.



### 7.1.3 ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

Les dades recollides en aquest estudi revelen una distribució notable en les empreses privades i entitats sense ànim de lucre que contracten treballadores socials, amb una clara orientació cap a sectors específics de necessitat i



vulnerabilitat dins de la societat. Aquestes contractacions no només reflecteixen la demanda del mercat, sinó també les dinàmiques de privatització i externalització de serveis que tradicionalment havien estat en mans de l'administració pública. A través d'aquesta anàlisi, és possible traçar una línia clara entre els sectors que més demanden professionals del treball social i les prioritats emergents dins de la societat.

El 38,9 % de les entitats que contracten treballadores socials se centren en la gent gran. Aquest àmbit inclou residències, serveis d'atenció domiciliària i altres formes de suport per a la tercera edat, un col·lectiu que, a causa de l'envelliment progressiu de la població i l'augment de l'esperança de vida, necessita cada vegada més atenció especialitzada. Les empreses que operen en aquest sector veuen en les TS un recurs fonamental per coordinar l'atenció a les persones grans, facilitant no només l'accés a serveis socials sinó també assegurant-se que aquests serveis s'adaptin a les necessitats individuals i familiars.

El segon àmbit amb major nombre de contractacions és el de la discapacitat, que representa un 16 % del total. Les empreses en aquest sector busquen treballadores socials per ajudar a garantir que les persones amb discapacitats físiques, sensorials o intel·lectuals puguin accedir a serveis d'atenció integral. Aquestes empreses no només ofereixen suport en la gestió diària de les necessitats, sinó que sovint treballen per proporcionar un acompanyament personalitzat, facilitant la integració social i la rehabilitació, quan sigui necessari. Aquí, el rol de la treballadora social és multidisciplinari, implicant-se en la coordinació de recursos amb altres professionals de l'àmbit de la salut, la teràpia ocupacional i els serveis educatius.

L'àmbit de la salut i sanitat, que representa un 11,1 % de les contractacions, també destaca per la seva importància en la demanda de treballadores socials. Tot i que el sector públic encara manté una presència més important en aquest àmbit, les empreses privades, clíniques i hospitals, també han començat a integrar TS en els seus equips per tal de gestionar les necessitats socials dels pacients i les seves famílies, especialment en situacions en què els problemes de salut es combinen amb situacions de vulnerabilitat econòmica o social.

Les àrees d'exclusió social i pobresa, així com la infància i l'adolescència, representen un 7,6 % cadascuna del total de contractacions. Aquestes empreses se centren a abordar els reptes socials que afecten col·lectius vulnerables, ja sigui a través de programes d'acompanyament per accedir a l'habitatge, serveis educatius o programes de protecció social. Aquí, la tre-

balladora social actua com a mediador entre els recursos disponibles i les necessitats individuals o familiars, sovint en col·laboració amb entitats públiques o altres agents del tercer sector.

L'àmbit de la salut mental, amb un 4,9 % de les contractacions, tot i ser el menys representat, posa en relleu una necessitat creixent de professionals que puguin proporcionar un acompanyament social a persones amb trastorns mentals. Les empreses que treballen en aquest sector integren les treballadores socials com a part d'equips interdisciplinaris que ofereixen suport no només des d'un punt de vista clínic, sinó també social, assegurant que els pacients tinguin accés a la xarxa de serveis necessaris per mantenir una qualitat de vida òptima.

Pel que fa a l'administració pública, les contractacions de treballadores socials continuen estant altament concentrades en els serveis socials bàsics, amb una elevada xifra de 66,7 %. Aquestes dades evidencien que els serveis socials bàsics continuen sent una àrea clau on l'administració pública assumeix la seva responsabilitat de proporcionar assistència directa a la població en situació de vulnerabilitat. El paper de la treballadora social en aquest àmbit és fonamental, no només per gestionar els recursos públics, sinó també per actuar en l'atenció a persones que necessiten accedir a serveis essencials.

En segon lloc, l'atenció a la gent gran en l'administració pública ocupa un 16,7 % de les contractacions. Aquestes contractacions es donen principalment en serveis gestionats directament per l'administració, com ara residències públiques o serveis d'atenció domiciliària. El paral·lelisme amb les dades del sector privat en aquest àmbit evidencia que la gent gran es converteix en una prioritat compartida tant per a l'administració pública com per a les empreses.

Un altre àmbit significatiu dins de l'administració pública és el col·lectiu LGBTIQ+, que representa un 11,1 % de les contractacions. Tot i ser un percentatge relativament petit, indica una tendència creixent a proporcionar suports específics a aquest col·lectiu, especialment en àmbits com la sensibilització, la protecció contra la discriminació i l'accés als serveis públics. Aquesta dada reflecteix un canvi en la percepció dels serveis públics, que comencen a reconèixer la necessitat d'atendre la diversitat de la població, mitjançant la figura de la treballadora social, entre altres professionals.

A l'àmbit de la salut en l'administració pública, amb un 5,6 % de les contractacions, posa de manifest la importància de l'àmbit de la salut i la contractació de treballadores socials en aquest àmbit.

Finalment, mencionar que quan analitzem les dades sobre la distribució de treballadores socials entre el sector privat i l'administració pública, és important destacar que, tot i que els percentatges de serveis coberts per l'administració pública són menors en comparació amb les empreses privades, el nombre absolut de TS en aquests serveis públics és proporcionalment superior. Aquesta aparent discrepància es deu al fet que l'administració pública gestiona un volum més gran de serveis essencials, sovint destinats a col·lectius vulnerables, la qual cosa requereix una major dotació de professionals en cadascun d'aquests serveis.

En conclusió, les dades mostren una clara divisió entre els sectors privat i públic pel que fa a la contractació de treballadores socials. Tot i que ambdós sectors comparteixen certes prioritats, com l'atenció a la gent gran, el sector privat tendeix a centrar-se en àrees emergents i necessitats específiques, mentre que l'administració pública manté el seu focus en els serveis socials bàsics i la gestió de col·lectius vulnerables.

## 7.2 Dades en relació amb la contractació

Després de fer una introducció a les dades de caràcter general en relació amb les entitats que tenen treballadores socials a la plantilla, en aquest apartat analitzarem totes les dades relacionades amb la contractació i el lloc de feina.

L'anàlisi d'aquestes dades és un element fonamental per comprendre les dinàmiques laborals i les condicions professionals en aquest àmbit. En aquest apartat, ens centrarem en l'anàlisi de les dades relacionades amb la contractació de les professionals del treball social. Es tractaran aspectes clau com el règim laboral, el nombre de treballadors, la categoria professional, el salari brut i la jornada laboral, entre altres factors. Aquestes dades ens permetran obtenir una visió detallada de la situació actual de les treballadores socials, identificant les tendències i els reptes que afronten en el mercat laboral, en comparació amb altres professions relacionades. L'objectiu és proporcionar una comprensió integral que indiqui la realitat actual de les entitats sense ànim de lucre, empreses privades o institucions públiques, que disposin de la figura de treballadora social. Com hem realitzat anteriorment, aquesta anàlisi es divideix entre funció pública i sector privat.

### 7.2.1 NOMBRE DE TREBALLADORES SOCIALS CONTRACTADES

En aquest primer apartat, s'observen diferències significatives entre l'administració pública i el sector privat, especialment pel que fa a la capacitat de contractació de perfils professionals qualificats, com les treballadores socials. Els principals motius que ens mostren les següents diferències significatives poden ser degudes a factors com el pressupost disponible, la demanda de serveis socials i la localització geogràfica de les entitats. Aquestes diferències es fan evidents quan s'analitza la distribució de les TS contractades a les entitats privades i sense ànim de lucre.

En concret, el 46,3 % de les entitats privades i sense ànim de lucre compten amb només una treballadora social contractada. A més, un 32,2 % d'aquestes entitats tenen entre 2 i 5 treballadores socials. Això significa que gairebé el 80 % de les entitats d'aquest sector disposen d'un equip molt reduït de treballadores socials. Aquesta dada suggereix que el sector privat té dificultats per contractar un nombre elevat de TS, aspecte que pot estar relacionat amb limitacions pressupostàries, diferències en les condicions laborals o menor capacitat d'atracció de talent comparat amb l'administració pública. A més, aquesta limitació en la contractació es podria correlacionar amb el menor volum de persones ateses per aquestes entitats en comparació amb les de l'administració pública, ja que els recursos disponibles influeixen directament en la capacitat d'atenció.

Pel que fa a les entitats que tenen entre 5 i 10 treballadores socials, aquestes representen l'11,6 % del total. Aquest grup es troba principalment en entitats que tenen entre 50 i 100 treballadors totals i es localitzen majoritàriament a les regions de Lleida i Barcelona. Això indica que, a mesura que augmenta la mida de l'entitat, també augmenta la capacitat per contractar un nombre major de personal qualificat.

D'altra banda, només el 5,8 % de les entitats compten amb entre 10 i 20 treballadores socials, mentre que el 3,3 % disposa d'entre 20 i 50 TS. Finalment, tan sols el 0,8 % de les respostes corresponen a entitats que tenen més de 50 TS contractades. Aquestes xifres indiquen que la presència d'un gran nombre de TS es limita a entitats més grans, amb més de 100 treballadors totals, i aquestes es troben gairebé en exclusiva al territori de Barcelona. Aquestes dades reflecteixen una concentració de recursos i serveis a les zones urbanes més grans, on hi ha una major demanda de serveis socials i, per tant, una necessitat més gran de treballadores socials.

A l'administració pública s'observa un patró diferent pel que fa al nombre de treballadores socials contractades, en comparació amb el sector privat. Aquesta diferència s'explica principalment per les ràtios de professionals establertes per les normatives dels estaments públics, que busquen garantir una atenció adequada i equitativa a tota la població. Aquestes ràtios determinen el nombre de TS necessàries en funció del nombre d'habitants, cosa que repercuteix directament en les dades de contractació que es presenten a continuació.

Segons les dades recollides, el 38,9 % de les respostes indiquen que les administracions públiques compten amb entre 5 i 10 treballadores socials contractades. Aquest percentatge reflecteix clarament l'adhesió a les ràtios establertes, ja que les administracions segueixen les normatives de distribució de professionals per habitant per assegurar un servei eficaç i proper. Això contrasta notablement amb l'àmbit privat, on les restriccions pressupostàries i la falta d'obligacions normatives sovint limiten la contractació d'un nombre més elevat de professionals socials. Aquestes dades corresponen principalment a l'àmbit de Serveis socials bàsics.

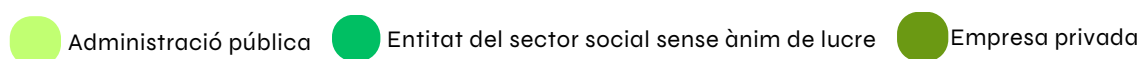
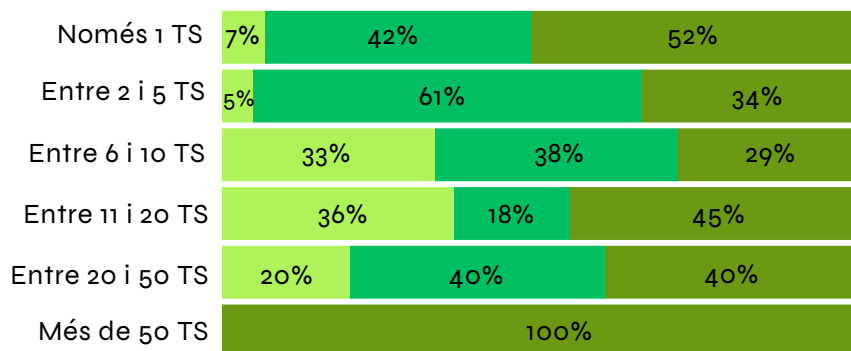
A més, el 22,2 % de les respostes provenen de serveis públics que tenen entre 10 i 20 treballadores socials. Principalment, aquestes administracions pertanyen a l'àmbit de Serveis socials bàsics, en capitals de províncies. En canvi, un altre 22,2 % de les administracions públiques només compta amb una treballadora social contractada. Principalment, aquestes administracions pertanyen a l'àmbit d'LGBTIQ+, al territori de Barcelona.

Pel que fa a les administracions amb entre 2 i 5 treballadores socials, representen l'11,1 % de les respostes. Aquestes entitats solen estar en municipis o districtes de mida mitjana, on la demanda de serveis és moderada i es poden cobrir adequadament amb aquest nombre de professionals, d'acord amb les normatives vigents.

Finalment, el 5,6 % de les respostes pertanyen a administracions públiques que compten amb entre 20 i 50 treballadores socials. Aquestes administracions són generalment organismes grans, com departaments de serveis socials en ciutats amb una elevada densitat de població, que requereixen més professionals per complir amb les necessitats socials complexes i diverses de la seva comunitat.

No es van registrar respostes d'administracions públiques amb més de 50 treballadores socials contractades, un fet que contrasta amb el sector privat, on algunes grans entitats poden arribar a tenir un nombre tan alt de

professionals. Això podria ser degut a la forma com es distribueixen els serveis socials públics a Catalunya, on l'atenció es descentralitza entre diverses entitats per assegurar un millor accés a la població.



## 7.2.2 CATEGORIA PROFESSIONAL

Pel que fa a la categoria professional de les treballadores socials contractades per empreses privades i entitats sense ànim de lucre, s'observa una clara tendència que reflecteix els resultats obtinguts en les respostes proporcionades per les mateixes professionals del sector. Aquesta tendència posa de manifest la distribució dels rols i funcions que aquestes treballadores socials assumeixen dins les organitzacions en què treballen.

En l'anàlisi de les dades, cada entitat va tenir l'oportunitat de seleccionar totes les opcions que considerés rellevants, aspecte que permet obtenir una visió més completa de les diverses funcions i responsabilitats que poden assumir les treballadores socials. Un 79,3 % de les entitats va indicar que disposen d'almenys una treballadora social en càrrecs de tècnica d'atenció directa. Aquesta xifra, notablement elevada, confirma la importància del paper de les TS en la prestació de serveis d'atenció directa, on es requereix una intervenció professional propera i personalitzada amb els usuaris. Aquesta dada també és coherent amb els resultats observats al llarg de l'estudi, que assenyalen que la majoria de les TS s'ocupen principalment de tasques relacionades amb l'atenció directa i el suport a les persones.

A més, un 33,1 % de les entitats va declarar que compten amb almenys una treballadora social en càrrecs de comandament intermedi. Això reflecteix que una part significativa de les treballadores socials assolixen responsabilitats més elevades dins de les organitzacions, participant en la supervisió

d'equips, la coordinació de programes i la implementació de polítiques internes. Aquestes professionals tenen un paper crucial en la presa de decisions operatives i en la garantia que els serveis es prestin de manera eficient i en línia amb les necessitats de la comunitat a la qual serveixen.

Pel que fa a les posicions de major responsabilitat, el 24 % de les entitats va assenyalar que disposen d'una treballadora social en càrrecs de direcció i gerència. Aquesta dada indica que, tot i que és menys freqüent que les treballadores socials assumeixin aquests rols més alts, encara hi ha una presència significativa d'aquestes professionals en posicions de lideratge estratègic. Això subratlla la capacitat i la formació d'algunes treballadores socials per ocupar posicions decisòries en el disseny i la gestió global de les polítiques de les seves entitats.

Finalment, el 19,8 % de les entitats va indicar que disposen almenys d'una treballadora social exercint com a tècnica d'estructura, una categoria que pot incloure tasques relacionades amb el desenvolupament de projectes, la recerca, la planificació estratègica, o altres funcions que requereixen una visió més àmplia i transversal de l'organització.

A l'administració pública, el patró de contractació de treballadores socials mostra una tendència encara més marcada cap a l'atenció directa, un fet que ja havíem anticipat en els apartats anteriors de l'estudi. Aquest patró destaca la importància que l'administració pública dona a la presència de professionals de treball social en contacte directe amb els ciutadans per garantir una resposta immediata i eficaç a les seves necessitats.

En l'estudi, es va permetre als serveis públics seleccionar múltiples opcions per descriure les categories professionals de les seves treballadores socials, i, de mitjana, cada servei públic va triar dues opcions. Això suggereix una diversitat de rols dins dels serveis socials públics, tot i que predomina la funció d'atenció directa. De fet, un 83,3 % de les respostes indica que les TS en l'administració pública estan contractades principalment com a tècniques d'atenció directa. Aquest alt percentatge reflecteix la prioritat dels serveis públics per garantir l'assistència immediata i atenció personalitzada a les persones que utilitzen els serveis socials.

Aquesta preferència per l'atenció directa també podria estar relacionada amb les ràtios establertes per les normatives de la Generalitat, que requereixen un cert nombre de treballadores socials per habitant per assegurar una cobertura adequada de serveis socials a tot el territori. La presència majoritària de tècniques d'atenció directa garanteix que es compleixin



aquestes ràtios i que els serveis es puguin prestar de manera eficient i amb un alt nivell de qualitat.

A més de la predominança en l'atenció directa, el 44,4 % dels serveis públics va seleccionar que disposen de treballadores socials en el rol de tècnica d'estructura. Aquesta dada indica que gairebé la meitat dels serveis públics reconeixen la necessitat de professionals amb una visió més estratègica i de suport intern, que es dediquen a tasques com la coordinació de projectes, la gestió administrativa, o la planificació de programes. Aquestes funcions d'estructura són fonamentals per garantir que els serveis socials puguin funcionar de manera coherent i coordinada, maximitzant l'eficàcia de les intervencions.

Pel que fa als càrrecs de comandament intermedi, un 27,8 % dels serveis públics va informar que tenen almenys una treballadora social en aquest tipus de posició. Les treballadores socials en aquests rols tenen la responsabilitat de supervisar altres professionals, coordinar equips i garantir que les polítiques i protocols es compleixin adequadament. Aquest percentatge mostra que, tot i que la majoria de TS en l'administració pública estan centrades en l'atenció directa, hi ha una necessitat clara de figures intermèdies que puguin gestionar i dirigir els equips per assegurar una prestació de serveis eficient i integrada.

Finalment, el 22,2 % dels serveis públics va indicar que tenen treballadores socials en càrrecs de direcció i gerència. Tot i que aquest percentatge és el més baix, continua essent significatiu i demostra que un nombre rellevant de TS assumeixen funcions de lideratge i direcció dins l'administració pública. Aquestes dades corresponen principalment a consells comarcals i departaments de Serveis socials bàsics.

### **7.2.3 JORNADA LABORAL**

En l'àmbit laboral de les empreses privades i entitats del tercer sector, es detecta una característica notable: la presència de jornades laborals a temps parcial, una situació que no es troba en l'administració pública. Aquesta diferència és significativa i ens ajuda a comprendre millor les dinàmiques laborals en aquests sectors.

En primer lloc, mencionar que el 63,60 % de les entitats ofereixen jornades completes. Aquesta xifra és elevada, però en comparació amb l'administració pública és evidentment inferior, com veurem a continuació.



En concret, el 13,2 % de les entitats privades i del tercer sector ofereixen jornades parcials que van d'11 a 20 hores setmanals. Aquesta opció de jornada parcial és relativament comuna i sovint s'adapta a les necessitats específiques dels serveis o projectes en què treballen les treballadores socials. La limitació d'hores pot reflectir la necessitat de flexibilitat en el personal, per ajustar-se a les variacions en la demanda de serveis o a la manca de finançament.

A més, un 8,3 % de les entitats ofereixen jornades laborals parcials que oscil·len entre 21 i 30 hores setmanals. Aquest tipus de jornada parcial pot ser indicatiu de rols que requereixen una dedicació significativa, però no a jornada completa. Les treballadores socials amb jornades d'aquest tipus poden estar implicades en projectes amb una demanda moderada o en entitats amb un volum de feina que no justifica una jornada completa. Un percentatge igual, 8,3 %, correspon a entitats amb TS que tenen jornades laborals parcials de fins a 10 hores setmanals. Aquest cas pot ser indicatiu de rols molt especialitzats o de tasques amb un requisit temporal molt limitat, que no necessita més temps o personal. Aquestes jornades curtes poden reflectir una necessitat puntual o intermitent dins de l'organització.

Finalment, només el 6,6 % de les entitats ofereixen jornades laborals parcials de més de 30 hores setmanals. Encara que aquest percentatge és menor, indica que hi ha certes entitats que necessiten que les treballadores socials estiguin disponibles per a un nombre substancial d'hores setmanals, tot i que no arriben a una jornada completa. Aquesta situació podria reflectir una demanda específica en termes de temps o un intent d'optimitzar els recursos disponibles sense comprometre's completament a contractar personal a jornada completa.

En resposta a les raons per les quals es prefereixen jornades parcials, les entitats van proporcionar diverses justificacions en una enquesta de resposta múltiple. Un 63,6 % de les entitats va indicar que la jornada parcial s'implementa per necessitats del servei. Això pot incloure una variabilitat en la demanda de serveis, la necessitat de cobrir horaris específics o altres requisits operatius que no justifiquen la contractació a jornada completa. La flexibilitat que ofereixen les jornades parcials permet adaptar-se millor a aquestes necessitats canviants.

Un 29,5 % de les entitats va atribuir les jornades parcials a la capacitat econòmica de l'entitat. Aquest motiu reflecteix les limitacions pressupostàries que poden restringir la capacitat d'una entitat per oferir contractes a jornada completa. La reducció d'hores és una estratègia per ajustar-se als recur-

sos financers disponibles, permetent a l'entitat gestionar millor els costos laborals.

Finalment, el 15,9 % de les entitats va indicar que la jornada parcial és una elecció de les treballadores socials, les quals poden preferir aquesta modalitat per diverses raons personals, com equilibrar la feina amb altres compromisos o responsabilitats. La disponibilitat de jornades parcials pot ser un factor atractiu per a professionals que busquen una major flexibilitat en el seu horari laboral.

En contrast, en l'administració pública no es detecten jornades laborals parcials en la mateixa mesura. Aquest fet es deu a la naturalesa del treball en el sector públic, on les necessitats dels serveis i les normatives laborals sovint requereixen jornades completes per garantir la cobertura completa dels serveis i el compliment dels requisits institucionals. Això implica una estructura laboral més rígida, amb jornades completes establertes per assegurar una prestació contínua i coherent dels serveis públics, aspecte que no sempre és viable en el sector privat o en les entitats sense ànim de lucre, on la flexibilitat horària pot ser més comuna i adaptativa.

#### **7.2.4 CONVENI COL·LECTIU DE REFERÈNCIA**

Les condicions laborals i econòmiques de les treballadores socials que operen en empreses privades i entitats sense ànim de lucre estan fortament influenciades pels convenis col·lectius sota els quals són contractades. Mitjançant les tècniques quantitatives realitzades a aquestes entitats, es poden observar diverses categories de convenis que reflecteixen una diversitat de condicions laborals i econòmiques per a les TS. A continuació, es comenta detalladament la realitat d'aquests convenis i la seva incidència en les condicions laborals de les treballadores socials.

El 33,1 % de les treballadores socials estan contractades sota el Conveni col·lectiu Marc Estatal de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal. La seva cobertura estatal proporciona un marc uniforme de drets laborals i condicions econòmiques per a les treballadores socials que treballen amb persones dependents i en situació de vulnerabilitat.

Un 12,4 % de les treballadores socials estan sota un conveni propi. Els convenis propis poden variar significativament en funció de l'entitat específica, i és probable que ofereixin condicions adaptades a les necessitats particulars de l'organització. Això pot donar com a resultat una major flexibilitat en la negociació de condicions, però també pot comportar menys protecció en

comparació amb convenis sectorials més amplis. En general, els convenis propis poden ser beneficiosos si l'entitat està compromesa amb condicions laborals justes, però poden ser menys favorables si no hi ha un marcat compromís amb els drets laborals.

Un 9,9 % de les treballadores socials estan contractades sota el Conveni d'Acció i Intervenció Social. Aquest conveni cobreix una àrea específica de treball social centrada en acció i intervenció, amb condicions laborals que poden ser adequades, però que varien en funció de la seva aplicació concreta.

Un 8,3 % de les entitats segueixen el Conveni Col·lectiu General de Centres o Serveis d'Atenció a Persones amb Discapacitat. Aquest conveni proporciona condicions laborals per a treballadores que treballen amb persones amb discapacitat, establint normes que poden influir en la qualitat del treball i la compensació econòmica. Aquest conveni garanteix uns drets laborals reconeguts i unes condicions econòmiques específiques.

El 6,6 % de les treballadores socials estan sota el Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya d'Acció Social amb Infància, Joventut, Famílies i Altres en Situació de Risc, que s'especialitza en acció social per a infants, joves i famílies en situació de risc.

Un 5,8 % estan sota el Conveni Col·lectiu Autonòmic de Catalunya del Sector de l'Atenció a la Gent Gran. Aquest conveni està dissenyat per establir condicions laborals específiques per al treball amb persones grans, garantint drets i beneficis adequats per a les treballadores socials en aquest sector.

Altres convenis com el Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de Residències, Centres de Dia i Llar de Residències per a l'Atenció de persones amb discapacitat Intel·lectual (4,1 %) o el SISCAT (4,1 %) proporcionen condicions laborals específiques per a treballadores en residències i centres d'atenció a persones amb discapacitat intel·lectual i serveis de salut.

Finalment, un 2,5 % de les treballadores socials estan sota el Conveni Col·lectiu del Sector de Tallers per Persones amb discapacitat Intel·lectual de Catalunya i només un 0,8 % estan sota el Conveni d'Atenció Domiciliària de Catalunya. Altres convenis com els convenis d'Administració local i una varietat de convenis específics com consultoria, lleure i formació representen un percentatge menor, amb condicions laborals que poden variar àmpliament.

En conclusió, les condicions laborals i econòmiques de les treballadores socials en empreses privades i entitats sense ànim de lucre poden variar

àmpliament depenent del conveni col·lectiu aplicat. Els convenis amb una cobertura més àmplia i establerta, com el de serveis d'atenció a persones dependents o el conveni general d'atenció a persones amb discapacitat, tendeixen a oferir condicions laborals més favorables. En canvi, els convenis propis i especialitzats poden presentar condicions que varien significativament, afectant directament el benestar econòmic i laboral de les TS. La diversitat en els convenis reflecteix una gamma de condicions laborals que poden impactar tant en la qualitat de vida laboral com en la satisfacció professional de les treballadores socials.

En l'àmbit de l'administració pública, la situació dels convenis col·lectius per a les treballadores socials mostra una estructura notablement diferent en comparació amb el sector privat i les entitats sense ànim de lucre. Les dades revelades per l'enquesta indiquen una gran preeminència dels convenis propis, amb implicacions significatives per a les condicions laborals i econòmiques d'aquest col·lectiu. A continuació, es presenta una anàlisi detallada d'aquests convenis i el seu impacte en les TS que operen en l'administració pública.

Un 38,9 % de les treballadores socials a l'administració pública estan contractades sota convenis propis. Aquests convenis són específics de cada entitat administrativa, com poden ser ajuntaments o consells comarcals, i estableixen condicions laborals adaptades a les necessitats particulars de cada organització. La presència predominant d'aquests convenis en l'administració pública pot reflectir un intent d'ajustar les condicions laborals a les particularitats i requisits locals i institucionals.

Un altre 38,9 % de les treballadores socials es troben sota els Convenis Propis de l'Administració Local. Aquests convenis específics a l'administració local ofereixen condicions laborals que poden estar dissenyades per adaptar-se millor als requisits i a les dinàmiques del servei local.

La uniformitat dins de l'administració local pot ser beneficiosa per garantir condicions laborals coherents i una millor adaptació a les necessitats locals. No obstant això, la dependència d'aquests convenis propis també pot conduir a una manca de consistència en les condicions laborals a nivell regional, amb possibles variacions en la qualitat i en els drets laborals entre diferents localitats.

L'11,1 % de les treballadores socials a l'administració pública estan regulades pel Conveni col·lectiu de les Administracions Públiques de Catalunya per al personal funcionari. Aquest conveni proporciona una estructura unifor-

mada de drets i condicions laborals per als empleats públics a Catalunya, amb un enfocament en la protecció dels drets laborals i la seguretat laboral.

Aquest conveni pot oferir unes condicions estandarditzades, garantint un nivell bàsic de seguretat laboral i drets per a les treballadores socials. Això és especialment important en un context públic on la consistència i la uniformitat en les condicions laborals poden contribuir a una millor qualitat del servei i a una major satisfacció laboral.

Finalment, l'11,1 % de les treballadores socials a l'administració pública estan sota el Conveni Col·lectiu Marc Estatal de Serveis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal. Encara que aquest conveni és més comú en el sector privat i en les entitats sense ànim de lucre, la seva presència en l'administració pública indica una certa alineació amb les condicions establertes per a l'atenció a persones dependents a escala estatal.

Els convenis com el Conveni Col·lectiu de les Administracions Públiques de Catalunya i el Conveni Marc Estatal proporcionen una base més uniforme de drets i condicions laborals. Aquests convenis ajuden a establir un conjunt de condicions bàsiques que són comunes per a les treballadores socials a escala regional o estatal, contribuint a una major consistència i a una millor protecció laboral.

### 7.3 Aspectes rellevants

En aquest apartat, es farà una anàlisi exhaustiva de diversos aspectes clau relacionats amb les treballadores socials i el mercat laboral, amb l'objectiu de proporcionar una comprensió integral del seu paper i les condicions en què desenvolupen la seva tasca professional. Els aspectes que es tractaran inclouen les funcions que duen a terme, el volum de feina que gestionen, els recursos que tenen disponibles per a l'exercici de les seves responsabilitats, així com les taxes de rotació de professionals i la valoració general de la seva figura dins de les organitzacions en les quals treballen.

#### **7.3.1 FORMACIÓ REQUERIDA**

Per conèixer l'estat de la formació contínua de les treballadores socials en les entitats privades, es van realitzar diverses preguntes que van revelar informació important sobre els recursos dedicats a aquest aspecte. Una primera dada rellevant és que només el 17,4 % de les entitats privades disposen d'un pla de formació propi específic per a les TS, mentre que la gran majoria,

el 82,6 %, no en tenen cap. Aquesta manca de plans de formació estructurats podria indicar una insuficient inversió en el desenvolupament professional, un aspecte que pot afectar a la qualitat dels serveis oferts, donada la manca de reciclatge professional.

Dels que van afirmar que sí que disposen d'un pla de formació propi, les hores dedicades anualment varien considerablement. El 38,1 % de les entitats ofereixen tant entre 10 i 25 hores com entre 25 i 40 hores de formació pròpia anualment. Això significa que la majoria de les entitats que proporcionen formació ho fan en quantitats relativament modestes, cosa que podria limitar l'eficàcia d'aquestes formacions per a un desenvolupament professional complet. Només un 14,3 % d'entitats ofereixen entre 40 i 60 hores anuals de formació, i encara menys, un 9,5 %, ofereixen menys de 10 hores. Cap entitat va reportar proporcionar més de 60 hores de formació anual, fet que evidencia una falta de compromís amb una formació més intensiva i continuada per a les treballadores socials.

A més, quan es va preguntar a les entitats si oferien suport a les treballadores socials que, per iniciativa pròpia, volien formar-se en estudis especialitzats relacionats amb el seu lloc de treball, els resultats van mostrar una mica més de disposició. El 73,6 % de les entitats privades van indicar que sí que ofereixen algun tipus de suport, sigui en temps o econòmicament, per a aquesta formació addicional. Aquesta dada suggereix que, malgrat la manca de plans de formació específics, les entitats són relativament obertes a facilitar l'accés a formacions externes que puguin contribuir al desenvolupament professional de les treballadores socials. No obstant això, hi ha un 17,4 % d'entitats que no saben o no contesten (NS/NC), i un 9,1 % que afirmen clarament que no proporcionen cap mena de suport per a formació addicional, aspecte que indica que hi ha encara una part significativa del sector privat que no considera prioritària la inversió en formació especialitzada per a les seves treballadores socials.

En conjunt, aquestes dades mostren un panorama en el qual, tot i que hi ha una certa obertura cap a la formació especialitzada per iniciativa de les treballadores, la falta de plans de formació propis i el limitat nombre d'hores dedicades a aquesta activitat reflecteixen una oportunitat de millora per al sector privat. Seria beneficiós per a les entitats privades desenvolupar i expandir programes de formació més complets i accessibles per augmentar la qualitat del treball social i la satisfacció professional de les treballadores.

Per un altre costat, a l'àmbit públic, les dades sobre la formació específica per a les treballadores socials mostren algunes similituds i diferències sig-

nificatives respecte al sector privat. En primer lloc, el 27,8 % de les entitats públiques disposen d'un pla de formació propi específic per a les TS, una xifra una mica superior al 17,4 % del sector privat. Tot i que aquest percentatge és lleugerament més alt, encara indica que gairebé tres quartes parts (72,2 %) de les entitats públiques no compten amb un pla de formació específic. Això evidencia que, tot i el compromís del sector públic amb la formació, encara hi ha un ampli marge per millorar en termes d'oferta formativa estructurada.

Entre les entitats públiques que sí que ofereixen un pla de formació, l'abast de les hores dedicades a aquesta formació anualment és més diversificat en comparació amb el sector privat. En contrast amb el sector privat, on cap entitat va reportar oferir més de 60 hores de formació, en el sector públic el 20 % de les entitats proporcionen més de 80 hores anuals. A més, hi ha una distribució uniforme del 20 % entre els rangs d'hores de 10 a 25 hores, 25 a 40 hores, 40 a 60 hores, i 60 a 80 hores anuals. Aquesta distribució mostra un compromís més fort per part de les entitats públiques per oferir una formació més substancial i variada a les seves treballadores socials, amb algunes entitats que opten per una inversió significativa en formació contínua.

En comparació amb el sector privat, on només el 9,5 % de les entitats oferien menys de 10 hores de formació i cap proporcionava més de 60 hores, el sector públic sembla estar millor posicionat per fomentar el desenvolupament professional continuat. Això suggereix que les entitats públiques podrien tenir una comprensió més clara de la importància de la formació contínua per millorar la qualitat dels serveis socials, o bé tenen més recursos per invertir en aquest aspecte.

### 7.3.2 PERFIL COMPETENCIAL I FUNCIONS REQUERIDES

En l'àmbit del treball social, conèixer les **competències** que els contractants consideren més importants és crucial per adaptar la formació i les pràctiques professionals a les necessitats reals del sector. A continuació, mitjançant les valoracions proporcionades tant pel sector privat com pel sector públic, analitzem les principals competències designades per a les treballadores socials.

#### **Iniciativa i proactivitat**

La competència d'iniciativa i proactivitat és extremadament valorada, amb un 74,1 % dels contractants considerant-la com a molt rellevant. Aquesta elevada valoració indica que la capacitat d'actuar de manera independent i anticipar-se als problemes és crucial. Només un 1,4 % la considera mo-



deradament rellevant, i fins i tot menys la consideren poc rellevant o gens rellevant. Aquesta informació suggereix que els contractants valoren enormement la capacitat de prendre la iniciativa i resoldre problemes de manera autònoma.

### **Orientació a objectius**

Un 54 % dels contractants considera l'orientació a objectius com a molt rellevant, i un 35,3 % la valora com a bastant rellevant. Aquesta competència implica establir metes clares i treballar per aconseguir-les, una qualitat essencial per assegurar l'eficàcia en la pràctica professional. Només un 9,4 % la veu com a moderadament rellevant, amb una petita proporció que la considera poc rellevant, amb l'1,4 % dels resultats. Aquest patró demostra que els contractants consideren essencial la capacitat de fixar i assolir objectius per a l'èxit en el treball social.

### **Planificació i organització**

La competència de planificació i organització és vista com a molt rellevant per un 63,3 % dels contractants i com a bastant rellevant per un 32,4 %. Aquesta competència és clau per gestionar casos i coordinar activitats de manera eficient. Només un 2,9 % la valora com a moderadament rellevant, amb un 1,4 % considerant-la poc rellevant. La gran importància d'aquesta competència reflecteix la necessitat d'un enfocament estructurat en la feina quotidiana.

### **Gestió d'equips**

La gestió d'equips és considerada com a molt rellevant per un 26,6 % i bastant rellevant per un 40,3 % dels contractants. Un 23 % la valora com a moderadament rellevant, amb un 7,9 % que la considera poc rellevant i un 2,2 % gens rellevant. Aquestes dades mostren que, encara que la gestió d'equips no sigui la competència més valorada, és important, especialment en rols on la coordinació i el lideratge d'un grup de treball són necessaris.

### **Treball en equip i cooperació**

Un 66,9 % dels contractants valora el treball en equip i la cooperació com a molt rellevant, amb un 25,9 % que la considera bastant rellevant. Només un 5,8 % la veu com a moderadament rellevant, amb un petit percentatge de l'1,4 % que la considera poc rellevant. Aquesta alta valoració indica que la capacitat de treballar en col·laboració amb altres professionals és essencial en el treball social.



### **Compromís amb l'organització**

El compromís amb l'organització és vist com a molt rellevant per un 61,2 % dels contractants i com a bastant rellevant per un 33,1 %. Només un 5 % la valora com a moderadament rellevant, amb un petit percentatge del 0,7 % que la considera poc rellevant. Aquestes dades reflecteixen que una dedicació a la missió i als valors de l'organització és altament apreciada.

### **Flexibilitat i gestió del canvi**

La flexibilitat i la gestió del canvi són considerades molt rellevants per a un 48,9 % dels contractants i bastant rellevants per a un 37,4 %. Un 10,8 % les veu com a moderadament rellevants, amb un 2,9 % que les considera poc rellevants. Aquesta competència és crucial per adaptar-se a noves situacions i canvis en el context laboral.

### **Comunicació i empatia**

Amb un 79,9 % dels contractants valorant aquesta competència com a molt rellevant i un 17,3 % com a bastant rellevant, la comunicació i l'empatia són clau en el treball social. Només un 2,2 % la considera moderadament rellevant, amb un 0,7 % que la veu poc rellevant. Aquesta elevada valoració indica que establir relacions efectives i comprensives amb els usuaris és fonamental.

### **Capacitat d'aprenentatge**

Un 56,1 % dels contractants considera la capacitat d'aprenentatge com a molt rellevant, mentre que un 38,1 % la valora com a bastant rellevant. Només un 5,8 % la veu com a moderadament rellevant, amb cap participant que la consideri poc o gens rellevant. Aquesta alta valoració subratlla la importància de la capacitat de continuar aprenent i adaptar-se als canvis en el camp professional.

### **Orientació a les persones**

Un 77 % dels contractants considera l'orientació a les persones com a molt rellevant, amb un 17,3 % que la valora com a bastant rellevant. Només un 5,8 % la veu com a moderadament rellevant. Aquesta competència és clau per garantir que els serveis ofereixin un suport adequat i personalitzat a les necessitats individuals.

### Pensament analític o conceptual

El pensament analític o conceptual és considerat com a molt rellevant per a un 34,5 % i com a bastant rellevant per a un 44,6 % dels contractants. Un 15,8 % la valora com a moderadament rellevant, amb un petit percentatge del 3,6 % i l'1,4 % que la consideren poc i gens rellevant, respectivament. Aquesta competència és important per analitzar informació complexa i conceptualitzar solucions.

### Gestió de l'estrès

La gestió de l'estrès és vista com a molt rellevant per a un 45,3 % i com a bastant rellevant per a un 39,6 %. Un 13,7 % la valora com a moderadament rellevant, amb un petit percentatge del 0,7 % que la considera poc rellevant. Aquesta competència ajuda a mantenir la calma i l'eficàcia en situacions estressants, essencial en el treball social.

Les treballadores socials en el sector privat, que inclou tant **empreses privades com entitats sense ànim de lucre**, exerceixen diverses **funcions** essencials que varien en freqüència i en la seva naturalesa. L'anàlisi detallada de les dades obtingudes d'una enquesta multiresposta permet comprendre millor la distribució d'aquestes funcions i la seva rellevància dins del sector. Les dades mostren les opcions indicades per aquestes entitats, observant-se opcions escollides per la gran majoria de les entitats. A continuació, s'explora cadascuna de les funcions delimitades per les entitats.

### Atenció directa

L'atenció directa és, amb diferència, la funció més comuna entre les treballadores socials del sector privat, amb un 90,9 %. Aquest alt percentatge indica que gairebé totes les TS estan involucrades en interaccions directes amb els beneficiaris dels serveis, sigui proporcionant assistència personal, orientació o suport emocional. Aquesta funció és fonamental perquè la intervenció directa permet a les TS entendre millor les necessitats dels individus, crear relacions de confiança i adaptar els serveis segons les necessitats específiques dels usuaris. En el sector privat i les entitats sense ànim de lucre, on la resposta immediata i el suport personalitzat són crucials, l'atenció directa esdevé el nucli de la pràctica professional.

### Coordinació

La coordinació és la segona funció més comuna, reflectint la necessitat de col·laboració efectiva entre diferents serveis, departaments i professionals, amb un 59,5 % de les respostes. Les treballadores socials sovint actuen com

a enllaç entre els usuaris i altres serveis socials, sanitaris o educatius, assegurant-se que la intervenció sigui coherent i integradora. En un entorn privat o sense ànim de lucre, la coordinació és clau per optimitzar recursos, evitar duplicitats i garantir que els serveis proporcionats siguin complementaris i beneficiïn al màxim els usuaris.

### **Planificació**

La funció de planificació és essencial per desenvolupar estratègies efectives que responguin a les necessitats dels usuaris i per organitzar intervencions a llarg termini. El 51,2 % de les treballadores socials estan implicades en la planificació, reflectint la importància d'establir objectius clars i sostenibles en els programes d'intervenció. En el sector privat, la planificació estratègica ajuda a alinear els serveis amb les missions i objectius organitzatius, mentre que en les entitats sense ànim de lucre, és crucial per a la distribució eficient dels recursos i l'assoliment dels objectius socials.

### **Avaluació**

L'avaluació és fonamental per mesurar l'eficàcia dels programes i serveis oferts. Tot i que només el 34,7 % de les treballadores socials estan implicades en aquesta funció, la seva importància rau en la capacitat d'identificar èxits, àrees de millora i impacte real de les intervencions. L'avaluació contínua permet ajustar les estratègies d'intervenció segons els resultats obtinguts, assegurant una millora continuada en la qualitat dels serveis prestats.

### **Supervisió**

La supervisió és una funció que implica la supervisió d'altres professionals o voluntaris dins de l'organització, representant el 33,9 % de la mostra. Aquest percentatge reflecteix que una proporció significativa de treballadores socials té un paper supervisor, assegurant que els estàndards de qualitat es mantenen i que el personal rep el suport necessari per a dur a terme les seves tasques de manera efectiva. Això és especialment rellevant en entitats sense ànim de lucre on la qualitat del servei és essencial per complir amb les obligacions socials i ètiques.

### **Funcions preventives**

Les activitats preventives representen el 31,4 %. Aquestes se centren a evitar problemes socials abans que sorgeixin, com ara la prevenció de la violència domèstica, l'abús de substàncies o l'exclusió social. Aquesta funció és fonamental en el treball social, ja que aborda les causes arrel dels problemes socials i redueix la necessitat d'intervencions més costoses a llarg termini.

### **Mediació**

La mediació és una funció clau per resoldre conflictes entre diferents parts, siguin familiars, comunitats o institucions. Amb un 27,3 %, aquesta funció és menys comuna que les altres, però continua sent rellevant, especialment en situacions on es busca una resolució pacífica i negociada de les disputes. En el context privat, la mediació pot ser utilitzada per gestionar conflictes laborals, comunitaris o familiars.

### **Promoció i inserció social**

La promoció i inserció social implica treballar per millorar la integració dels individus dins de la seva comunitat i augmentar la seva participació social i econòmica. Aquesta tasca és representada pel 24 % dels resultats. Aquesta funció és important per a les entitats sense ànim de lucre que es dediquen a apoderar comunitats vulnerables i fomentar l'autosuficiència i la participació activa en la societat.

### **Funció gerencial**

Les funcions gerencials han estat indicades pel 19,8 % de les entitats. Aquesta funció inclou la gestió d'equips, recursos i operacions, que són menys comunes, però importants en les organitzacions més grans o en aquelles que tenen una estructura més formalitzada. Les treballadores socials amb funcions gerencials juguen un paper clau en el lideratge organitzatiu i en la presa de decisions estratègiques.

### **Docència**

Aquesta funció és representada pel 9,9 % dels resultats. La funció de docència, encara que menys freqüent, és rellevant per a la formació i capacitació d'altres professionals o comunitats. Les treballadores socials que participen en la docència poden estar implicades en la formació contínua del personal, el desenvolupament de programes educatius o la capacitació de voluntaris. Un aspecte que hem analitzat en aquest estudi és la manca de TS impartint docència a les universitats, en concret als estudis de Treball Social. Principalment, les docents en aquest grau són professionals d'altres camps que imparteixen a futures treballadores socials.

### **Investigació**

La investigació és la funció menys comuna, ja que només un 5,8 % de les treballadores socials estan implicades en activitats de recerca. Així i tot, la

investigació és crucial per al desenvolupament de pràctiques basades en l'evidència i per avaluar noves metodologies d'intervenció social.

### Altres

El 4,1 % representa funcions diverses que no encaixen en les categories anteriors. Poden incloure tasques administratives, activitats de sensibilització comunitària o qualsevol altra funció específica de l'organització.

Amb aquestes dades, corroborem les dades obtingudes amb anterioritat, en la recollida d'informació quantitativa i qualitativa, realitzada a les treballadores socials. Observem que les professionals en el sector privat disposen d'un ampli ventall de funcions, amb una prevalença clara en l'atenció directa i la coordinació, seguides de prop per la planificació i l'avaluació. Aquestes funcions reflecteixen la diversitat de rols que les TS poden assumir, adaptant-se a les necessitats de les organitzacions i dels usuaris als quals serveixen.

També, aquestes dades ens mostren una realitat concreta en relació amb funcions de "càrrec superior" com gerencial o de supervisió, que tenen una representació inferior a altres funcions, més orientades a perfils que no disposen de poder de decisió. Aquesta menor representació denota una manca d'oportunitats laborals en càrrecs elevats per a les treballadores socials, encara que com veurem a continuació, aquests percentatges són superiors que els obtinguts a l'administració pública, on la promoció laboral de la treballadora social es troba més limitada.

**A l'administració pública** observem diferències evidents en relació amb les tasques realitzades. Basant-nos en les dades de la mateixa enquesta multi-resposta anterior, podem observar la distribució d'aquestes **funcions** i comprendre quines són les més prevalents i per què. A continuació, es presenta una anàlisi detallada de cadascuna de les funcions i la seva importància en el context del sector públic.

### Atenció directa

L'atenció directa és una funció imprescindible de les treballadores socials en els serveis públics, amb un 100 % de les respostes indicant que aquesta és una part fonamental del seu treball. Aquesta funció implica la interacció directa amb els individus, famílies i grups per identificar necessitats, proporcionar suport emocional, assessorar i enllaçar amb altres serveis. En el sector públic, l'atenció directa és essencial perquè garanteix que tots els ciutadans tinguin accés als serveis necessaris, especialment aquells més

vulnerables. L'enfocament en l'atenció directa reflecteix el compromís de les institucions públiques per oferir un suport accessible i personalitzat, complint així amb el mandat de servei públic.

### **Funcions preventives**

La segona funció més comuna és la preventiva, amb un 66,7 %. Aquesta funció implica activitats dissenyades per prevenir problemes socials abans que esdevinguin més greus o crònics, com ara la prevenció de l'abús de substàncies, la violència domèstica, o l'exclusió social. En el sector públic, les funcions preventives són fonamentals per reduir la demanda futura de serveis socials i per promoure el benestar general de la població. Les treballadores socials s'enfoquen en les causes arrel dels problemes socials, utilitzant estratègies proactives per evitar que les situacions s'agreugin.

### **Coordinació**

La coordinació és també una funció molt rellevant en el sector públic, amb un 55,6 % de les respostes indicant implicació en aquesta àrea. La coordinació entre diferents serveis i institucions és crucial per garantir que els beneficiaris rebin un suport integrat i coherent. Això és especialment important en el sector públic, on la complexitat dels casos sovint requereix la col·laboració de múltiples entitats, com serveis de salut, educació, justícia i habitatge. Les treballadores socials tenen un paper central en assegurar que la comunicació i la col·laboració entre aquestes entitats sigui fluida i efectiva.

### **Planificació**

La funció de planificació, amb un 44,4 %, reflecteix la importància de dissenyar estratègies i programes a llarg termini que responguin a les necessitats dels ciutadans i maximitzin l'eficàcia dels recursos públics. En els serveis públics, la planificació permet una distribució eficient dels recursos, l'establiment de prioritats en la intervenció social i la capacitat d'adaptar-se a les necessitats canviants de la comunitat.

### **Promoció i inserció social**

Igualment amb un 44,4 %, la promoció i inserció social són funcions clau per ajudar els individus a integrar-se millor en la societat. Això inclou el foment de la participació social, el suport per a la integració laboral i l'apoderament comunitari. En el sector públic, aquestes activitats són essencials per garantir la inclusió social i reduir les desigualtats, ajudant les persones a accedir a oportunitats econòmiques, educatives i culturals.

### **Avaluació**

L'avaluació, amb un 27,8 %, és important per mesurar l'efectivitat dels programes i serveis oferts. Aquesta funció permet a les treballadores socials i a les institucions públiques avaluar els resultats de les seves intervencions, identificar àrees de millora i assegurar que els recursos es destinin de manera adequada. Tot i que menys freqüent que altres funcions, l'avaluació és essencial per a una gestió basada en l'evidència, ajudant a millorar contínuament els serveis públics.

### **Supervisió**

La supervisió, també al 27,8 %, implica supervisar altres professionals o equips per assegurar la qualitat i coherència dels serveis prestats. Aquesta funció és important en el sector públic per garantir que les polítiques i procediments es compleixin i que les treballadores socials rebin el suport necessari per fer les seves tasques de manera efectiva. Aquesta tasca és crucial per mantenir estàndards alts en els serveis públics i assegurar que totes les intervencions siguin ètiques i efectives.

### **Mediació**

Amb un 16,7 %, la mediació és una funció menys freqüent però no menys important. La mediació és utilitzada per resoldre conflictes entre individus, famílies o grups, buscant solucions pacífiques i acceptades per totes les parts involucrades. En el context dels serveis públics, la mediació pot ser especialment útil en situacions de conflicte familiar, comunitari o institucional, promovent la cohesió social i evitant la necessitat d'intervencions legals o més coercitives.

### **Funció gerencial**

Les funcions gerencials, amb un 11,1 %, impliquen la gestió d'equips i recursos dins de les institucions públiques. Encara que aquesta funció és menys comuna, és crucial en els contextos en què les treballadores socials assumeixen rols de lideratge i gestió. Això pot incloure la planificació estratègica i la presa de decisions operatives que impacten en la qualitat i eficàcia dels serveis socials.

### **Docència i investigació**

Ambdós funcions, docència i investigació, tenen una baixa prevalença (5,6 % cadascuna). Un aspecte que hem analitzat en aquest estudi és la manca de treballadores socials impartint docència a les universitats, en concret als



estudis de Treball Social. Principalment, les docents en aquest grau són professionals d'altres camps, que imparteixen a futures treballadores socials. En la mateixa situació observem les professionals del treball social que es dediquen a la investigació, sent molt poques per l'escassa promoció que hi ha d'aquesta vessant.

En general, aquesta distribució de funcions indica un fort enfocament en la intervenció immediata i la prevenció de problemes socials, així com la coordinació efectiva per oferir serveis integrats i coherents. Les funcions menys freqüents, com la docència i la investigació, suggereixen que el treball social en el sector públic està més orientat cap a la pràctica directa i la gestió de casos, amb menys èmfasi en activitats acadèmiques o de recerca. En general, aquestes funcions reflecteixen l'objectiu dels serveis públics de proporcionar suport accessible i eficaç als ciutadans, especialment als més vulnerables, evidenciant la realitat laboral de la treballadora social que desenvolupa la seva tasca a l'àmbit públic.

### **7.3.3 VOLUM D'ATENCIÓ DIRECTA**

Les dades sobre el volum d'atenció directa que assumeixen les treballadores socials en el sector privat, que inclou tant empreses privades com entitats sense ànim de lucre, reflecteixen una àmplia variabilitat en el nombre d'usuaris atesos de mitjana setmanal. Aquesta diversitat en el volum d'atenció indica diferents models d'intervenció i capacitats de gestió de casos segons la naturalesa i els recursos disponibles de cada organització.

El resultat més elevat obtingut són les professionals que atenen entre 10 i 25 usuaris per setmana, amb un 31,4 % dels resultats. Aquest volum d'atenció és relativament moderat i permet una intervenció més personalitzada i aprofundida amb cada usuari. En aquest rang, les treballadores socials poden dedicar prou temps per avaluar les necessitats individuals, establir relacions de confiança i treballar en plans d'intervenció detallats. És probable que aquestes professionals treballin en entitats que prioritzen la qualitat del servei i l'atenció detallada, com ara organitzacions dedicades a casos complexos o a grups amb necessitats específiques.

Un 20,7 % de les treballadores socials atenen entre 26 i 40 usuaris setmanalment. Aquest volum d'atenció es considera elevat, ja que representa un nombre significatiu d'usuaris per gestionar dins d'una setmana laboral. Amb aquest nombre d'usuaris, les TS han de ser eficients en la gestió del temps i les prioritats, equilibrant la necessitat de proporcionar atenció de qualitat amb la realitat de la càrrega de treball. Això podria indicar un entorn de tre-



ball on les professionals han de fer front a una demanda alta de serveis o treballar en organitzacions amb recursos limitats que no poden permetre's ampliar el personal.

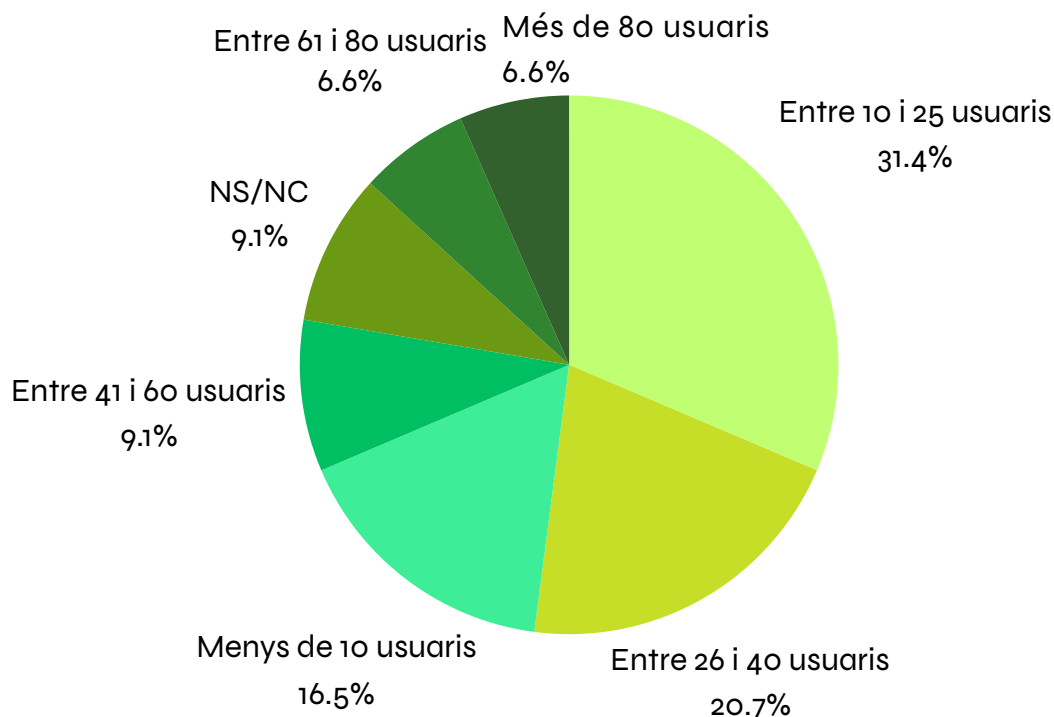
Un 16,5 % de les treballadores atenen menys de 10 usuaris per setmana. Aquest és un volum d'atenció baix, que sovint es troba en contextos on cada cas requereix una atenció intensiva o on les intervencions són de llarga durada. Aquest tipus de càrrega de treball permet una dedicació significativa a cada usuari, i és freqüent en entitats especialitzades en tractaments complexos. Principalment, observem que es donen en els àmbits de la salut mental, la rehabilitació o el suport intensiu per a casos de violència domèstica o altres situacions d'alta complexitat.

Un altre 9,1 % de les treballadores socials atenen entre 41 i 60 usuaris per setmana, una xifra que representa un volum d'atenció molt elevat. Aquest nivell de càrrega implica una pressió significativa per a les TS, ja que han de gestionar un gran nombre de casos en un període de temps limitat. En aquestes situacions, les intervencions són més breus i enfocades en qüestions urgents o immediates, amb menys oportunitat per al seguiment continuat. Aquesta situació pot ocórrer en organitzacions amb recursos limitats, una alta demanda de serveis o en àrees geogràfiques amb pocs professionals disponibles.

El mateix percentatge, de 9,1 %, es troba en la categoria de NS/NC, que indica una certa incertesa o variabilitat en la capacitat d'atenció de les treballadores socials, o possiblement una manca de dades concretes o de consciència sobre la pròpia càrrega de treball que realitzen les TS, per part de les mateixes entitats.

Un 6,6 % de les treballadores socials atenen entre 61 i 80 usuaris per setmana, i un altre 6,6 % atenen més de 80 usuaris setmanals. Aquests volums d'atenció són extremadament elevats i probablement indiquen una càrrega de treball insostenible a llarg termini per a les professionals. Aquestes xifres suggereixen un model d'intervenció que podria comprometre la qualitat del servei a causa de la limitació de temps disponible per a cada usuari. En aquests casos, és probable que les treballadores socials hagin de prioritzar les necessitats més immediates i urgents, sense poder oferir un suport complet i exhaustiu a cada persona. Les mateixes professionals afirmen que, en xifres d'atenció com aquestes, la funció del treball social es desdibuixa i se substitueix per assistencialisme burocràtic.

Amb aquestes dades, trobem principalment un volum gran de persones usuàries ateses al sector privat. Aquest volum no indica la complexitat de la tasca, donat que com hem vist, depenent de la funció pot suposar una dificultat més o menys elevada per a la professional. Per poder analitzar aquest grau de complexitat en relació amb el nombre de casos atesos, vam crear una pregunta per conèixer directament l'opinió del sector privat sobre aquest apartat.



En relació amb el volum d'intervenció setmanal que assumeixen les treballadores socials en el sector privat, les dades reflecteixen una distribució diversificada que depèn tant del nombre de casos atesos com de la complexitat d'aquests. Mentre que l'anàlisi anterior se centrava en el nombre d'usuàries atesos setmanalment, aquesta nova informació posa èmfasi en com perceben les empreses la càrrega de treball que gestionen les TS, tenint en compte no només el volum numèric de casos, sinó també la dificultat i profunditat de les intervencions requerides.

Segons les dades recollides, un 60,3 % de les entitats consideren que el volum d'intervenció setmanal de les professionals és adequat. Això suggereix que una majoria significativa percep que el nombre de casos i la complexitat d'aquests són possibles dins de les seves capacitats professionals i recursos disponibles. Aquesta percepció d'adequació està relacionada amb

models d'intervenció que permeten atencions personalitzades, similars als casos on les treballadores atenen entre 10 i 25 usuaris setmanalment, encara que com podem observar els percentatges no se sustenten entre si. Observem, per tant, un major percentatge d'empreses privades que defineixen el volum de tasca com a adequat, quan el nombre de persones ateses és superior al llindar que entenem com a adequat.

D'altra banda, un 18,2 % de les entitats indiquen que el volum d'intervenció de les professionals és elevat, reflectint una situació en què la càrrega de treball és alta i pot requerir una gestió molt eficient del temps i dels recursos per mantenir la qualitat del servei. Aquestes professionals podrien trobar-se en contextos amb un nombre d'usuaris superior als 26 per setmana, on la demanda del servei és alta i es necessiten habilitats per equilibrar atencions múltiples de manera simultània. Aquest percentatge sí que es correspon, a priori, amb les ràtios d'usuaris analitzades anteriorment.

Un 10,7 % de les entitats perceben el volum d'intervenció de les professionals com a baix. Aquest percentatge és relacionat amb aquells casos en què s'atenen menys de 10 usuaris per setmana, on es permet una dedicació més intensiva i personalitzada a cada cas, sovint necessari per a casos de major complexitat o de llarga durada. En aquest cas, també podem afirmar que el percentatge sí que es correspon a priori, amb les ràtios d'usuaris analitzades anteriorment.

Respecte a les respostes de NS/NC, el 8,3 % representa una certa incertesa o variabilitat en la percepció del volum d'intervenció. Aquestes dades poden indicar una manca de consciència clara sobre la pròpia càrrega de treball o una dificultat per quantificar la complexitat i la intensitat de les intervencions en funció de cada context laboral.

Finalment, un 2,5 % de les entitats perceben el seu volum d'intervenció com a excessiu, la qual cosa suggereix una càrrega de treball que podria ser insostenible a llarg termini. En aquests casos, les professionals estan portant més de 40 casos per setmana, on la pressió i la necessitat d'intervencions ràpides poden comprometre la qualitat del servei, similar a les situacions descrites amb un volum d'atenció superior a 60-80 usuaris setmanals. Aquesta percepció de volum d'intervenció excessiu condueix inevitablement a un esgotament professional i a una possible disminució de la qualitat de les intervencions socials. Aquest percentatge és el que menys s'adequa a la realitat, donat que com hem observat a l'anterior apartat, més del 20 % de les professionals al sector privat atenen més de 40 usuaris a la setmana, motiu pel qual la visió de les entitats que només el 2,5 % tenen una tasca excessiva, no s'ajusta a la realitat, en cap dels casos.

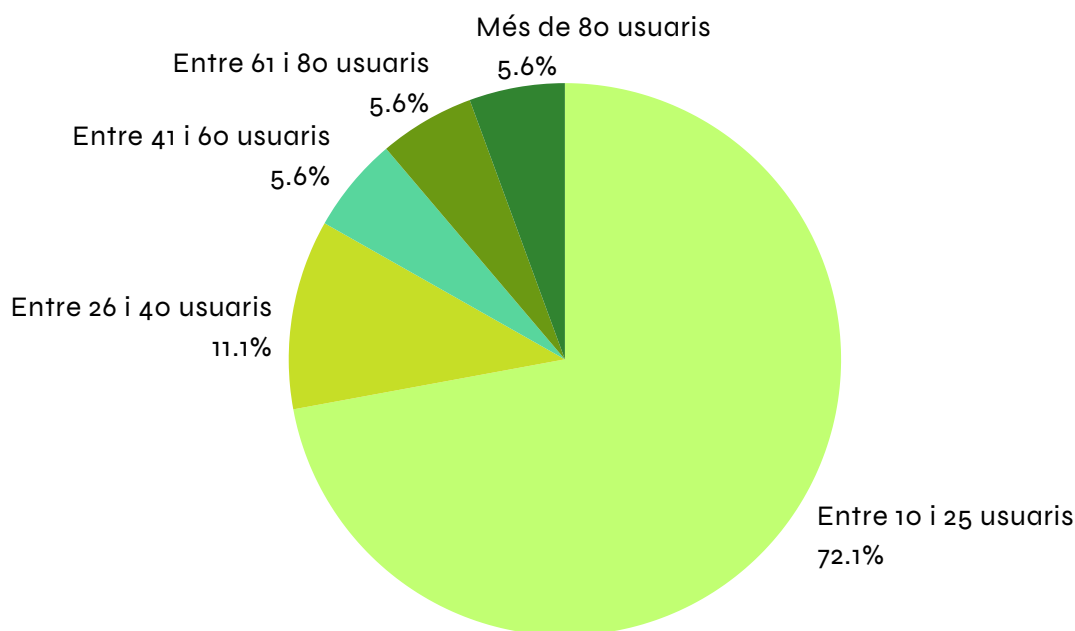
Per una altra banda, a l'administració pública observem una major estabilitat en l'atenció d'usuaris, degut principalment a les ràtios definides pels estaments públics per a l'atenció ciutadana. Inicialment, observem que el 72,2 % de les treballadores socials atenen entre 10 i 25 usuaris per setmana. Aquest volum d'atenció és considerat moderat i permet a les professionals proporcionar una atenció més personalitzada i detallada a cada cas. En els serveis públics, aquesta càrrega de treball suggereix que les treballadores socials disposen de la capacitat de dedicar un temps significatiu a cada usuari, aspecte que és essencial per comprendre les seves necessitats i circumstàncies individuals. Aquest enfocament és important per a la qualitat del servei, ja que facilita l'establiment de relacions de confiança i permet un seguiment continuat i adaptat a les necessitats canviants dels usuaris.

Un 11,1 % de les treballadores socials als serveis públics atenen entre 26 i 40 usuaris setmanalment. Aquest volum d'atenció és més elevat i pot indicar que aquestes treballadores operen en entorns amb una demanda més alta de serveis o en àrees on les problemàtiques socials requereixen una intervenció més ràpida i menys aprofundida. Tot i que aquest volum encara permet cert nivell d'atenció individualitzada, la càrrega de treball és elevada, requerint que les TS siguin molt eficients en la gestió del temps i en la prioritització de casos.

Un 5,6 % de les treballadores socials als serveis públics atenen entre 41 i 60 usuaris per setmana, un volum d'atenció alt que pot generar una càrrega significativa per a les professionals. Amb aquest nombre d'usuaris, el temps disponible per a cada persona és considerablement reduït, el que pot limitar la capacitat de les TS per proporcionar un suport profund i detallat. En els serveis públics, aquesta situació podria indicar entorns de treball amb alta demanda i recursos limitats, on les TS han de gestionar un volum elevat de casos amb una pressió constant per atendre ràpidament els usuaris i satisfer les seves necessitats més immediates.

De manera similar, un altre 5,6 % de les treballadores socials als serveis públics atenen entre 61 i 80 usuaris per setmana. Aquest volum d'atenció és extremadament elevat i reflecteix una càrrega de treball insostenible a llarg termini per a les professionals implicades. Amb un nombre tan elevat d'usuaris, l'atenció proporcionada tendeix a ser més breu i centrada en intervencions puntuals, més que en processos de suport continuat i aprofundit. Aquest nivell de càrrega pot tenir impactes negatius tant en la qualitat del servei com en el benestar de les treballadores socials, que poden experimentar estrès i esgotament professional a causa de la pressió constant.

Finalment, el 5,6 % de les treballadores socials als serveis públics atenen més de 80 usuaris setmanals, un volum que és excepcionalment alt i que representa una situació de sobrecàrrega extrema. Aquesta situació és insostenible i pot comprometre greument la qualitat de l'atenció proporcionada, ja que les TS es veuen obligades a dedicar un temps mínim a cada usuari. En contextos com aquests, és probable que les intervencions es limitin a resoldre necessitats immediates sense la possibilitat d'un seguiment continu o d'una intervenció profunda. Aquesta realitat pot ser indicativa de serveis públics que operen sota una gran pressió, amb recursos insuficients per satisfer la demanda de la població. Aquestes dades ens indiquen una situació que no hauria de succeir, ja que les ràtios professionals per llei indiquen un volum menys elevat, però la realitat de la professió, en moltes ocasions, sobrepassa el que hauria de ser.



Amb aquestes dades, trobem un volum gran de persones usuàries ateses als serveis públics. Aquest volum no indica la complexitat de la tasca, donat que com hem vist, depenent la funció pot suposar una dificultat més o menys elevada per a la professional. Per poder analitzar aquest grau de complexitat en relació amb el nombre de casos atesos, vam crear una pregunta per conèixer directament l'opinió del sector privat sobre aquest apartat.

En relació amb el volum d'intervenció setmanal que assumeixen les treballadores socials als àmbits públics, les dades reflecteixen una distribució diversificada que depèn tant del nombre de casos atesos com de la complexitat d'aquests. Mentre que l'anàlisi anterior se centrava en el nombre d'usuaris atesos setmanalment, aquesta nova informació posa èmfasi en com perceben els mateixos serveis públics la càrrega de treball que gestionen les TS, tenint en compte no només el volum numèric de casos, sinó també la dificultat i profunditat de les intervencions requerides.

Un 44,4 % dels serveis públics consideren que el volum d'intervenció setmanal de les professionals és elevat. Aquest percentatge suggereix que una proporció considerable de professionals treballa en contextos amb una alta demanda de serveis, on la càrrega de treball és significativa i requereix una gestió molt eficient del temps i dels recursos per mantenir la qualitat de l'atenció. A diferència de l'àmbit privat, als serveis públics gairebé la meitat de les respostes identifiquen un volum de feina elevat, encara que el nombre de persones ateses, a priori, sigui inferior.

A més, un 33,3 % dels serveis públics consideren que el volum d'intervenció de les professionals és adequat. Això indica que la càrrega de treball és possible de realitzar i permet oferir una atenció de qualitat sense una pressió excessiva. Aquesta adequació correspon a les treballadores que gestionen entre 10 i 25 usuaris setmanalment, on el ritme de treball permet un enfocament més personalitzat i detallat, essencial per a intervencions que requereixen comprensió profunda de les necessitats individuals.

D'altra banda, un 22,2 % dels serveis públics perceben que el volum d'intervenció de les professionals és excessiu. Aquest grup representa les professionals que estan sota una càrrega de treball extrema, sovint atenen més de 40 usuaris per setmana. En aquests casos, la capacitat de proporcionar una atenció adequada es veu compromesa per la necessitat d'abordar un gran nombre de casos en un temps molt limitat, el que pot portar a un suport superficial i a una manca de seguiment continuat. Aquesta situació és preocupant, ja que pot generar estrès i esgotament professional, afectant negativament tant la qualitat del servei com el benestar de les treballadores socials.

Finalment, destaca el fet que no hi ha cap servei públic que hagi indicat que el seu volum d'intervenció sigui baix. Aquesta absència suggereix que els serveis públics tenen una clara percepció de la càrrega de treball que realitzen les treballadores socials, i que els volums d'intervenció són, en general, percebuts com a elevats o adequats, però no baixos. Això pot ser degut

a la naturalesa dels serveis públics, on l'assignació de casos es gestiona segons ràtios establerts i hi ha menys variabilitat en les percepcions de la càrrega de treball.

#### **7.3.4 TREBALL EN EQUIP I RECURSOS DISPONIBLES**

Tant al sector privat com als serveis públics, es va investigar la participació de les treballadores socials en equips multidisciplinaris. En ambdós casos, la resposta ha estat unànime, amb un 94 % de presència en equips d'aquest tipus tant en l'àmbit privat com en el públic. Aquest resultat és coherent amb les respostes de les mateixes TS, que van indicar percentatges molt similars. Aquesta evidència confirma que gairebé la totalitat de les professionals, independentment del sector o de l'àmbit professional, treballen en equips multidisciplinaris, col·laborant amb professionals de diferents disciplines.

Per un altre costat, a l'anàlisi de recursos disponibles al sector privat i a l'administració pública, observem grans diferències. Els següents resultats són obtinguts d'una pregunta amb opció multiresposta, on les diferents entitats disposaven de les opcions que necessitessin per indicar els recursos disponibles.

Al sector privat, entre empreses privades i entitats sense ànim de lucre, les entitats van seleccionar de mitjana gairebé 4 respostes. A continuació analitzem les principals dades:

Observem que el 90,1 % de les entitats han indicat que les treballadores socials disposen d'un espai de treball propi i/o compartit amb la resta de l'equip. Encara que la xifra és molt elevada, sobta que gairebé el 10 % de les treballadores no disposin d'un espai de treball, encara que pot estar relacionat amb professionals que fan la seva tasca mitjançant el teletreball. Tot i això, és preocupant plantejar que pugui donar-se la situació en què una professional no disposi d'un espai físic, propi o compartit, ja que indica en tot cas, dificultats per desenvolupar la seva tasca.

A més, el 74,4 % de les entitats afirma que les seves treballadores disposen d'un espai per a l'atenció directa que garanteix la intimitat de les persones ateses. Com a l'apartat anterior, ens trobem un percentatge elevat que denota un aspecte positiu, però també posa en rellevància la manca de més del 25 % de les professionals que no disposen d'aquest espai. Aquest espai té una importància transcendental per desenvolupar la seva tasca professional, garantint que l'atenció a usuaris sigui l'adequada, fomentant la bona pràctica professional.



Amb el mateix percentatge, un 74,4 %, les entitats del sector privat afirmen que les treballadores socials contractades disposen de recursos tecnològics en el seu lloc de feina. Aquest percentatge és elevat, indicant-nos la importància que tenen els recursos tecnològics en la tasca diària de la professional. Encara que aquest percentatge és majoritari, com ha succeït anteriorment, és important fer menció que més del 25 % de les professionals no disposen d'aquests recursos tan bàsics en el desenvolupament de la tasca.

El 62,8 % de les entitats afirmen que disposen d'àrees de descans o d'un ofice per a les treballadores socials. Tot i que aquesta xifra mostra que una majoria de les entitats reconeixen la importància de proporcionar un espai adequat per al descans i la recuperació durant la jornada laboral, també implica que més del 37 % de les entitats no ofereixen aquests espais. Aquesta manca pot afectar negativament el benestar i la productivitat de les professionals, ja que disposar d'un espai per a la pausa és essencial per mantenir la motivació i evitar el desgast laboral.

Amb una xifra inferior, ens trobem amb 36,4 % l'opció de fer teletreball, indicat per les entitats. Aquest percentatge mostra que la possibilitat de treballar de manera flexible encara no és àmpliament adoptada en el sector, tot i que el teletreball pot oferir avantatges importants, com ara una millor conciliació entre la vida laboral i personal. Així, més del 63 % de les entitats no ofereixen aquesta opció, aspecte que pot limitar la capacitat de les professionals per gestionar millor el seu temps i reduir l'estrès associat als desplaçaments.

Finalment, només el 28,9 % de les entitats asseguren que les treballadores socials contractades disposen de mitjans per als desplaçaments necessaris per a la seva tasca professional. Això implica que gairebé el 71 % de les entitats no proporcionen aquests recursos, fet que pot suposar una càrrega addicional per a les treballadores que necessiten moure's per complir amb les seves funcions. La manca de suport per als desplaçaments pot limitar l'eficàcia de la tasca de les treballadores socials i generar despeses addicionals per a elles. En moltes situacions no és un aspecte necessari, per això les entitats defineixen amb poca importància aquest aspecte.

Per altra banda, al sector públic, les respostes van ser més freqüents, amb una selecció de gairebé 5 respostes per servei. A continuació, analitzem les dades principals i comparem amb els resultats del sector privat:

El 100 % dels serveis del sector públic indiquen que les treballadores socials disposen d'un espai de treball propi i/o compartit amb la resta de l'equip.



Aquesta xifra mostra un accés universal a espais de treball, fet que és molt positiu per garantir que totes les professionals puguin desenvolupar la seva tasca adequadament. Aquesta dada evidencia que el sector públic garanteix de manera més consistent les condicions mínimes per al treball efectiu de les professionals, evitant qualsevol situació en què una treballadora no tingui un espai físic adequat per a la seva tasca.

El 94,4 % dels serveis públics afirmen que les seves treballadores disposen d'un espai per a l'atenció directa que garanteix la intimitat de les persones ateses. Tot i ser un percentatge molt elevat que reflecteix un compromís per part de les entitats públiques amb la qualitat de l'atenció, encara hi ha un 5,6 % de les professionals que no disposen d'aquest espai. Aquesta petita mancança pot afectar la qualitat de l'atenció proporcionada i la confidencialitat de les persones ateses. En la comparació amb el 74,4 % al sector privat, observem una diferència significativa del 20 %, que indica que el sector públic està més compromès amb la qualitat de l'atenció i la confidencialitat dels usuaris.

Pel que fa als recursos tecnològics, el 88,9 % dels serveis públics proporcionen aquests mitjans a les seves treballadores socials. Aquest percentatge indica que la gran majoria de les professionals disposen dels mitjans necessaris per realitzar la seva tasca de manera eficient. Tanmateix, un 11,1 % de les treballadores encara no disposen d'aquests recursos, aspecte que pot dificultar la seva feina i limitar l'ús de tecnologia per a la millora dels serveis. En comparació amb el 74,4 % del sector privat, observem un 14,5 % de diferència, que denota que el sector públic està més ben equipat tecnològicament, gràcies a un pressupost més elevat.

En relació amb les àrees de descans o oficines, el 88,9 % dels serveis públics afirmen tenir aquests espais disponibles, revelant que gairebé tots els serveis públics valoren la importància de proporcionar espais adequats per al descans durant la jornada laboral, en contrast amb el 62,8 % al sector privat. Aquesta diferència del 26,1 % suggereix que les entitats públiques donen més importància al benestar de les seves treballadores, proporcionant espais adequats per al descans i la recuperació durant la jornada laboral.

L'opció de teletreball està disponible per al 66,7 % de les treballadores al sector públic, mentre que al sector privat només el 36,4 % té aquesta possibilitat. Aquesta gran diferència de gairebé el doble evidencia una major flexibilitat laboral en el sector públic, permetent millor conciliació de la vida personal i professional i adaptació a situacions com el treball a distància.

Finalment, el 50 % de les entitats públiques ofereixen mitjans per als desplaçaments requerits per a la tasca professional, en comparació amb només el 28,9 % al sector privat. Aquest 21,1 % de diferència subratlla un suport més gran en el sector públic per facilitar el treball de camp i els desplaçaments, reduint la càrrega econòmica per a les treballadores socials. Així i tot, només la meitat de les treballadores públiques disposen d'aquest suport, reafirmant-se com un gran aspecte de millora de l'administració.

### **7.3.5 RECURSOS PER A LA CURA DE LES PROFESSIONALS**

La salut mental de les treballadores socials és un aspecte fonamental que cal considerar en l'àmbit professional, ja que té un impacte directe no només en la qualitat del servei que ofereixen, sinó també en la seva pròpia qualitat de vida. Les TS s'enfronten diàriament a situacions de gran complexitat emocional i sovint treballen amb persones que es troben en situacions de vulnerabilitat, com ara la pobresa, l'exclusió social, la violència domèstica o problemes de salut mental. Aquesta exposició constant a situacions de gran càrrega emocional i estressant pot tenir un impacte profund en el seu benestar psicosocial, augmentant el risc de patir desgast professional, ansietat, depressió i altres trastorns de salut mental.

En aquest context, la salut mental de les treballadores socials esdevé un aspecte bàsic. El benestar emocional i psicològic d'aquestes professionals és crucial per assegurar que puguin continuar oferint un suport eficaç i empàtic als seus usuaris. Sense un suport adequat, les TS poden arribar a experimentar el que es coneix com a "burn-out" o desgast professional, un estat de fatiga extrema i esgotament emocional que no només afecta la seva salut, sinó que també compromet la seva capacitat de resposta i eficàcia professional.

La recollida d'informació ens ha mostrat que les treballadores socials valoren molt favorablement la possibilitat de disposar de recursos de suport i acompanyament per gestionar la sobrecàrrega laboral i l'impacte que aquesta té en el seu benestar psicosocial. Aquestes eines poden incloure la supervisió regular, el suport emocional, la formació en tècniques de gestió de l'estrès, així com altres recursos específics per promoure la salut mental i el benestar emocional.

No obstant això, quan es va preguntar a les entitats i administracions públiques si disposaven de protocols o recursos per a les treballadores socials, les dades van corroborar les preocupacions prèvies de les professionals. Gairebé el 60 % dels enquestats, tant del sector privat com del públic, van

afirmar que les treballadores socials contractades no disposen de cap protocol de cura o supervisió per gestionar la seva salut mental. Aquesta manca de suport estructural és alarmant, ja que posa de manifest una despreocupació important en relació amb la salut mental d'aquestes professionals.

L'absència de protocols de cura o recursos de suport per a les treballadores socials no només és una qüestió de benestar personal, sinó que també té implicacions més àmplies per als serveis que representen. Quan les TS no disposen del suport necessari per gestionar l'estrès i l'esgotament emocional, la seva capacitat per oferir un servei de qualitat es veu compromesa.

És fonamental que tant les entitats com les administracions públiques reconeguin la importància de la salut mental de les treballadores socials i prenguin mesures actives per establir protocols de cura i supervisió. Aquests protocols haurien d'incloure accions concretes com l'accés a serveis de suport psicològic, la creació d'espais per a la supervisió professional, i la promoció d'una cultura laboral que valori el benestar emocional i mental dels seus empleats. A més, la formació contínua en gestió de l'estrès i el desenvolupament d'habilitats d'autocura poden ser instruments valuosos per ajudar aquestes professionals a mantenir la seva salut mental.

### **7.3.6 FACTORS DETERMINANTS EN LA CONTRACTACIÓ**

Per un altre costat, en preguntar per factors que determinen la contractació d'una treballadora social, observem que hi ha aspectes clau que busquen en els candidats i altres no tan importants.

#### **Formació universitària (reglada)**

La formació universitària reglada és el factor més important, amb un 81 % dels contractants considerant-la com a molt rellevant. Aquest nivell de rellevància subratlla la importància d'una titulació acadèmica formal i acreditada en treball social com a requisit essencial per a la contractació.

#### **Experiència en l'àmbit**

L'experiència específica en el treball social és igualment crucial, amb un 39,7 % dels contractants que la consideren molt rellevant i un altre 39,7 % que la valora com a bastant rellevant. Aquesta alta valoració indica que una experiència directa en el sector és essencial per a la majoria dels contractants.

### **Experiència en altres àmbits**

L'experiència en altres àmbits és moderadament rellevant, amb un 38 % dels contractants valorant-la com a moderadament rellevant i un 28,9 % com a bastant rellevant. Tot i que menys crucial que l'experiència específica en l'àmbit, pot ser valuosa en funció de les circumstàncies.

### **Distància entre el lloc de treball i residència de la treballadora**

La distància entre el lloc de treball i la residència és considerada pel 33,1 % dels contractants com a moderadament rellevant i un 26,4 % com a bastant rellevant. Aquesta variabilitat mostra que la proximitat pot influir en la logística i l'eficiència, però no és el factor determinant.

### **Idiomes**

El coneixement d'idiomes és considerat moderadament rellevant, amb un 36,4 % dels contractants que ho valoren com a moderadament rellevant i un 11,6 % com a bastant rellevant. La seva baixa valoració en comparació amb altres factors suggereix que és útil però no determinant. Les entitats que ho consideren més rellevant es troben relacionades d'alguna manera amb l'àmbit de la immigració i serveis socials bàsics.

### **Rang salarial**

El rang salarial és considerat moderadament rellevant, amb un 40,5 % de les respostes. Quan les entitats són preguntades per aquest aspecte, opinen en la gran majoria que el rang salarial que proposa la professional és un aspecte important a tenir en consciència, però que en moltes ocasions s'arriba a un acord. Això mostra que, mentre pot influir en la decisió, no és tan crucial com l'experiència i la formació.

### **Edat**

L'edat és vista com a poc rellevant, amb un 69,4 % dels contractants considerant-la gens rellevant. Aquesta baixa rellevància mostra una preferència per les habilitats i l'experiència en lloc de l'edat del candidat.

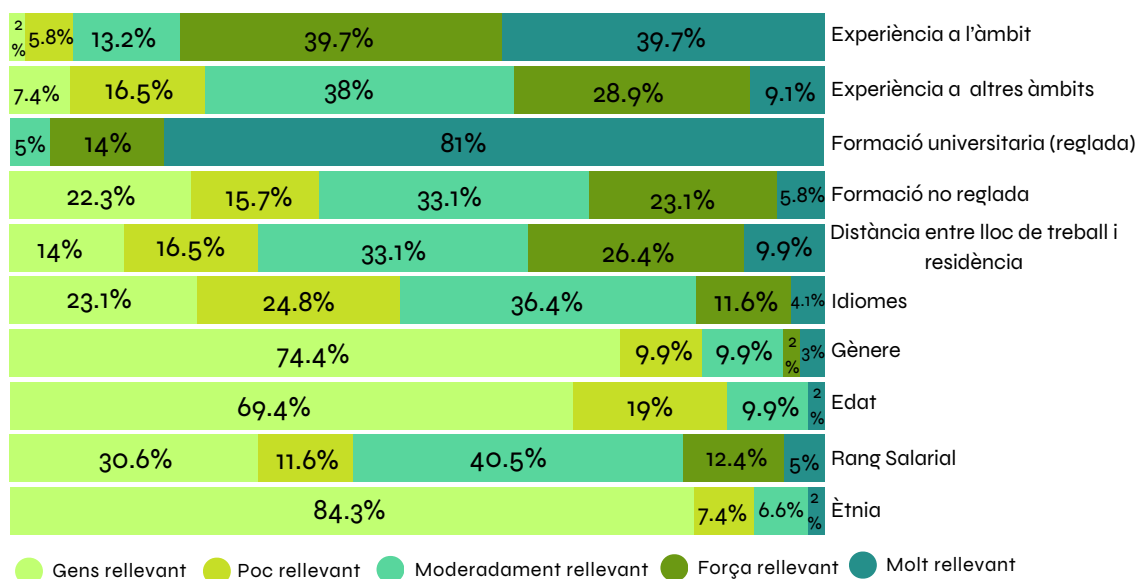
### **Gènere**

El gènere és considerat poc rellevant en la contractació, amb un 74,4 % dels contractants que el valoren com a gens rellevant. Aquesta baixa rellevància reflecteix un enfocament cap a les competències i l'experiència en lloc de factors personals.

## Ètnia

L'ètnia és considerada com a gens rellevant per la majoria dels contractants, amb un 84,3 %. Aquesta baixa valoració indica que l'ètnia no influeix en la decisió de contractació, reflectint una orientació cap a les competències i l'experiència.

Afegim una figura gràfica que representa totes les dades recollides en aquest apartat:



### 7.3.7 LA ROTACIÓ DE PROFESSIONALS

La rotació de professionals en el sector privat és un aspecte important a considerar per entendre la dinàmica laboral de les treballadores socials. Per conèixer aquesta dada vam realitzar una enquesta multiresposta, on de mitjana les entitats van seleccionar 4 respostes per entitat.

D'acord amb les dades recollides, el 62,8 % de les entitats privades van informar que, en els últims dos anys, no hi ha hagut una rotació superior al 20 % entre les treballadores socials. Aquest percentatge majoritari suggereix una certa estabilitat en la plantilla dins d'aquest sector. No obstant això, un 32,2 % de les entitats van reportar una rotació superior al 20 %, fet que indica que un terç de les organitzacions han experimentat canvis significatius en la seva força laboral. A més, un 5 % de les entitats no van saber o no van voler respondre (NS/NC).

Per entendre millor les raons d'aquesta rotació, es va preguntar a les entitats que van informar una rotació superior al 20 % sobre els motius principals. Els resultats indiquen que la baixa voluntària és la causa principal de la rotació, amb un 69,2 %. Això suggereix que moltes treballadores socials decideixen deixar les seves posicions per motius personals o professionals que podrien incloure factors com la cerca de millors condicions laborals, un desig de canvi o altres oportunitats professionals fora del sector privat.

A més, el 43,6 % de les entitats van indicar que la rotació es deu a l'accés a l'administració pública. Aquest percentatge mostra que un nombre considerable de treballadores socials han deixat les seves posicions en el sector privat per accedir al sector públic, possiblement atrets per les condicions laborals més estables, salaris més competitius o els beneficis que solen oferir les entitats públiques.

L'acomiadament representa un 10,3 % de la rotació, un percentatge relativament baix que podria indicar que la majoria de les baixes no són forçades per l'ocupador, sinó que són decisions preses per les treballadores. La finalització de contractes temporals explica només un 2,6 % de la rotació, el que podria suggerir que la majoria de les posicions de treballadores socials en el sector privat no són de naturalesa temporal o que hi ha una tendència a renovar els contractes temporals. Finalment, un altre 2,6 % s'atribueix a altres motius no especificats, la qual cosa pot incloure una varietat de raons menys comunes o específiques a cada entitat.

En conjunt, aquestes dades indiquen que, tot i que la rotació superior al 20 % no és una característica generalitzada del sector privat, sí que existeix en una proporció significativa de les entitats. Les raons principals semblen estar associades amb les baixes voluntàries i l'atracció cap al sector públic, ressaltant la necessitat d'abordar factors com la satisfacció laboral i la competència entre sectors per atraure i retenir talent.

Per contra, a l'administració pública, l'estabilitat laboral de les treballadores socials sembla ser lleugerament superior a la del sector privat. Segons les dades recollides, el 66,7 % de les entitats públiques van indicar que, en els últims dos anys, no hi ha hagut una rotació superior al 20 % entre les TS. Això suggereix que la majoria de les entitats públiques experimenten una baixa rotació de personal, la qual cosa pot ser un indicador d'una major estabilitat laboral i satisfacció dins del sector públic. Tanmateix, un 27,8 % de les entitats públiques van informar que sí que hi ha hagut una rotació superior al 20 %, mentre que un 5,6 % no saben o no van voler respondre (NS/NC).

Aquestes xifres mostren que, encara que la rotació és menys freqüent en el sector públic que en el privat, encara és present en una part significativa.

Per entendre millor els motius darrere d'aquesta rotació en les entitats públiques, es va preguntar als serveis que havien informat una rotació superior al 20 % sobre les raons principals. Els resultats mostren que la baixa voluntària i la finalització de contractes temporals són les causes més freqüents, amb un 60 % cadascuna. Això indica que, tot i que moltes treballadores socials decideixen deixar les seves posicions de manera voluntària, també hi ha una alta proporció de rotació deguda a la naturalesa temporal dels contractes en el sector públic. La finalització de contractes temporals com a motiu de rotació en el sector públic contrasta amb la situació del sector privat, on aquest motiu és molt menys comú. Aquesta diferència pot reflectir una dependència més gran de contractes temporals en l'administració pública per cobrir posicions de treball social, possiblement a causa de la rigidesa en els processos de contractació permanent o de limitacions pressupostàries.

L'acomiadament representa un 20 % de la rotació, una proporció més alta que en el sector privat, on només el 10,3 % es va atribuir a acomiadaments. Això podria suggerir que, tot i l'estabilitat relativa del sector públic, hi ha situacions en què les treballadores socials són acomiadades per diverses raons, incloent-hi el rendiment laboral o ajustaments estructurals.

Finalment, un 40 % de les entitats van assenyalar "altres" motius per a la rotació, una xifra notablement superior al 2,6 % observat en el sector privat. Això podria incloure una varietat de raons específiques a cada servei o condicions particulars del sector públic que no es reflecteixen en altres categories.

### **7.3.8 BENEFICIS EN LA CONTRACTACIÓ D'UNA TS**

Les respostes tant de l'administració pública com de les entitats del sector privat sobre els beneficis observats amb la contractació de treballadores socials mostren un reconeixement generalitzat de l'impacte positiu d'aquestes professionals en diversos aspectes de les organitzacions i els serveis que ofereixen. Les dades revelen que la majoria de les entitats perceben millores significatives gràcies a la incorporació de TS als seus equips.

El benefici més destacat, assenyalat pel 70,5 % de les entitats o serveis públics, és l'increment qualitatiu de les valoracions i els diagnòstics socials. Aquest percentatge tan alt indica que les treballadores socials aporten una capacitat d'anàlisi i una perspectiva especialitzada que millora notablement



la qualitat dels diagnòstics i les intervencions socials. Aquesta xifra es troba estretament relacionada amb el percentatge de la tasca d'atenció directa que les professionals realitzen.

Un altre benefici important identificat per les entitats és una major eficiència en la tasca conjunta amb la resta de professionals de l'equip, amb un 64 % de les respostes. Això suggereix que la presència de treballadores socials facilita la col·laboració interdisciplinària, contribuint a una millor integració de serveis i a una coordinació més fluida entre els diferents membres de l'equip, fet que millora la qualitat de l'atenció prestada.

La millora del grau de satisfacció de les persones ateses és un altre aspecte positiu destacat per un 61,2 % de les entitats. Això implica que les treballadores socials no només contribueixen a millorar els processos interns de les organitzacions, sinó que també tenen un impacte directe i positiu en l'experiència dels usuaris, augmentant la satisfacció general amb els serveis rebuts.

També es destaca l'optimització de la coordinació com un benefici important, mencionat pel 42,4 % de les entitats i serveis públics. Aquest benefici subratlla la capacitat de les treballadores socials per ajudar a alinear els objectius i les activitats dels diferents membres de l'equip, millorant així la coherència i l'eficàcia dels serveis prestats.

Un percentatge menor, però significatiu, del 12,2 %, ha percebut una millora del clima laboral com a resultat de la incorporació de treballadores socials. Això pot indicar que la presència d'aquestes professionals també contribueix a una dinàmica d'equip més positiva, possiblement gràcies a les seves habilitats en comunicació, resolució de conflictes i enfocament col·laboratiu.

En contraposició, un 5 % de les entitats van indicar que no han percebut cap d'aquests beneficis, cosa que podria suggerir diferències en la manera en què s'integren les treballadores socials en alguns contextos o una manca de reconeixement del seu impacte per part d'algunes organitzacions.

Finalment, un 2,9 % van seleccionar "altres" beneficis, que inclouen complir amb les ràtios de contractes programa, aportar una visió diferent als projectes de consultoria, i una perspectiva comunitària i de vinculacions des del sistema. Aquests comentaris addicionals indiquen que, a més dels beneficis més comunament reconeguts, les treballadores socials també aporten valors específics que responen a necessitats particulars de cada entitat o projecte.

Com a apartat extra, vam preguntar exclusivament al sector privat si es promou l'accés a càrrecs de responsabilitat i/o directius a les treballadores socials contractades. El 88,5 % de les respostes afirmen que sí, si disposen del perfil professional adient. Aquesta dada és positiva en relació amb la promoció laboral de les treballadores socials. A l'administració pública no es va fer aquesta qüestió donat els requisits que presenten, que actualment impossibiliten aquesta promoció.

En resum, les dades mostren que la contractació de treballadores socials és vista majoritàriament de manera positiva per les entitats del sector públic i privat, destacant la seva contribució a millorar la qualitat de l'atenció, l'eficiència del treball en equip i la satisfacció dels usuaris, així com altres beneficis més específics segons el context de cada organització.

## 8. TENDÈNCIES DE LA PROFESSION

En un món cada vegada més complex i en constant canvi, la professió de treball social es troba en una cruïlla, amb nous reptes i oportunitats que redefeixen el seu paper i les pràctiques per desenvolupar-lo. Les treballadores socials no només han de respondre a les necessitats socials emergents, sinó també adaptar-se a un entorn professional dinàmic que requereix una constant revisió de les seves competències i àrees d'actuació.

Aquest punt del nostre estudi se centra en les tendències actuals de la professió de treball social, explorant els canvis i les novetats que estan marcant el seu futur. A més, té com a objectiu proporcionar una visió completa de les tendències actuals en el treball social, ajudant a comprendre millor els canvis en la professió i a preparar-se per a les seves futures transformacions.

En primer lloc, analitzarem els perfils professionals exclusius i compartits dins del treball social, distingint entre les tasques que són exclusivament responsabilitat de les treballadores socials i aquelles que es comparteixen amb altres professionals dins l'àmbit social. Aquestes distincions són crucials per entendre la delimitació de competències i la col·laboració interdisciplinària, especialment en contextos en què el treball en equip és essencial per oferir una atenció integral i de qualitat a les persones usuàries.

Seguidament, examinarem els avenços i retrocessos de la professió al llarg dels últims anys. Aquesta anàlisi ens permetrà identificar no només els assoliments aconseguits gràcies a la lluita constant per millorar les condicions laborals i la visibilitat de la professió, sinó també els desafiaments que persisteixen i les àrees on hi ha hagut retrocessos en la presència de la treballadora social. Entendre aquests moviments és fonamental per traçar un camí cap a la consolidació i l'avenç de la professió en els pròxims anys.

També ens centrarem en les noves tendències que estan emergint dins del treball social, com ara la creixent importància de la tecnologia en l'atenció social, el treball en xarxa, i la inclusió de nous enfocaments teòrics i metodològics que amplien l'abast i l'impacte de les intervencions socials. Aquestes tendències són indicatives d'una professió que no només s'adapta als canvis socials, sinó que també és proactiva en la recerca de noves maneres de promoure el benestar social.

Finalment, discutirem la formació necessària per a les treballadores socials en l'actualitat, destacant la necessitat d'una educació contínua que inclogui tant el desenvolupament de competències tècniques com la formació en habilitats interpersonals i ètiques. Aquesta formació contínua és essencial per garantir que les professionals estiguin preparades per abordar els desafiaments del futur i per continuar oferint un servei de qualitat que respongui a les necessitats canviants de la societat.

## 8.1 Perfils professionals en treball social

Com hem mencionat anteriorment, en aquest apartat analitzarem els perfils professionals exclusius i compartits dins del treball social, amb l'objectiu de distingir entre les tasques que són exclusivament responsabilitat de les treballadores socials i aquelles que es comparteixen amb altres professionals dins l'àmbit social. A més, també indicarem els càrrecs exclusius per a TS i no exclusius. Aquestes distincions són crucials per entendre la delimitació de competències i la col·laboració interdisciplinària.

### 8.1.1 PERFILS EXCLUSIUS DEL TREBALL SOCIAL

Per fer aquesta anàlisi de perfils exclusius, dividirem aquest apartat en grans sectors per poder observar amb major facilitat aquesta realitat laboral. Els sectors són els següents:

#### 8.1.1.1 La cartera de serveis socials

Per entendre on la presència i la intervenció de la treballadora social és imprescindible en determinats serveis, ens endinsem en la Cartera de Serveis Socials (2010-2011)<sup>4</sup>, un document normatiu que detalla els recursos, els serveis i les prestacions destinades a l'atenció social. Aquest document és una eina clau per emmarcar les funcions i responsabilitats de cada servei

---

4 Norma vinculada: Decret 142/2010, d'11 d'octubre pel qual s'aprova la Cartera de Serveis Socials 2010-2011.

La Cartera de serveis socials determina el conjunt de prestacions de serveis, econòmiques i tecnològiques de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública i és l'instrument que assegura l'accés a les prestacions garantides de la població que les necessiti. I d'acord amb el que preveu la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, pel que fa a les prestacions de servei, estructura els serveis en serveis socials bàsics i serveis socials especialitzats.

**En el moment de l'elaboració d'aquest estudi, el Govern va iniciar un procés de revisió i actualització de la Cartera de serveis socials:** Projecte d'Ordre de modificació de la Cartera de serveis socials i de l'Ordre TSF/218/2020, de 16 de desembre, per a la provisió dels serveis de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública.

dins del sistema de serveis socials i identificar allà on el perfil de la treballadora social és exclusiu.

La cartera de serveis no només estableix quins serveis han de ser garantits per les administracions, sinó que també especifica quins d'aquests requereixen la presència d'una treballadora social per assegurar-ne el bon funcionament. En aquest sentit, la cartera de serveis actua com un manual d'obligacions per a les administracions públiques, assegurant que hi hagi professionals capacitats per afrontar i gestionar situacions de vulnerabilitat social de manera coherent i eficaç.

Aquest recurs és important perquè ens permet identificar clarament on la legislació reconeix la necessitat innegociable de disposar de professionals especialitzats, en un sistema social que sovint depèn d'una gestió complexa de situacions i problemàtiques, i on el paper de les treballadores socials és insubstituïble, ja que actuen com a pont entre les necessitats de les persones i els recursos disponibles.

Dins de la Cartera de Serveis Socials, observem els següents punts on trobem recollida la figura de la treballadora social com a obligatòria:

- En primer lloc, el Servei bàsic d'atenció social és el pilar fonamental del sistema de serveis socials, on les treballadores socials intervenen per oferir assessorament, suport i acompanyament a persones i famílies en situacions de vulnerabilitat. Aquest servei proporciona una atenció individualitzada que permet abordar problemàtiques socials de forma integral.
- El Servei d'ajuda a domicili garanteix suport personal i domèstic a persones amb dificultats per realitzar les activitats diàries. Les treballadores socials aquí avaluen la situació de les persones beneficiàries i fan seguiment dels serveis prestats per assegurar la seva adaptació a les necessitats canviants.
- El Servei d'assessorament tècnic d'atenció social ofereix una guia professional especialitzada per a altres professionals del sistema de serveis socials, on les treballadores socials aporten la seva experiència per millorar l'eficiència i eficàcia de les intervencions socials.
- En relació amb la protecció de la infància, el Servei especialitzat d'atenció a la infància desemparada i a l'adolescència (SEAIA) s'encarrega de la valoració, intervenció i seguiment de menors en situació de desemparament. Les treballadores socials tenen un paper clau en la coordinació i gestió d'aquest

servei, col·laborant amb altres professionals en la protecció dels drets dels infants.

- El Servei de centre d'acolliment proporciona una resposta immediata a menors en situacions d'emergència. Les treballadores socials asseguren que les necessitats dels infants siguin cobertes de manera adequada mentre es treballa en una solució més permanent.

- El Servei d'integració familiar treballa per facilitar la reintegració dels menors en la seva família d'origen o, en el seu defecte, en famílies d'acollida, sempre prioritzant el benestar dels menors. Les treballadores socials juguen un paper fonamental en la valoració de les capacitats de les famílies i en el seguiment dels casos.

- En l'àmbit de l'adopció, el Servei de suport a l'adopció internacional i el Servei d'atenció postadoptiva són fonamentals per garantir que els processos d'adopció es realitzin amb èxit i que les famílies adoptives rebin el suport necessari. Les treballadores socials ajuden a preparar les famílies i a donar suport durant el procés postadoptiu.

- El Servei d'equips de valoració de maltractaments infantils (EVAMI) avalua situacions de risc i maltractament infantil, on les treballadores socials lideren el procés de detecció i intervenció, en col·laboració amb altres professionals per assegurar la protecció dels menors.

- El Servei de valoració de la dependència és essencial per identificar el grau de dependència d'una persona i establir els recursos necessaris. Les treballadores socials fan aquesta valoració i gestionen els serveis adients per millorar la qualitat de vida de les persones afectades.

- Els Serveis de residència assistida per a gent gran amb risc social de caràcter temporal o permanent (tant de grau 1, 2 i 3). Les treballadores socials participen en la valoració de la situació de cada persona i en la gestió de recursos, amb l'objectiu de millorar la seva qualitat de vida.

- El Servei d'habitatge tutelat per a gent gran de caràcter temporal o permanent ofereix un entorn segur i supervisat per a aquelles persones que no poden viure de manera independent. Les treballadores socials asseguren que els residents rebin el suport adequat per a la seva autonomia.

- El Servei d'atenció precoç està dirigit a infants amb dificultats de desenvolupament, on les treballadores socials intervenen per garantir que les famílies accedeixin als recursos necessaris per afavorir el desenvolupament de l'infant.

- El Servei d'orientació i el Servei de valoració per a persones amb discapacitat asseguren que aquestes rebin el suport necessari per viure amb la major autonomia possible, amb les treballadores socials fent la coordinació i seguiment de serveis.
- El Servei de suport a l'autonomia a la pròpia llar per a persones amb discapacitat intel·lectual permet a aquestes persones viure de manera independent, amb el suport d'un equip professional que inclou treballadores socials que fan el seguiment i avaluen les necessitats individuals.
- Els Serveis de centre residencial per a persones amb discapacitat, ja sigui temporal o permanent, proporcionen atenció a aquelles persones que necessiten un suport extens o generalitzat. Les treballadores socials gestionen l'ingrés, el seguiment i la coordinació de serveis per assegurar una atenció personalitzada.
- El Servei de centre de dia de teràpia ocupacional (STO) ofereix a les persones amb discapacitat una oportunitat per desenvolupar habilitats i participar en activitats que millorin la seva qualitat de vida. Les treballadores socials asseguren que els participants tinguin accés a les activitats i serveis més adequats per a les seves necessitats.
- El Servei prelaboral facilita la reintegració al mercat laboral de persones amb diverses dificultats, proporcionant formació i suport, amb la supervisió de les treballadores socials per assegurar un procés adequat.
- Els Serveis per a persones amb drogodependències inclouen pisos amb suport i comunitats terapèutiques, on les treballadores socials fan la valoració, seguiment i intervenció per garantir una rehabilitació efectiva.
- Els Serveis per a persones afectades pel virus VIH/SIDA inclouen habitatges amb suport per assegurar que aquestes persones rebin l'atenció mèdica i social adequada. Les treballadores socials participen en el procés d'ingrés i seguiment de cada cas.
- Els Serveis d'acolliment i recuperació a les dones en situació de violència masclista ofereixen suport, protecció i assessorament a les dones afectades. Les treballadores socials lideren aquestes intervencions per assegurar que les dones rebin l'ajuda necessària per sortir d'aquestes situacions.
- El Servei de la línia d'atenció a les dones en situació de violència masclista ofereix suport immediat les 24 hores, orientant i protegint les dones en risc. Les treballadores socials faciliten ajuda emocional, informació i accés a recursos com cases d'acollida o assistència jurídica.



A més, podem afegir dos serveis més: el Servei d'acolliment residencial d'urgència i el Servei de residència temporal per a persones adultes en situació d'exclusió social. En aquest cas, aquests dos serveis no disposen d'obligatorietat de la presència de la treballadora social, encara que el suport social és prestat pels serveis bàsics d'atenció social i, per tant, està gestionat per treballadores socials.

#### **8.1.1.2 La TS en l'àmbit de la salut**

El treball social en l'àmbit sanitari, tal com es descriu en el Pla de Salut 2021-25, és essencial per garantir una atenció integral i interdisciplinària, recollint l'obligatorietat d'aquesta figura professional. La presència de treballadores socials complementa l'atenció mèdica amb una perspectiva social i emocional, convertint-se en una professió crucial en els equips sanitaris multidisciplinaris.

A continuació, es detallen els àmbits on el treball social és obligatori sota el marc del pla de salut, a més de les funcions específiques que realitzen i que no pot desenvolupar un altre professional:

Atenció primària i comunitària (APIC). Aquest àmbit inclou diversos nivells d'atenció:

- Atenció al centre: les treballadores socials intervenen a nivell individual, familiar i grupal. Aquí ofereixen suport psicosocial als pacients, fan avaluacions de necessitats socials i coordinen amb altres serveis per garantir que els pacients rebin els recursos adequats.
- Atenció domiciliària: quan els pacients no poden acudir al centre, les treballadores socials fan visites a domicili per garantir que les necessitats socials i sanitàries dels pacients estiguin cobertes, ajudant en la coordinació de cures.
- Atenció comunitària: també treballen en projectes comunitaris per promoure la salut pública, identificar necessitats socials emergents a la comunitat i fomentar l'accés als recursos disponibles.

Salut mental i addicions. En aquest camp, les treballadores socials s'encarreguen de:

- Intervencions psicosocials: treballen directament amb els pacients i les famílies per oferir suport emocional, orientació, assessorament i acompanyament. Les intervencions se centren en la millora de les condicions socials, familiars i comunitàries de la persona, així com en la seva integració social.

- Articulació de serveis en la continuïtat de cures i atenció: s'asseguren que els pacients rebin atenció contínua, gestionant la derivació a altres serveis o recursos adequats per a la seva situació.
- Intervencions amb famílies: les treballadores socials ajuden les famílies a comprendre la situació, oferint orientació i suport emocional. Això inclou el treball amb famílies en situacions complexes com les addiccions o malalties mentals greus.
- Resposta davant necessitats bàsiques: en casos de pacients amb dificultats econòmiques, s'encarreguen de garantir l'accés a recursos essencials com aliments, habitatge, roba o atenció sanitària.

Atenció intermèdia. Aquest tipus d'atenció es dona en hospitals d'aguts, hospitals d'atenció intermèdia i centres de llarga durada. Les funcions de les treballadores socials inclouen:

- Elaboració del diagnòstic social: complementen el diagnòstic mèdic amb un diagnòstic social per identificar les necessitats globals del pacient.
- Acollida a l'ingrés hospitalari: ajuden en la integració del pacient al centre hospitalari, orientant-los sobre els serveis disponibles i la planificació de la seva estada.
- Planificació de l'alta: quan el pacient es prepara per sortir de l'hospital, les treballadores socials planifiquen l'alta de manera que es garanteixi la continuïtat de les cures a domicili o en altres recursos.
- Prevenció i detecció de violències: identifiquen possibles situacions de violència o negligència, especialment en persones grans o vulnerables, i actuen per protegir-les.
- Foment de la participació ciutadana: treballen per involucrar els pacients i famílies en la presa de decisions sobre la seva pròpia cura i en la millora dels serveis sanitaris.

Atenció hospitalària. En l'àmbit hospitalari, les treballadores socials s'integren en diversos programes:

- Programa d'atenció a les violències: donen suport a persones que han patit violència de gènere, violència contra la gent gran o infància, coordinant els recursos necessaris per protegir i atendre les víctimes.

- Programa de coordinació sociosanitària: asseguruen la connexió entre els serveis sanitaris i socials, per proporcionar una atenció integral a pacients amb necessitats complexes.
- Programa d'atenció a persones vulnerables i sensellarisme: fan intervencions específiques per a persones en situació de risc social, incloent-hi aquelles sense sostre, proporcionant-los suport i orientació.
- Humanització i transculturalisme: en centres hospitalaris, les treballadores socials s'encarreguen de promoure una atenció sanitària respectuosa amb la diversitat cultural, facilitant la comunicació i adaptant els serveis a les necessitats de les diferents cultures.

Servei d'atenció en el procés de malaltia crònica avançada i el final de la vida.  
En aquest àmbit, les treballadores socials són essencials per proporcionar:

- Avaluació integral de necessitats: identifiquen les necessitats tant físiques com emocionals, socials i econòmiques dels pacients i les seves famílies.
- Planificació personalitzada de la cura: col·laboren en la creació d'un pla de cures que reflecteixi les necessitats i desitjos del pacient, garantint que la seva qualitat de vida sigui la millor possible.
- Suport emocional en el dol i pèrdua: treballen amb les famílies per ajudar-les a afrontar la pèrdua i el dol, proporcionant suport emocional durant el procés de malaltia i després del decés.

### **8.1.1.3 La TS en l'àmbit educatiu**

Per un altre costat, els Equips d'assessorament i orientació psicopedagògica (EAP) són l'únic servei dins del sistema educatiu on la presència de treballadores socials és obligatòria segons la legislació vigent. Aquesta exclusivitat reflecteix la importància i la funció específica que aquestes professionals desenvolupen en l'àmbit educatiu.

Els EAP, com a part del sistema educatiu, tenen un paper fonamental en l'orientació i el suport psicopedagògic als centres escolars. Segons les normatives establertes, la presència de treballadores socials en aquests equips és un requisit legal. La figura de la treballadora social és essencial en els EAP, donat que exerceix les següents funcions:

- Intervenció integral: les treballadores socials aporten una visió holística de la situació dels alumnes, abordant no només els aspectes acadèmics, sinó també les dimensions socials, emocionals i familiars. Aquesta perspec-

tiva integral és essencial per comprendre i abordar les dificultats que poden afectar l'aprenentatge i el desenvolupament dels alumnes.

- Suport en situacions de risc: les treballadores socials intervenen en casos d'alumnes que es troben en situacions de risc o vulnerabilitat, com problemes familiars, dificultats econòmiques o situacions de negligència. Ajuden a identificar aquestes situacions i coordinen les mesures necessàries per garantir el benestar i l'estabilitat de l'alumne.

- Coordinació amb altres serveis: els EAP, amb la presència de treballadores socials, faciliten la coordinació amb altres serveis, com els serveis socials municipals i les institucions de protecció infantil. Aquesta coordinació és clau per a l'elaboració de plans d'intervenció conjunts i per assegurar que els alumnes rebin el suport adequat en tots els àmbits de la seva vida.

- Elaboració de plans d'intervenció: les treballadores socials juguen un paper crucial en l'elaboració de plans d'intervenció personalitzats per als alumnes amb necessitats especials. Aquests plans poden incloure mesures per a l'adaptació curricular, suport emocional o derivació a altres serveis especialitzats.

- Assessorament i formació: a més de l'atenció directa als alumnes i les seves famílies, les treballadores socials ofereixen assessorament i formació al personal docent sobre qüestions relacionades amb la gestió de la diversitat, la inclusió i la resposta a situacions de vulnerabilitat.

#### **8.1.1.4 La TS en l'àmbit de la justícia**

A Catalunya, la presència obligatòria de treballadores socials en el sistema de justícia es dona en àmbits molt concrets, dissenyant així àmbits exclusius de desenvolupament professional de les TS. A continuació, observem els àmbits on és obligatòria la seva contractació:

- Serveis socials dels jutjats de família i violència domèstica

Les treballadores socials són essencials en aquests jutjats per a l'atenció a les víctimes de violència de gènere, violència familiar i la protecció de menors en situacions de risc. Tenen un paper important en l'avaluació de les condicions familiars i la coordinació amb serveis socials externs.

- Centres penitenciaris

Als centres penitenciaris, la treballadora social s'encarrega de funcions com atenció, rehabilitació i reinserció social dels reclusos. És una figura instaurada i molt important en el circuit penitenciari, col·laborant amb dife-

rents professionals per a la rehabilitació i reinserció dels reclusos. Aquesta figura és obligatòria.

- Justícia juvenil

En els centres de justícia juvenil, on s'executen mesures judicials per a menors infractors, la presència de treballadores socials és obligatòria. Col·laboren en l'acompanyament de joves en la seva rehabilitació i integració social, com a part de l'equip tècnic.

- Serveis d'execució penal a la comunitat (SEPC)

Les treballadores socials són obligatòries en el seguiment de penes alternatives a la privació de llibertat, com el treball en benefici de la comunitat o la llibertat condicional. Ajuden en la reinserció social i laboral de les persones amb mesures penals a la comunitat.

- Serveis d'atenció a les víctimes de delictes (SAVD)

Aquests serveis, que ofereixen suport a les víctimes de delictes, també han de comptar amb les treballadores socials per oferir assessorament, suport emocional i orientació en els processos judicials i en la recuperació social.

#### **8.1.1.5 La TS en peritatge social**

- Perit social en serveis socials

La treballadora social també pot actuar com a perit en l'àmbit dels serveis socials, on la seva intervenció es focalitza a identificar les necessitats socials de les persones usuàries. Això pot implicar l'avaluació de situacions de dependència, vulnerabilitat econòmica, necessitats d'atenció especial o la implementació de plans de millora per a persones en risc d'exclusió social. En aquest context, la seva valoració pot ser sol·licitada per administracions públiques o organismes privats, com entitats de serveis socials.

- Perit familiar en conflictes extrajudicials

En casos de mediació familiar o resolució de conflictes fora dels tribunals, la treballadora social pot actuar com a perit familiar per avaluar la dinàmica familiar i oferir recomanacions sobre la millor manera de gestionar la situació. Això és molt comú en processos de mediació familiar, on no és necessari acudir a la justícia, però es necessita una valoració experta per prendre decisions que afecten el benestar familiar, com la custòdia dels fills o l'atenció a persones dependents.

- Perit judicial

En l'àmbit judicial, la treballadora social actua a petició dels jutges per aportar una valoració social i familiar en processos que requereixen una anàlisi detallada de la realitat social d'una persona o grup familiar. Això pot incloure casos de custòdia de menors, violència de gènere o qualsevol situació que necessiti una valoració tècnica dels factors socials implicats.

- Perit en l'àmbit educatiu i sanitari

En l'àmbit educatiu, les treballadores socials poden ser sol·licitades per emetre informes en casos d'absentisme escolar, problemàtiques familiars que afecten el rendiment acadèmic, o situacions que requereixen la intervenció social en contextos educatius. Igualment, en l'àmbit sanitari, poden actuar com a perits per avaluar les condicions socials de pacients, especialment en casos de salut mental, malalties cròniques o situacions de dependència que necessiten un seguiment social.

- Perit en l'àmbit laboral

Encara que menys comú, la figura del perit social també pot ser rellevant en l'àmbit laboral, especialment per avaluar condicions de vulnerabilitat en treballadors, conflictes laborals que afectin la salut social i emocional dels empleats, o en casos de discriminació o assetjament laboral. En aquest cas, poden treballar conjuntament amb altres professionals per oferir una perspectiva més completa.

#### **8.1.1.6 La TS en serveis socials especialitzats**

En aquest paràgraf, exposem serveis on la figura de la treballadora social disposa de la condició d'obligatorietat de contractació, però no s'identifiquen als grans àmbits anteriorment mencionats. En aquest cas es mencionen únicament alguns exemples, encara que podem trobar-ne més.

- Barnahus: és un model d'atenció integral per a infants i adolescents que han estat víctimes d'abús sexual. Aquest model combina serveis de protecció, atenció mèdica, psicològica i judicial en un únic espai. Aquest mètode és reconegut per la seva eficiència en la protecció infantil i en la garantia dels drets dels menors.

- Oficines de tutela d'adults: són institucions que gestionen la tutela legal de persones que, per diverses raons com discapacitats o altres situacions de vulnerabilitat, no poden gestionar els seus propis afers legals i personals de manera independent. Aquestes oficines són responsables de protegir els

drets i garantir el benestar de les persones sota tutela. La presència de treballadores socials en les oficines de tutela d'adults és obligatòria per llei.

- Centres d'acollida de menors no acompanyats: són espais destinats a l'acollida i atenció de menors migrants que arriben sense referents familiars. Per llei, aquests centres han de comptar amb treballadores socials, que són essencials per proporcionar suport emocional, gestionar recursos i serveis, i avaluar les necessitats dels menors. Les TS asseguren una atenció integral i personalitzada, garantint la protecció i el benestar dels menors.

- Oficines d'habitatge municipal: aquestes oficines gestionen ajudes i recursos destinats a persones amb problemes d'habitatge, com el lloguer social, la rehabilitació d'habitatges i l'atenció a persones en situació de vulnerabilitat. Aquestes oficines proporcionen informació i suport per accedir a ajudes i serveis d'habitatge. En aquest cas, la presència de treballadores socials és necessària per complir amb els requisits establerts per la normativa. Les TS fan avaluacions de les necessitats, coordinen l'accés als recursos i ofereixen suport en la gestió de casos.

## **8. 1. 2 PERFILS COMPARTITS**

En aquest apartat observarem perfils professionals, que són compartits amb altres figures professionals i, per tant, hi ha una competència professional per accedir-hi. Aquesta competència està relacionada amb altres professionals del sector social, com educadores socials, psicòlogues, sociòlogues, pedagogues, etc.

Des del TSCAT advoquem per l'exclusivitat d'aquestes tasques per a la treballadora social, però actualment per llei, es comparteix la possibilitat d'accedir als següents càrrecs amb altres disciplines professionals.

Com hem fet anteriorment, dividirem aquest apartat en grans sectors per poder observar amb major facilitat aquesta realitat laboral. Els sectors són els següents:

### **8.1.2.1 Cartera de serveis socials**

La Cartera de Serveis Socials de Catalunya defineix diversos àmbits d'actuació on les treballadores socials comparteixen amb altres professionals la possibilitat d'accedir-hi. A continuació, en detallem alguns:

- Servei de prevenció de les situacions de dependència: aquest servei se centra en la detecció precoç i intervenció davant de situacions que poden derivar en dependència. Les treballadores socials col·laboren amb equips



multidisciplinaris per implementar accions preventives, com l'acompanyament a persones grans o amb discapacitats per mantenir el màxim d'autonomia possible. Les TS competeixen principalment amb psicòlogues i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei d'atenció integral a les persones grans en l'àmbit rural: en entorns rurals, on l'accés als recursos és sovint més limitat, les treballadores socials tenen un paper crucial en l'atenció a les persones grans. Aquest servei busca garantir que les persones grans rebin un suport integral que inclou la salut, l'acompanyament emocional i l'accés a serveis bàsics. Les TS competeixen principalment amb psicòlogues i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei de tutela per a persones amb discapacitat intel·lectual, com a figura coordinadora: en aquest servei, les treballadores socials actuen com a referents per a persones amb discapacitat intel·lectual que necessiten una tutela o curatela. L'objectiu és assegurar que els drets de la persona tutelada siguin respectats i que les seves necessitats siguin cobertes de manera individualitzada. Les TS competeixen principalment amb psicòlogues i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei de llar amb suport temporal o permanent per a persones amb problemàtica social derivada de malaltia mental: aquest servei proporciona un entorn estable i segur per a persones amb problemes de salut mental que, a causa de la seva condició, presenten dificultats per viure de manera independent. El paper de les treballadores socials és fonamental per garantir la coordinació entre els serveis de salut mental, els professionals de suport i les persones usuàries. Les TS competeixen principalment amb psicòlogues, psiquiatres, infermeres i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei de llar residència temporal o permanent per a persones amb problemàtica social derivada de malaltia mental: a diferència del servei anterior, aquest ofereix una atenció més permanent, i es basa en la gestió d'espais on aquestes persones poden viure a llarg termini amb el suport adequat. Les treballadores socials col·laboren per assegurar que aquestes residències funcionin com a espais d'inclusió i benestar. Les TS competeixen principalment amb psicòlogues, psiquiatres, infermeres i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei de residència assistida temporal o permanent per a persones amb problemàtica social derivada de malaltia mental: les persones que requereixen una atenció assistida més intensiva per problemes de salut mental

es beneficien d'aquest servei. La treballadora social intervé en la gestió d'aquests casos, garantint que el suport mèdic, social i psicològic sigui coordinat adequadament. Les treballadores socials competeixen principalment amb psicòlogues, psiquiatres, infermeres i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei d'atenció a les famílies: la intervenció a les famílies és un dels àmbits centrals per a les treballadores socials. Aquest servei ofereix suport en moments de crisi o dificultat, abordant necessitats relacionades amb la cura de membres vulnerables, la gestió de conflictes familiars i la protecció dels infants. Les TS competeixen principalment amb psicòlogues i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei d'atenció i acolliment d'urgències: Aquest servei actua davant de situacions d'emergència social, com poden ser casos de violència domèstica, desnonaments o crisis econòmiques greus. Les treballadores socials juguen un paper essencial en la primera resposta, oferint orientació i recursos immediats per garantir la seguretat i el benestar de les persones afectades. Les TS competeixen principalment amb psicòlogues i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

- Servei tècnic de punt de trobada: aquest servei facilita un espai neutral per a famílies en situació de conflicte, especialment en casos de custòdia compartida. La treballadora social actua com a mediadora, garantint que les interaccions entre els membres familiars es facin de manera segura i beneficiosa per a totes les parts, especialment per als infants. Les treballadores socials competeixen principalment amb psicòlogues, advocades i educadores socials per accedir a aquest càrrec.

#### **8.1.2.2 Àmbit de justícia**

En l'àmbit de la justícia, hi ha diversos llocs de treball que poden ser ocupats tant per treballadores socials com per altres perfils professionals, depenent de les necessitats específiques del servei i de les competències dels professionals implicats. A continuació es descriuen alguns exemples:

- Serveis d'execució penal a la comunitat: aquestes posicions poden ser ocupades tant per treballadores socials com per educadors socials i psicòlegs. La tasca principal és fer el seguiment i acompanyament de persones que compleixen condemes alternatives com treballs en benefici de la comunitat, arrest domiciliari o programes de reintegració.

- Serveis de mediació penal: els llocs de mediació poden ser ocupats tant per treballadores socials com per advocats o psicòlegs. El paper del mediador és facilitar la resolució de conflictes entre les parts, buscant la reparació del dany i la reintegració social de l'infractor.
- Serveis d'atenció a la víctima: aquests serveis poden ser ocupats per treballadores socials, psicòlegs o advocats especialitzats. El focus és oferir suport emocional, assessorament jurídic i acompanyament a les víctimes de delictes, especialment en casos de violència de gènere, abús infantil o violència domèstica.
- Serveis de justícia juvenil: les treballadores socials comparteixen aquest espai amb educadors socials i psicòlegs. Els professionals ajuden a la reintegració dels menors en el sistema educatiu o laboral, així com en la prevenció de la reincidència a través de programes socioeducatius i terapèutics.
- Serveis de punts de trobada familiar: aquest servei, utilitzat en casos de conflictes de custòdia o violència familiar, pot ser gestionat tant per treballadores socials com per psicòlegs i educadors socials. Els professionals supervisen les interaccions entre pares i fills en un entorn neutral i segur.
- Serveis de reinserció i rehabilitació: les treballadores socials, juntament amb altres professionals com educadors socials o orientadors laborals, poden ocupar aquest àmbit per ajudar les persones que han complert condemna a reincorporar-se a la societat a través de programes de formació, ocupació i suport psicològic.
- Àmbit de l'observació i supervisió de mesures penals: professionals com treballadores socials, criminòlegs i psicòlegs poden ocupar aquest lloc de treball, on es fa el seguiment del compliment de les mesures imposades per la justícia, com els tractaments de salut mental o la reparació del dany a la comunitat.

### 8.1.2.3 Àmbit sanitari

En l'àmbit sanitari, també hi ha diversos llocs de feina que poden ser ocupats tant per treballadores socials com per altres professionals. Aquests llocs de treball sovint impliquen l'atenció integral a pacients, la coordinació d'equips multidisciplinaris i l'acompanyament de persones en situació de vulnerabilitat. A continuació es detallen alguns exemples:

- Serveis d'atenció primària: les treballadores socials comparteixen aquest espai amb infermers, psicòlegs i altres professionals. El seu paper és identi-

ficar problemàtiques socials (econòmiques, familiars, d'habitatge) que afecten la salut del pacient i coordinar recursos per donar una resposta integral.

- Serveis de salut mental: aquestes posicions poden ser ocupades tant per treballadores socials com per psicòlegs, psiquiatres o terapeutes ocupacionals. Els professionals fan acompanyament psicosocial, coordinant plans d'atenció i suport a la rehabilitació.

- Serveis de geriatria i cures paliatives: les treballadores socials col·laboren amb infermers, metges i psicòlegs en la coordinació de l'atenció a persones en situacions de final de vida, oferint suport emocional, gestió de recursos i acompanyament a les famílies.

- Unitat de treball social hospitalari: tant treballadores socials com infermers gestors de casos o terapeutes ocupacionals poden ocupar aquest lloc, centrant-se en la coordinació entre l'hospital i els serveis socials externs per garantir una continuïtat en l'atenció després de l'alta, especialment en pacients amb necessitats complexes.

- Serveis de rehabilitació i inserció social: aquest servei pot ser ocupat per treballadores socials, terapeutes ocupacionals o fisioterapeutes, i consisteix a donar suport en la reintegració social i laboral de pacients que han patit accidents o malalties incapacitants.

- Serveis d'atenció a la salut pública: aquestes posicions poden ser ocupades per treballadores socials, educadors en salut o psicòlegs. El seu paper és coordinar i implementar programes de sensibilització i prevenció en l'àmbit comunitari, com ara campanyes contra el tabaquisme o la promoció d'hàbits de vida saludables.

- Serveis de salut maternoinfantil: aquests serveis poden ser ocupats per treballadores socials o infermeres especialitzades en obstetrícia o pediatria. Les professionals fan seguiment social i de salut a dones vulnerables durant l'embaràs, així com en els primers anys de vida del nadó, garantint un accés a recursos adequats.

- Serveis d'urgències socials hospitalàries: en aquests serveis, tant les treballadores socials com psicòlegs d'urgències o infermers poden intervenir per donar suport a pacients i famílies que passen per situacions traumàtiques, com accidents greus, violència domèstica o abusos.

#### 8.1.2.4 Àmbit educatiu

A l'àmbit educatiu, observem la mateixa situació que en els apartats anteriors. En aquest àmbit podem observar que hi ha diferents rols professionals que poden ser desenvolupats per un ampli espectre de professionals (com psicopedagogs, educadors socials, orientadors escolars o psicòlegs), i per tant la treballadora social ha de competir amb altres disciplines per poder accedir al lloc de feina. A continuació detallem un seguit d'exemples:

- Serveis d'orientació educativa: aquest lloc pot ser ocupat per treballadores socials, orientadors educatius o psicopedagogs. El focus és acompanyar l'alumnat en el seu desenvolupament acadèmic, personal i social, ajudant a identificar i superar barreres relacionades amb dificultats d'aprenentatge, problemes familiars o socioeconòmics.
- Atenció a l'alumnat amb necessitats educatives: tant les treballadores socials com psicòlegs, educadors socials i terapeutes ocupacionals poden ocupar aquest rol, treballant amb alumnes amb necessitats especials, per assegurar que tenen el suport adequat dins i fora de l'aula.
- Programes de prevenció de l'absentisme escolar: aquestes posicions poden ser ocupades per treballadores socials, educadors socials o psicopedagogs, que intervenen en casos d'absentisme escolar crònic, treballant amb les famílies i les escoles per detectar les causes i oferir suport per reintroduir els alumnes al sistema educatiu.
- Serveis d'atenció a la diversitat: en aquests serveis, tant treballadores socials com orientadors educatius i psicòlegs treballen amb alumnes que provenen de contextos vulnerables (situacions de pobresa, famílies desestructurades, etc.) per garantir que tenen accés als recursos educatius i socials que necessiten.
- Serveis de mediació escolar: tant treballadores socials com mediadors, psicòlegs o educadors poden ocupar aquestes posicions, facilitant la resolució de conflictes entre alumnes, famílies o professors, i promovent una convivència pacífica dins de l'entorn escolar.
- Programes de formació i inserció laboral: aquest àmbit pot ser ocupat per treballadores socials, orientadors laborals o educadors socials, oferint orientació i acompanyament a joves que necessiten suport per accedir al mercat laboral o a programes de formació professional.
- Coordinació de programes d'integració familiar i comunitària: aquestes posicions poden ser ocupades tant per treballadores socials com per edu-

cadors socials i psicòlegs. L'objectiu és promoure la participació activa de les famílies en el procés educatiu dels seus fills i coordinar serveis de suport per a aquelles famílies en situació de vulnerabilitat.

#### 8.1.2.5 Àmbits especialitzats

En aquest paràgraf, exposem serveis on la figura de la treballadora social no disposa de la condició d'obligatorietat de contractació, però es troben molt lligats a la professió i sovint són ocupats per treballadores socials, encara que hi pot accedir una altra figura professional. En aquest cas es mencionen únicament alguns exemples, encara que podem trobar-ne més, que no s'identifiquen als grans àmbits anteriorment mencionats.

- Servei d'atenció integral (SAI): els SAI són serveis locals dedicats a l'atenció integral de persones amb diversitat funcional i altres necessitats específiques, incloent-hi persones transsexuals i menors migrants. Aquestes professionals proporcionen suport emocional, gestionen l'accés a recursos i serveis, i desenvolupen plans d'atenció personalitzats per assegurar una atenció completa i adaptada a les necessitats de cada persona. En aquest servei, encara que la figura de la treballadora social es troba molt instaurada, no és estrictament obligatòria la seva contractació i pot ser ocupat per altres professionals.

- Oficines d'atenció a les víctimes del delictes (OAVD): aquestes oficines ofereixen suport a les víctimes de delictes greus. La presència de treballadores socials és habitual i molt valorada, encara que aquestes posicions poden ser ocupades per altres perfils professionals. Les TS proporcionen suport emocional, ajuden amb l'accés a recursos legals i coordinen els serveis necessaris per a una atenció completa i eficaç a les víctimes.

- Servei d'atenció integral a la pobresa (SAIP): és un servei destinat a proporcionar suport a persones que es troben en situació de vulnerabilitat econòmica i d'habitatge. Aquest servei ofereix assessorament, orientació i accés a recursos com ajudes econòmiques, suport en l'habitatge i altres serveis socials. Encara que la llei general no indica explícitament la necessitat de treballadores socials, la seva presència és essencial per a la funció del SAIP. Les TS són clau per a l'avaluació de les necessitats individuals, la coordinació amb altres serveis i la provisió d'un suport integral i personalitzat.

- Disseny i execució de projectes per subvenció: els projectes per subvenció són iniciatives o programes que es dissenyen amb l'objectiu de rebre finançament extern per a la seva implementació. Les subvencions poden provenir de fonts diverses com governs, organitzacions internacionals, fundacions

privades i altres entitats que ofereixen recursos econòmics per a la realització de projectes amb un impacte social positiu. Cada vegada més, la figura de la treballadora social és present en la figura de tècnica de projectes, encara que és un rol compartit amb altres figures professionals, principalment de l'àmbit social.

- Unitats d'emergència social en contextos de catàstrofes: aquestes unitats s'activen en situacions de catàstrofe per donar suport immediat i atenció psicosocial a les persones afectades. Les treballadores socials col·laboren en la gestió de recursos, l'acollida temporal i l'acompanyament emocional. Tot i que la seva contractació no és obligatòria, sí que es considera molt recomanable per garantir una resposta humanitària integral i centrada en les necessitats de les persones afectades.

## 8.2 Avenços i retrocessos de la professió

### **8.2.1 AVENÇOS DE LA PROFESSIONIÓ**

En els recents anys, la professió ha avançat cap a altres camps professionals, on anteriorment no disposava de protagonisme. En aquest apartat analitzarem aquests camps que podem considerar avenços de la professió durant la darrera dècada:

- Enfocament en la salut mental: en la darrera dècada, la professió de treball social ha experimentat un increment notable en el seu enfocament i implicació en l'àrea de la salut mental. Aquest canvi s'ha produït com a resposta a la creixent consciència sobre la importància de la salut mental i les seves implicacions en el benestar general de les persones. Les treballadores socials han estat cada vegada més integrades en equips multidisciplinaris que inclouen psicòlegs, psiquiatres, metges i altres professionals de la salut mental. Aquesta integració permet una atenció més completa i coordinada per a persones amb problemes de salut mental, abordant tant les necessitats psicològiques com les socials.

- Defensa dels drets de la professió de treball social amb enfocament LGBTIQ+: En els darrers anys, la professió de treball social ha experimentat una evolució significativa, adaptant-se a les noves realitats socials i als reptes emergents. Un dels avenços més destacats és la integració i el suport a la comunitat LGBTIQ+, una necessitat urgent i fonamental per garantir la igualtat de drets i la dignitat de totes les persones, independentment de la seva identitat de gènere o orientació sexual. Les professionals de treball social,



que sempre han estat relacionades amb la defensa dels drets humans, han afegit aquesta perspectiva a les tasques pròpies de la treballadora social.

- Tecnologia i digitalització: l'ús de noves tecnologies ha transformat la manera en què es realitza el treball social. Les eines digitals ara es fan servir per gestionar casos, comunicar-se amb els usuaris i coordinar serveis. Això inclou software de gestió de casos, aplicacions mòbils per al seguiment i la comunicació, i plataformes en línia per a la formació i el desenvolupament professional. Aquestes innovacions han ajudat a millorar l'eficiència, l'accés i la qualitat del servei prestat als usuaris.

- Major reconeixement i visibilitat: el treball social ha estat cada vegada més reconegut com una professió essencial en la prestació de serveis de tipus social. Les treballadores socials són ara més visibles en els mitjans de comunicació, en informes de polítiques públiques i en discussions sobre el benestar social. Aquest reconeixement, encara és insuficient per a una gran part de les professionals, però és cert que es poden veure avanços en aquest aspecte.

### **8.2.2 RETROCESSOS DE LA PROFESSION**

En els darrers anys, el treball social ha experimentat alguns retrocessos en termes d'ocupació i reconeixement professional, especialment en àmbits on anteriorment les treballadores socials tenien un paper destacat i que actualment han estat ocupats per altres professionals. Aquests canvis sovint es deuen a l'evolució de les necessitats del mercat laboral, a canvis legislatius o a l'augment de la demanda de perfils especialitzats en àrees concretes. A continuació, s'analitzen els principals àmbits on les TS han perdut protagonisme:

- Àmbit empresarial: anteriorment, les treballadores socials disposaven d'un paper rellevant en les entitats privades, a l'àrea de recursos humans. No obstant això, aquest rol ha anat disminuint progressivament, essent substituït per professionals de recursos humans i psicòlegs, enfocats majoritàriament a la gestió del personal i el benestar psicològic. Així, s'ha anat perdent la perspectiva holística que aportava el treball social, la qual integrava la conciliació de la vida laboral i personal i atenia les necessitats socials dels empleats, com ara el suport en situacions de vulnerabilitat o conflicte.

- Serveis socials bàsics: els serveis socials bàsics han vist una introducció creixent d'altres perfils professionals, com educadors socials o psicòlegs, especialment en l'atenció a famílies i infants. Anteriorment, la treballadora social tenia un paper central en la gestió d'aquests serveis, però la introduc-

ció d'altres professionals ha fet que el seu rol es fragmenti. En lloc de tenir una única figura que centralitzi l'atenció social, s'ha anat compartint amb altres perfils, fet que ha reduït el seu protagonisme en la presa de decisions i la coordinació de serveis.

- Àmbit educatiu: en el sistema educatiu, les treballadores socials solien tenir un rol important en la gestió de problemàtiques familiars, socials o d'inclusió d'alumnes en situació de risc. No obstant això, la figura de l'orientador educatiu o del psicopedagog ha anat substituint aquest paper, en gran mesura per l'enfocament més acadèmic i psicològic d'aquests perfils. Això ha limitat la visió més social i comunitària que les TS aportaven a les escoles.

- Recerca de l'equilibri vital, educatiu i comunitari (REVEC): la REVEC, un servei destinat a la reintegració i suport a persones en situació de vulnerabilitat, ha vist una reducció de la presència de treballadores socials, substituïdes progressivament per psicòlegs especialitzats en l'atenció a la salut mental i la reinserció. Tot i que les TS abans lideraven aquestes intervencions des d'una perspectiva integral, ara es prioritza una visió més centrada en la teràpia psicològica, deixant de banda la dimensió comunitària i social que elles aportaven.

- Àmbit de la salut mental: en els serveis de salut mental, especialment en la gestió de casos complexos com la malaltia mental greu, les treballadores socials han vist el seu paper reduït. Abans eren part essencial dels equips multidisciplinaris, però ara sovint es prioritza el rol dels psiquiatres i psicòlegs en la presa de decisions clíniques i en el tractament, mentre que les tasques de coordinació social i gestió de recursos han quedat en segon pla.

- Serveis d'atenció a la violència de gènere: tot i que les treballadores socials disposen d'un paper destacat en l'atenció a les víctimes de violència de gènere, aquest àmbit comença a estar dominat per professionals de la psicologia i l'advocacia. El seu paper s'ha anat reduint, centrant-se més en l'assistència i derivació a recursos externs, mentre que la intervenció directa ha estat assumida per altres perfils.

- Àmbit penitenciari: en els serveis penitenciaris, les treballadores socials solien tenir un paper clau en la rehabilitació i reinserció social dels reclusos. Tot i així, aquest rol ha estat progressivament ocupat per criminòlegs i psicòlegs forenses, que ofereixen una perspectiva més especialitzada en la conducta criminal i la rehabilitació des d'un punt de vista psicològic i penal, deixant en un segon pla la intervenció social i comunitària que oferien les TS.

- Atenció a la discapacitat i serveis d'inserció laboral: en l'atenció a persones amb diversitats físiques o cognitives, especialment en l'àmbit de la inserció laboral, les treballadores socials han perdut espai a favor de pedagogs especialitzats o terapeutes ocupacionals, que ofereixen un enfocament més tècnic en la capacitació laboral, deixant de banda la intervenció social i la gestió de recursos que anteriorment lideraven les TS.

- Àmbit hospitalari: en certs hospitals, les tasques de coordinació entre l'equip mèdic, les famílies i els serveis comunitaris que abans eren responsabilitat de les treballadores socials, ara són gestionades per infermers gestors de casos. Aquest perfil combina l'experiència clínica amb la gestió administrativa, relegant el rol de les TS a tasques més assistencials.

- Gestió de l'habitatge i desnonaments: un altre àmbit on les treballadores socials han experimentat un retrocés és el de la gestió de l'habitatge, on anteriorment, les TS sovint participaven en la gestió de conflictes relacionats amb l'habitatge, com els desnonaments. Avui dia, aquest àmbit està cada cop més relegat a advocats especialitzats en dret immobiliari i a assessors immobiliaris que tracten el tema des d'un punt de vista legal i econòmic.

- Mediació familiar: anteriorment, les treballadores socials tenien un paper central en la mediació familiar, gestionant conflictes relacionats amb divorcis, custòdia de menors o problemes de convivència. Actualment, aquest rol ha estat ocupat per advocats especialitzats en dret familiar o mediadors amb formació específica en aquesta àrea. Això ha reduït l'impacte de la perspectiva social en la resolució dels conflictes familiars, amb una major atenció a l'aspecte legal i menys al social i comunitari.

- Atenció a la infància i serveis de protecció: a serveis de protecció a la infància, les treballadores socials tenien una funció predominant en la intervenció directa amb famílies i menors en situació de risc. En alguns casos, aquest paper ha estat substituït per psicòlegs infantils i pedagogs, que prenen el lideratge en l'anàlisi i tractament de la situació, enfocant-se més en l'aspecte psicològic que en la dimensió social i comunitària.

### 8.3 Noves tendències

En un món en constant evolució, la professió del treball social està experimentant transformacions significatives que responen a les noves necessitats socials, tecnològiques i globals. Els professionals d'aquest àmbit han d'adaptar-se a escenaris cada cop més complexos, on la intersecció entre

els desafiaments tradicionals i les noves dinàmiques globals requereix innovació i especialització.

Aquests canvis estan impulsant noves tendències que redefeixen la pràctica del treball social, tant en els mètodes d'intervenció com en les àrees d'actuació. Des de la integració de noves tecnologies fins a l'especialització en àmbits concrets, aquestes tendències apunten cap a un futur on el treball social serà més àgil, multidisciplinari i orientat cap a la resolució de problemàtiques socials emergents.

A continuació, analitzarem les principals tendències que s'estan imposant o s'imposaran en el futur en la professió del treball social:

### **8.3.1 L'ESPECIALITZACIÓ**

L'especialització s'ha convertit en una realitat cada vegada més consolidada dins del mercat laboral del treball social. Tradicionalment, es buscaven professionals amb un perfil generalista que poguessin abordar una gran varietat de problemàtiques socials. No obstant això, en les últimes dècades, aquesta tendència ha anat canviant de manera significativa. Tant les entitats privades com l'administració pública mostren una preferència creixent per professionals altament especialitzats en àmbits concrets del treball social.

Aquesta casuística implica que les treballadores socials han de centrar els seus estudis i experiències professionals en sectors molt específics, com per exemple la salut mental, la protecció de menors, l'atenció a la gent gran, la inserció laboral, o l'atenció a persones que han realitzat un procés migratori o refugiades. Aquesta evolució cap a l'especialització no només afavoreix l'eficàcia de les intervencions, sinó que també permet una millor resposta a les problemàtiques concretes.

Les organitzacions cada cop valoren més aquells professionals que poden aportar coneixements profunds i una experiència enfocada a l'àmbit on actuen, fet que marca una clara diferència respecte al model anterior, en què la formació més àmplia i generalista predominava.

### **8.3.2 L'ÚS DE LES NOVES TECNOLOGIES**

La irrupció i consolidació de la tecnologia ha transformat de manera notable l'exercici del treball social. En un context en què les eines digitals són omnipresents, els professionals del treball social s'han hagut d'adaptar ràpidament a aquest nou entorn tecnològic. La tecnològització de la professió no només facilita la gestió dels casos, sinó que ha revolucionat la manera de recopilar, analitzar i compartir informació.

Cada cop més, les treballadores socials depenen de programes informàtics i plataformes digitals per dur a terme el seguiment i la gestió de les persones usuàries dels serveis. Això inclou l'ús de bases de dades digitals per gestionar històries socials, l'automatització de tasques administratives i la utilització de plataformes de col·laboració per coordinar-se amb altres professionals. Tot i que aquestes eines tecnològiques són imprescindibles per optimitzar el temps i garantir una major precisió en el seguiment dels casos, cal destacar que l'essència de l'atenció directa i humana que caracteritza la professió es manté intacta.

A més, la incorporació de tecnologies avançades com la intel·ligència artificial (IA) comença a tenir un impacte en el treball social. Les eines d'IA poden ser utilitzades per analitzar dades massives (big data), preveure necessitats socials futures o identificar patrons de risc en col·lectius vulnerables, ajudant així a desenvolupar intervencions més personalitzades i efectives. No obstant això, aquesta transició cap a la digitalització també implica nous reptes, com la necessitat de garantir la privacitat i la seguretat de la informació.

### **8.3.3 NOUS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ**

Una de les tendències emergents en el treball social és l'ampliació dels àmbits d'actuació on abans no s'intervenien de manera habitual. A mesura que la societat i les problemàtiques socials es tornen més complexes, també ho fa el paper de la treballadora social, que ara és requerit en sectors més diversos que mai.

Per exemple, en àmbits com la gestió ambiental, les treballadores socials estan assumint un paper cada vegada més important en la defensa de la justícia climàtica, ajudant les comunitats més vulnerables a fer front als impactes del canvi climàtic, com la pobresa energètica. Així mateix, sectors com el treball social en l'àmbit empresarial o la gestió de la diversitat cultural dins d'organitzacions també estan creixent, posteriorment a una prèvia davallada. Aquesta expansió de les àrees d'intervenció obre noves oportunitats professionals per a les TS, que els permet aplicar els seus coneixements en contextos en què la seva presència tradicionalment era menys visible.

- La intervenció en l'àmbit de l'habitatge: un dels camps que ha guanyat rellevància dins del treball social és l'àmbit de l'habitatge, especialment arran de les crisis econòmiques i l'augment de la precarietat residencial. Les treballadores socials, cada cop més, assumeixen un paper crucial en la intervenció i assessorament en matèria d'habitatge, ajudant a cercar allotjaments adequats per a persones en risc d'exclusió i també gestionant recursos pú-

blics destinats a lloguers socials, programes d'habitatge transitori i la prevenció dels desnonaments.

Aquest àmbit requereix un coneixement profund de les polítiques d'habitatge, de les xarxes de suport disponibles i de les normatives legals relacionades amb aquest. A més, les treballadores socials intervenen en l'acompanyament de persones sense llar i en la resolució de conflictes comunitaris relacionats amb l'accés a l'habitatge. La seva tasca també s'estén a l'educació sobre drets i deures en aquesta matèria, assegurant que els col·lectius vulnerables puguin mantenir un habitatge digne i sostenible en el temps.

- La intervenció en processos migratoris: un altre àmbit de creixent importància en la professió del treball social és el de la intervenció en processos migratoris. Encara que tradicionalment les treballadores socials són figures clau en aquest àmbit, amb l'increment dels fluxos migratoris, tant en l'àmbit regional com internacional, actualment juguen un paper clau en l'acollida i integració de persones migrants i refugiades. Aquesta intervenció no només es limita a la gestió dels aspectes legals i administratius, com l'obtenció de permisos de residència o asil, sinó que també inclou el suport emocional, cultural i social necessari per facilitar la integració.

Les professionals del treball social actuen com a pont entre les persones migrants i les institucions, oferint orientació sobre els drets i serveis als quals tenen accés, incloent-hi educació, sanitat i habitatge. A més, intervenen en la prevenció de situacions de vulnerabilitat, com el treball en condicions d'exploació o discriminació. Aquesta àrea també inclou la sensibilització i educació de la comunitat d'acollida per promoure la convivència i el respecte a la diversitat cultural.

Per tot això, les professionals en aquest camp han de disposar de coneixements en dret internacional, polítiques d'immigració i capacitat de mediació intercultural per ajudar a la inclusió efectiva de les persones migrants en la societat.

#### **8.3.4 NOUS PROJECTES AL SECTOR PRIVAT**

- Disseny de projectes al sector privat: el treball social dins del sector privat ha experimentat una evolució notable, i una de les funcions que més està creixent en demanda és la gestió i disseny de projectes socials. Cada cop són més les empreses i entitats del tercer sector que requereixen professionals del treball social per desenvolupar i implementar projectes socials, així com per gestionar subvencions o finançaments públics i privats, encara que no sigui una funció definida dins del perfil tradicional de la treballadora social.

Aquestes tasques impliquen la creació d'estratègies per resoldre problemàtiques socials específiques, sovint amb l'objectiu de millorar el benestar dels col·lectius vulnerables o reduir les desigualtats socials. En aquest context, les treballadores socials han de tenir coneixements en gestió de projectes, així com habilitats analítiques per avaluar-ne l'impacte. A més, és cada cop més habitual que les TS col·laborin amb empreses privades que volen implementar polítiques de responsabilitat social corporativa (RSC), reforçant el vincle entre el món empresarial i les necessitats socials.

### **8.3.5 LA GESTIÓ DE SERVEIS PÚBLICS**

Una tendència que ha generat debat dins de la professió del treball social és el fet que les treballadores socials estan assumint cada cop més funcions relacionades amb la gestió de serveis públics i recursos econòmics, deixant de banda, en molts casos, l'atenció comunitària i la intervenció directa amb les persones i famílies. Aquesta transició respon a la necessitat de gestionar programes i recursos que assegurin que les necessitats bàsiques de la societat siguin cobertes, però comporta un canvi substancial en les funcions tradicionals del treball social.

Aquesta nova responsabilitat, centrada en la distribució i administració de fons públics, implica que les treballadores socials es vegin més ocupades en tasques burocràtiques, planificant i supervisant el repartiment de recursos, en comptes de dedicar-se plenament a l'atenció directa. Això ha suposat una certa desconexió amb l'atenció comunitària "pura", que és l'essència del treball social.

Com a conseqüència, es corre el risc de perdre la relació propera amb les comunitats i el treball directe amb les persones vulnerables, que és un dels pilars fonamentals de la professió. Aquest canvi està fent que moltes treballadores socials se sentin distanciades de la seva vocació original, ja que, en lloc de treballar per al benestar de les persones a través d'intervencions comunitàries, estan administrant serveis des d'una perspectiva més tècnica i administrativa.

## **8.4 Formació**

Amb l'evolució de la societat i les necessitats emergents dels col·lectius més vulnerables, la formació en el treball social ha d'adaptar-se a les noves realitats del segle XXI. L'avenç tecnològic, els canvis en les dinàmiques familiars i comunitàries, i els reptes globals com el canvi climàtic o les migracions



massives exigeixen que les treballadores socials adquireixin noves competències per respondre de manera més efectiva i especialitzada. En aquest context, les formacions més sol·licitades inclouen des de l'adopció de tecnologies digitals fins a la gestió de crisis complexes, passant per l'especialització en àmbits com la salut mental, el treball amb refugiats o la intervenció davant desastres. Aquestes noves àrees de formació no només permeten una millor atenció i intervenció, sinó que també preparen els professionals per a un futur cada cop més multidisciplinari i tecnològic.

A continuació, analitzarem els principals àmbits d'interès en formació, segons les mateixes professionals i les entitats contractadores:

- Competències digitals i tecnològiques: en l'era actual, les competències digitals i tecnològiques són imprescindibles per a qualsevol professional, incloent-hi les treballadores socials. La capacitat per utilitzar eines digitals no només facilita la comunicació amb usuaris i companys, sinó que també permet una gestió eficaç de casos i recursos. La formació en aquest àmbit inclou el domini de programes de gestió de casos, eines de comunicació en línia i plataformes de dades.

Aquesta competència permet als professionals adaptar-se a la transformació digital del sector social, millorant així la seva eficiència i la qualitat del servei prestat.

- Salut mental i intervenció psicosocial: la salut mental és un aspecte central en el treball social, i la formació en intervenció psicosocial és fonamental per afrontar els reptes que es presenten. Les treballadores socials han de ser capaces d'identificar signes de trastorns mentals, oferir suport emocional i implementar estratègies d'intervenció eficaces. Aquesta formació inclou tècniques d'aconsellament, estratègies de suport en crisis i la comprensió dels diferents models terapèutics. La capacitat per treballar en aquest àmbit és essencial per ajudar les persones a gestionar les seves dificultats emocionals i psicològiques.

- Justícia social i drets humans: la defensa de la justícia social i els drets humans és el nucli de la pràctica del treball social. La formació en aquest àmbit permet als professionals entendre i abordar les desigualtats socials i les vulneracions de drets. Inclou coneixements sobre lleis i polítiques relacionades amb els drets humans, així com estratègies per promoure la igualtat i la inclusió. Aquest enfocament ajuda les treballadores socials a advocar per les persones i les comunitats amb menys recursos, assegurant que els seus drets siguin respectats i protegits.

- Treball en xarxa i gestió comunitària: el treball en xarxa i la gestió comunitària són competències clau en el treball social actual. La formació en aquest àmbit proporciona als professionals les habilitats per coordinar-se amb altres organitzacions i serveis, així com per gestionar projectes comunitaris de manera eficaç. Inclou coneixements sobre la creació de xarxes de suport, la gestió de recursos i la promoció de la participació comunitària. Aquest enfocament és essencial per abordar problemes complexos que requereixen la col·laboració entre diferents actors i fomentar la cohesió social a escala local.

- Treball social en context de canvi: el context social està en constant evolució, i les treballadores socials han de ser capaces d'adaptar-se als canvis que afecten les persones i les comunitats. La formació en treball social en context de canvi aborda les dinàmiques de transformació social, econòmica i política, i com aquestes afecten les pràctiques professionals. Inclou l'anàlisi de tendències emergents, la gestió del canvi i la implementació de noves metodologies. Aquesta formació ajuda les TS a anticipar-se a les necessitats canviants i a ajustar les seves estratègies d'intervenció de manera flexible i eficaç.

- Enfocament sistèmic: l'enfocament sistèmic en el treball social implica entendre els individus dins del context dels sistemes socials als quals pertanyen, com la família, la comunitat i les institucions. La formació en aquest àmbit inclou el coneixement de teories sistèmiques, la capacitat per identificar patrons de relació i la implementació d'intervencions que considerin aquests sistemes. Aquesta perspectiva permet a les treballadores socials abordar els problemes de manera holística, reconeixent les interrelacions entre els diversos factors que influeixen en la situació de les persones.

- Gestió de serveis públics: la gestió de serveis públics és una competència essencial per a les treballadores socials implicades en l'administració de recursos i serveis socials. La formació en aquest àmbit cobreix aspectes com la planificació, l'organització, l'avaluació i la millora dels serveis. Inclou coneixements sobre polítiques públiques, pressupostos i gestió de personal. Aquesta formació permet optimitzar l'ús dels recursos disponibles, garantir l'eficàcia dels serveis i assegurar-se que es compleixen els estàndards de qualitat establerts.

- Formació aplicada a la tasca que ja fan com a treballadores socials: finalment, la formació aplicada a la feina que ja tenen com a TS és essencial per a la seva millora professional contínua. Aquesta formació pot incloure cursos específics sobre àrees de treball que les professionals ja estan abordant,

així com actualitzacions sobre noves tècniques i pràctiques en el camp. Inclou la revisió i perfeccionament de les habilitats existents, així com l'adquisició de noves competències que millorin l'eficàcia i la qualitat del servei prestat. Aquesta formació contínua assegura que les TS es mantinguin al dia amb les millors pràctiques i els avenços en el seu camp.

## 9. DISCUSSIÓ DE RESULTATS

L'estudi realitzat revela un panorama amb reptes significatius, però també amb punts forts i oportunitats que poden transformar la professió en una peça clau dins del sector social i la cohesió de la nostra societat.

### 9.1 La professió

Tot i les dificultats laborals, la professió de treball social a Catalunya compta amb una base sòlida en diversos àmbits. Primerament, es destaca la vocació i el compromís de les treballadores socials amb la justícia social i el benestar de les persones. Les TS més veteranes, que van iniciar la seva carrera en un context de més precarietat social, mostren una clara vocació pel servei a la comunitat i la defensa dels drets humans. Aquestes professionals sovint veien la seva feina com una missió social. Per contra, les generacions més joves presenten un enfocament més orientat cap a l'estabilitat laboral i les oportunitats de desenvolupament professional, un canvi que reflecteix també l'evolució de la professió cap a una major professionalització.

La professió del treball social a Catalunya es troba clarament feminitzada amb un 91,2 % de dones exercint aquesta tasca. Aquestes dades subratllen una continuïtat històrica vinculada als rols tradicionals de cura i atenció. Aquesta concentració també posa de manifest la necessitat d'inclusió d'altres perfils a la professió.

En termes d'edat, es destaca una presència significativa de professionals joves, especialment en la franja de 26 a 35 anys, que representa el 23 % de les treballadores socials enquestades. Aquest fenomen evidencia una renovació constant del col·lectiu, mentre que la major part de l'experiència acumulada es concentra en la franja d'edat de 46 a 55 anys, amb el 29,3 % de les professionals.

Un altre punt positiu és l'ampli ventall d'àmbits d'intervenció en què treballen les professionals del treball social. Aquest estudi ha identificat que les treballadores socials participen en múltiples sectors, des dels serveis socials bàsics fins a àmbits especialitzats com la salut mental, la infància i adolescència, la discapacitat i l'exclusió social. Aquesta versatilitat i capacitat

d'adaptació permet que les professionals abordin una gran varietat de problemàtiques, responnent a les necessitats canviants de la societat.

Les diferències territorials en el treball social són notables, reflectint-se en els recursos disponibles i les necessitats de cada regió. A les zones urbanes, especialment en àrees metropolitanes com Barcelona i grans ciutats com Lleida, Tarragona o Girona, les treballadores socials disposen de més recursos i xarxes de suport, mentre que a les àrees rurals i menys poblades sovint es troben amb limitacions importants de personal i serveis. Les dades obtingudes mostren una disparitat que exigeix una adaptació de la intervenció social a cada context geogràfic, així com una planificació territorial que garanteixi un accés equitatiu als serveis socials en tot el territori.

## 9.2 Les condicions laborals

Les dades reflecteixen que, malgrat les mancances laborals, s'ha produït una certa millora en l'estabilitat laboral en comparació amb anys anteriors. Actualment, un 45,9 % de les treballadores socials disposen de contractes indefinits, i un 20,4 % són funcionàries de carrera. Aquestes xifres mostren un progrés en la consolidació de la professió, que garanteix una major continuïtat en la prestació dels serveis socials i en la qualitat de l'atenció.

Per un altre costat, trobem les condicions econòmiques. El salari mitjà de les treballadores socials és, en molts casos, inadequat per la complexitat i la responsabilitat que implica la seva feina. Les dades mostren que un percentatge significatiu de TS guanyen sous que se situen per sota del salari mitjà de la societat, el que limita la seva capacitat per viure dignament. La gran majoria de professionals es troben dins del rang salarial que no correspon al seu nivell de formació ni a les exigències laborals que afronten. Això pot desencoratjar la permanència de talent a la professió i dificultar l'atracció de noves professionals.

Les jornades laborals de les professionals del treball social sovint es veuen afectades per la sobrecàrrega de treball. La gran majoria de les TS fan jornada completa, però moltes professionals mencionen horaris excessius i la dificultat per conciliar la vida laboral amb la vida personal. Aquestes circumstàncies poden contribuir a l'estrès i l'esgotament professional, facilitant el sorgiment d'un sentiment de "burn-out". Aquesta situació no només afecta el benestar de les treballadores, sinó que també afecta directament la qualitat del servei prestat.

### 9.3 Treballadores socials i contractants

Els resultats obtinguts en aquest estudi proporcionen una visió profunda sobre la relació entre les expectatives de les treballadores socials i la percepció que tenen les empreses sobre la seva funció i impacte.

En primer lloc, les treballadores socials mostren una clara preocupació per la manca de reconeixement de la seva professió, tant en termes de condicions laborals com en l'àmbit institucional. Les dades recollides mostren que una gran part de les professionals perceben que la seva tasca no és prou valorada ni socialment ni dins de les empreses, fet que provoca frustració i desmotivació. En canvi, les organitzacions, si bé reconeixen la importància de les TS en la gestió de problemes socials, sovint les situen en un segon pla pel que fa a la presa de decisions estratègiques. Aquesta dissociació posa en evidència un problema estructural: la funció de les TS és vista com a imprescindible per a la gestió de crisis i la resolució de conflictes humans, però alhora, se les exclou de processos de planificació i direcció organitzativa.

Aquest desajustament també es reflecteix en la càrrega de treball que han d'assumir les treballadores socials. Les professionals descriuen una situació de pressió constant, amb un alt volum de casos i la necessitat de gestionar situacions emocionalment difícils, sovint sense el suport adequat ni els recursos necessaris. Aquest aspecte afecta directament el benestar de les TS, així com la qualitat del servei que poden oferir. D'altra banda, les empreses mostren una comprensió limitada d'aquestes condicions, ja que tendeixen a veure les TS com a personal tècnic que ha d'assumir la responsabilitat de gestió de casos sense necessàriament tenir en compte la seva salut emocional o la sobrecàrrega de tasques. Això evidencia la necessitat de generar més consciència entre les organitzacions sobre l'impacte d'aquestes condicions en les professionals.

Un altre punt important d'aquesta discussió és la falta d'oportunitats de promoció i desenvolupament professional. Les treballadores socials manifesten que, tot i la seva formació especialitzada i experiència, tenen poques oportunitats per avançar cap a càrrecs de responsabilitat. Això reflecteix una limitació en la manera com es percep la progressió de la carrera dins del treball social. Les empreses, en canvi, tendeixen a veure les TS com a professionals amb un rol fix i no sempre contempen itineraris de promoció o lideratge dins de les organitzacions. Aquest desequilibri demostra la necessitat d'impulsar programes de formació contínua i oportunitats de promoció que permetin a les TS assolir un paper més estratègic i visible dins dels equips multidisciplinaris.

En el mateix sentit, l'estudi ha posat de manifest la importància de la formació contínua, especialment en un entorn canviant on les necessitats socials evolucionen constantment. Les treballadores socials assenyalen la necessitat d'accedir a formació que les capaciti per afrontar noves problemàtiques, com ara la salut mental, la gestió de crisis migratòries, o l'ús de noves tecnologies aplicades al treball social. Tot i això, les empreses, en moltes ocasions, no prioritzen aquesta formació i no la consideren essencial per a l'acompliment de les tasques de les TS. Aquesta discrepància posa en relleu la manca d'inversió en el desenvolupament de les professionals, aspecte que limita les seves possibilitats d'evolució dins de la professió.

Malgrat aquests reptes, l'estudi també ha revelat aspectes positius. Tant les TS com les empreses reconeixen que la professió està evolucionant i expandint-se cap a nous àmbits d'intervenció, com la salut mental, la inclusió social i l'habitatge. Aquesta expansió ofereix oportunitats per a una major especialització i visibilitat del treball social, així com per millorar l'impacte en les polítiques socials. Tot i això, per tal que aquesta evolució es materialitzi, cal que les organitzacions entenguin millor el potencial estratègic de les TS i que es creïn estructures de suport adequades.

Finalment, les dades obtingudes apunten a la necessitat de canvi en les estructures organitzatives per integrar millor les treballadores socials en els processos de decisió i lideratge. Actualment, el paper de les TS és sovint limitat a la gestió de casos i atenció directa, però la seva formació i experiència les capacita per assumir funcions més enllà d'aquests rols. Aquest fet obre una finestra d'oportunitat perquè les organitzacions repensin la manera com incorporen les TS dins dels seus equips, permetent que disposin d'una veu més activa en la gestió estratègica de problemes socials a curt i llarg termini.



## 10. CONCLUSIONS

Aquest estudi ha permès fer una anàlisi global de l'estat actual de la professió de treball social a Catalunya, posant de manifest tant els seus reptes com les oportunitats. A través de les dades recollides, hem pogut identificar tendències que reflecteixen les experiències i percepcions de les treballadores socials en relació amb el seu rol, les condicions laborals i el reconeixement professional. Així mateix, s'han extret conclusions sobre com les empreses i organitzacions veuen aquesta figura professional i la seva contribució dins dels seus equips.

Una de les aportacions clau d'aquest estudi ha estat comprendre de manera més profunda la dualitat que afecta la professió: d'una banda, la vocació i el compromís que impulsen les treballadores socials a millorar la vida de les persones amb qui treballen; de l'altra, els desafiaments que encara enfronten, com la precarietat laboral, la manca de reconeixement i les limitades oportunitats de creixement professional.

Tot i aquests obstacles, les treballadores socials continuen sent una peça fonamental en la cohesió social i en el suport cap a les persones en situació de vulnerabilitat, i en aquest estudi hem pogut posar de manifest la seva resiliència a les noves realitats socials, a més de fer front a la càrrega emocional.

L'estudi també ha revelat la importància d'abordar aspectes com la formació contínua i l'accés a nous rols de lideratge dins del món laboral. Aquestes àrees d'oportunitat són claus per al desenvolupament futur de la professió, ja que permetrien a les treballadores socials tenir un impacte més gran en la presa de decisions i en la implementació de polítiques socials efectives.

Pel que fa a les empreses i organitzacions, l'estudi ha mostrat que, tot i que valoren positivament el paper de les treballadores socials, sovint es percep la seva funció de manera limitada, enfocant-les a tasques administratives o gestió de casos, sense aprofitar tot el seu potencial tècnic per liderar projectes i aportar a nivell estratègic. Això obre la porta a futures col·laboracions que puguin ampliar el paper de les TS en les estructures organitzatives i fer que el seu impacte sigui encara més significatiu.

Aquestes professionals, amb la seva dedicació, empatia i capacitat d'adaptació, són les impulsores d'una atenció integral que no només aborda les necessitats immediates, sinó que també promou el desenvolupament personal i social. En un món en constant evolució, el reconeixement del seu paper

essencial és vital per garantir que cada individu pugui accedir a les oportunitats que mereix i gaudir d'una vida digna. El treball social és, per tant, una invitació a construir ponts, a fomentar la solidaritat i a cultivar una societat on tots disposem de l'oportunitat de viure dignament.

En definitiva, aquest estudi ens ha proporcionat una visió clara dels reptes estructurals que encara limiten el desenvolupament de la professió, però també ens ha permès identificar una sèrie d'oportunitats de millora que poden transformar el treball social en una professió més valorada i influent dins de la societat. El reconeixement del seu rol, el suport a les seves necessitats laborals i l'augment de les oportunitats de creixement són aspectes que han de ser prioritaris per assegurar un futur prometedor per a les treballadores socials i per al benestar col·lectiu que aquestes professionals ajuden a construir.

## 11. PROPOSTES DE MILLORA

La professió de treball social ha estat històricament associada a les cures, una tasca que sovint es percep com una extensió del rol tradicionalment assignat a les dones en la nostra societat. Aquesta feminització de la professió, juntament amb l'escàs reconeixement que les cures reben dins del sistema social i laboral, afecta directament la valoració del treball social. Malgrat ser un pilar fonamental en l'atenció a les persones i en la cohesió social, el treball social continua relegat a un segon pla en termes de reconeixement i condicions laborals.

El reconeixement formal de la professió de treball social és, potser, el repte més gran que hem d'afrontar actualment. Malgrat el seu paper crucial en la cohesió social i en l'atenció a les necessitats més urgents de la societat, el treball social segueix sent poc valorat tant a nivell institucional com social. Això es reflecteix en les condicions laborals, la manca de presència en àmbits estratègics, i la invisibilitat del seu impacte real en les polítiques públiques.

És imprescindible apel·lar a les institucions polítiques, les entitats privades, els serveis públics i la ciutadania en general perquè reconeguin el treball social com una professió fonamental per al desenvolupament social. A més, calen mesures concretes per visibilitzar la seva tasca professional i fer que el treball social sigui reconegut com una professió altament qualificada. És hora de reclamar el valor que mereix la nostra feina i assegurar que les treballadores socials rebin el reconeixement institucional i social que els correspon.

El TSCAT fa una crida directa a les institucions públiques i privades perquè facin un pas endavant i reconeguin la importància d'aquesta professió, amb tot el que implica en termes de drets laborals, reconeixement salarial i projecció professional. Aquest reconeixement no és només un deure amb les professionals que, dia a dia, estan al costat de les persones en situacions de vulnerabilitat, sinó que és també una necessitat urgent per garantir la justícia social i la cohesió de la nostra societat.

Per fer front a aquesta situació, a continuació es presenten un seguit de propostes que el Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya defineix com a crucials, orientades cap a la visibilització i reconeixement de la professió:

### **Millora dels convenis col·lectius**

Els convenis col·lectius que regeixen la professió de treball social necessiten una actualització urgent. En moltes ocasions, aquests convenis no reflecteixen la realitat canviant de la professió ni inclouen les millores que les professionals necessiten per poder desenvolupar la seva feina de manera adequada.

És fonamental incloure millores en les condicions salarials, l'accés a permisos laborals i la regulació de les càrregues de treball, per assegurar que les professionals puguin desenvolupar-se en un entorn just i equitatiu. Així mateix, cal que es revisin els convenis per garantir una millor conciliació entre la vida laboral i la personal, especialment en una professió on les cures són centrals i afecten les mateixes treballadores.

### **Igualtat de condicions en àmbits privat i públic**

Un altre dels reptes de la professió és la desigualtat de condicions entre les treballadores socials que exerceixen en el sector públic i les que ho fan en el sector privat. Aquesta diferència es tradueix, en molts casos, en desigualtats salarials i en accés a recursos i suport.

És imprescindible que s'estableixi una igualtat de condicions laborals i salarials per a totes les treballadores socials, independentment del sector en què desenvolupin la seva activitat. L'equitat entre els àmbits privat i públic garantiria que totes les professionals gaudeixin de drets laborals iguals, assegurant així un reconeixement just de la seva feina, tant en termes econòmics com en termes de protecció laboral.

### **Augment de professionals en els equips**

La càrrega burocràtica és un dels principals problemes a què s'enfronten les treballadores socials. Moltes de les tasques que haurien de ser de suport administratiu acaben sent assumides per les professionals del treball social, una casuística que redueix el temps que poden dedicar a l'atenció directa i a la intervenció amb les persones.

Proposem augmentar la dotació de personal administratiu en els equips de treball social, tant en el sector públic com en el privat, per ocupar-se de certes càrregues administratives que poden ser realitzades per aquest perfil. Això permetria a les treballadores socials alliberar-se de tasques burocràtiques excessives i concentrar-se en la seva funció principal: l'atenció i l'acompanyament de les persones. La distribució adequada de les tasques

administratives és clau per garantir un servei de qualitat i per evitar la sobrecàrrega laboral de les professionals.

### **Categoria adequada a l'administració pública**

Un dels objectius més importants per a la professió és obtenir el reconeixement dins de l'administració pública de la Categoria A1. Aquest reconeixement és crucial per valorar les competències professionals de les treballadores socials i per assegurar que les professionals disposen d'accés a oportunitats de desenvolupament professional dins de la funció pública.

L'accés a la Categoria A1 també permetria una millora de les condicions salarials, així com una major visibilitat de la professió dins del sistema públic. Aquesta mesura és necessària per garantir que la feina de les treballadores socials sigui valorada d'acord amb les responsabilitats i els reptes que comporta.

### **Cura de les professionals**

La salut física i mental de les treballadores socials és un aspecte fonamental que sovint es deixa de banda. El treball social, especialment en situacions de crisi i d'atenció a col·lectius vulnerables, genera una elevada càrrega emocional i física. Per això, és imprescindible que es creïn mecanismes específics per garantir el benestar de les professionals.

Proposem la implementació de serveis de suport emocional per a les treballadores socials, així com formacions específiques en gestió de l'estrès. Aquests serveis haurien d'incloure teràpies i programes de suport per prevenir l'esgotament professional o "burn-out", un fenomen cada cop més freqüent en la nostra professió. Amb aquesta aposta, el TSCAT vol posar èmfasi en la importància de cuidar les cuidadores.

### **Actualització dels estudis universitaris**

Els programes universitaris en treball social necessiten una revisió profunda per adaptar-se a les noves realitats de la professió i preparar les futures treballadores per als reptes específics de cada àmbit. Més enllà de les innovacions tecnològiques, és fonamental posar l'accent en la necessitat d'especialitzar-se en els àmbits que hem tractat durant tot aquest estudi. Això permetrà que les professionals estiguin preparades per respondre a la diversitat de necessitats que es presenten en aquests sectors.

Proposem una actualització dels currículums universitaris que inclogui més formació específica en cadascun dels àmbits d'intervenció professional,

per garantir que les estudiants puguin accedir a una especialització real i ajustada a les demandes actuals i futures de la professió. Així mateix, és imprescindible oferir una comprensió més profunda dels fenòmens socials emergents per garantir que les treballadores socials estiguin preparades per afrontar els canvis que estan redefinint la societat i la seva professió.

### **Àmbits professionals on promoure la inclusió**

El TSCAT considera fonamental promoure la inclusió de les treballadores socials en diferents àmbits professionals on la seva presència és necessària per garantir una atenció integral i de qualitat.

- Treball social sanitari: és crucial reconèixer formalment la figura del treball social sanitari a Catalunya, integrant correctament aquesta figura dins dels equips de salut per assegurar una atenció holística als pacients. El treball social en l'àmbit sanitari aporta una visió única que complementa altres disciplines, ajudant a millorar la qualitat de vida dels pacients.

- Informe social d'advocat de part: proposem la inclusió de l'informe social en els procediments judicials com a requisit indispensable, sol·licitat per l'advocat de part. Això permetria garantir una visió més completa i social dels casos, aportant una perspectiva que sovint es deixa de banda en els processos legals.

- Presència de treballadores socials a escoles: en una tasca tan necessària, proposem i fomentem la integració de TS dins dels centres educatius per donar suport a la comunitat educativa.

- Presència de treballadores socials en empreses: és important impulsar la participació de les TS dins d'empreses, especialment en els departaments de recursos humans. La seva experiència i perfil és un recurs valuós per a qualsevol organització. Aquesta figura anteriorment existent, principalment al sector privat, ha de recuperar les funcions que disposava.

- Accés a càrrecs de responsabilitat: finalment, considerem essencial promoure que les treballadores socials disposin accés a càrrecs de direcció i responsabilitat dins de les organitzacions. Això no només contribuiria al seu desenvolupament professional, sinó que també permetria un augment salarial proporcional i una major influència en les decisions organitzatives.

Aquestes propostes són una base essencial per construir un futur millor per a la professió de treball social, garantint que sigui reconeguda en la seva plena dimensió i que les professionals puguin exercir la seva tasca en condicions dignes i equitatives.

## 12. BIBLIOGRAFIA

- Agulló, M. S. (2001). *Trabajo social en España: Una historia por descubrir*.
- Alcázar, M., & Galceran, J. (2014). *El paper dels treballadors socials en la gestió de l'habitatge a Catalunya*.
- Ballester Izquierdo, M. A. (2018). *El trabajo social frente al envejecimiento poblacional: Nuevos horizontes para la intervención*.
- Banks, S. (2012). *Ethics and values in social work* (4th ed.).
- Barbero, J. M., & Feu, M. (2015). *El origen del trabajo social en Cataluña: la escuela de asistencia social para la mujer (1932-1939)*.
- Barbero, J. M., & Feu, M. (2009). *El treball social a Catalunya, 1932-1978*.
- Barton, L., & McKee, K. (2020). *Social Work in the 21st Century: A Critical Introduction*. London: Routledge.
- Botey Vallès, J. (2013). *Passat, present i futur de l'Estat del Benestar. La intervenció dels serveis socials i el treball social*. *Revista de Treball Social*, (200).
- Briggs, S., & Arndt, S. (2016). *Evidence-Based Practice in Social Work: A Review of the Literature*. *Journal of Social Work*, 16(3), 307-322.
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Sarasola, J. L. (2022). *Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social*. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194.
- Casado, D. (2010). *Treball social i societat. Una aproximació des de Catalunya*.
- Castillo, J., Palma García, M. de las O., & Gómez Jacinto, L. (2020). *Abordando el reto de la transformación digital desde el trabajo social*. *Documentos de Trabajo Social*, (60), 115-134.
- Castillo de Mesa, J. (2017). *El trabajo social ante el reto de la transformación digital. Big data y redes sociales para la investigación e intervención social*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi.
- Cedeño Rengifo, Y. Y., Loo Lino, L. E., & Vélez Santana, A. G. (2019). *El trabajador social y el uso de la tecnología como una herramienta útil para el ejercicio profesional*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.



- 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*.
- Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya. (2009). *El Treball Social i l'assistència social: Estudi de la professió*.
- Comas, D. (2011). *El Sistema Català de Serveis Socials: Una perspectiva crítica*.
- De la Red, P. (2019). *El trabajo social en tiempos de transformación: Desafíos globales y locales*.
- Díaz-Jiménez, R. M., Yerga-Míguez, M. D., & Serrato-Calero, M. D. L. M. (2021). *Mediación, discapacidad y Trabajo Social: una revisión sistematizada*.
- Estiu Batllosera, J. (2022). *Treball social: un recorregut genealògic i de reflexió de la nostra disciplina*.
- Feu, M., & Rubiol, G. (2014). *Les Associacions d'assistents socials i el Col·legi de Treball Social de Catalunya: 80 anys d'associacionisme professional (1934-2014)*. Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya.
- Ferguson, I., & Lavalette, M. (2013). *Critical social work: An introduction to theories and practices*.
- Fernández Ríos, C. (2008). *La organización del trabajo social en el ámbito público en España*.
- Fernández Barrera, J., Vicente Zueras, I. D., Palacín Bartrolí, C., Alegre, R. M., Boixadòs, A., Chagas, E., ... & Tabueña, M. C. (2012). *Bioética y trabajo social: los trabajadores sociales ante la autodeterminación de los colectivos más vulnerables y sus familias*. *Revista de Bioética y derecho*, (24), 44-60.
- Fernández García, T. (2015). *Retos y desafíos del trabajo social en el siglo XXI*.
- Fook, J. (2016). *Social work: A critical approach to practice* (3rd ed.).
- Freixa, M. (2013). *Història del Treball Social a Catalunya: Dels orígens a l'actualitat*.

- García Álvarez, B. (2007). *Los profesionales del Trabajo Social y la ética profesional ante los nuevos retos y necesidades sociales*. Humanismo y trabajo social.
- García Navarro, A. (2013). *Trabajo social, globalización y derechos humanos: Nuevas realidades y respuestas*.
- Generalitat de Catalunya. (2016). *Llei de Serveis Socials de Catalunya: Comentaris i interpretacions*.
- González, J. C., Martín, M. J., Farran, J. C., & González-Viana, A. (2021). *La prescripción social en España: El ejemplo de Cataluña*. FMC-Formación médica continuada en Atención Primaria, 28(3), 12-20.
- Healy, K. (2014). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice* (2nd ed.).
- International Federation of Social Workers. (2014). *Global definition of social work*. Retrieved from [https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw\\_83308-10.pdf](https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_83308-10.pdf)
- Jiménez Escobar, M. Á., & Álvarez García, R. (2006). *El trabajo social en la intervención social*.
- Jones, D. N., & Truell, R. (2012). *The global agenda for social work and social development: A place to link together and be effective in a globalized world*. International Social Work, 55(4), 454-472.
- Kirk, S. A., & Kutchins, H. (2014). *Child and Adolescent Mental Health and the Role of Social Work*. Children and Youth Services Review, 47, 58-65.
- López Peláez, A. (2011). *Trabajo social en tiempos de crisis: Nuevos escenarios para la intervención*.
- López Peláez, A. (2014). *Trabajo social y tecnologías: Nuevas herramientas para la intervención social*.
- Martínez González, J. A. (2014). *La ética del trabajo social en España*.
- Martínez-Román, M. Á. (2017). *Trabajo social y sostenibilidad: Nuevas fronteras para la intervención social*.
- Morán Rodríguez, M. (2020). *Trabajo social y nuevos riesgos sociales: Cambios y perspectivas para el futuro*.
- Munuera Gómez, M. D. P. (2013). *Trabajo social en la historia de la resolución de conflictos y la mediación*.

- Muñoz de Bustillo, R. (2002). *Políticas sociales y trabajo social en España: De la beneficencia a los derechos sociales*.
- Mullaly, B. (2010). *Challenging oppression and confronting privilege: A critical social work approach*.
- Payne, M. (2020). *Modern social work theory* (5th ed.). Chicago: Lyceum Books.
- Peláez, A. L., & García, T. F. (2014). *Trabajo Social Comunitario: afrontando juntos los desafíos del siglo XXI*. Alianza Editorial.
- Pérez García, R., & Fernández de la Cuesta, P. (2016). *Innovación social y trabajo social: Nuevas prácticas para el cambio social*.
- Pérez Serrano, G. (2005). *Modelos de intervención en trabajo social: Un análisis teórico-práctico*.
- Porcel, P., & Omar, P. (2008). *El treball social en l'àmbit de la salut: un valor afegit*. MONOGRAFIES MÈDIQUES, 1, GI-1430/08.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 30/12/2021.
- Seller, E. P. (2015). *Trabajo Social y desarrollo local comunitario en el siglo XXI*. Arbor, 191(771), a208-a208.
- Solé Blanch, J. (2018). *Treball Social Comunitari a Catalunya: Experiències i reptes*.
- Sòria, F. (2015). *Polítiques Socials a Catalunya: Perspectives i desafiaments del segle XXI*.
- Thompson, N. (2015). *Understanding social work: Preparing for practice* (4th ed.).
- Valero, J. F. (2007). *Trabajo Social: ideología, práctica profesional y sociedad*. Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya.

