



Facultad de Ciencias de la Educación
TRABAJO FIN DE GRADO
GRADUADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

Cuantificación del grado de satisfacción e insatisfacción de los educadores de centros sociales del C.P.M. “Virgen de la Esperanza”, en relación a sus condiciones de trabajo, su formación recibida y el acceso al puesto de trabajo.

Quantification of the degree of satisfaction and dissatisfaction of educators of social centers CPM "Virgin of Hope" in relation to working conditions, received training and access to jobs.

Realizado por:

Francisco Hierrezuelo Gálvez

Tutorizado por:

Francisca Muñoz Martín

Facultad de Ciencias de la Educación

Curso, 2013 - 2014

*“La educación debe hacer que cada uno encuentre su propia
felicidad, realizada en la medida en que hace que se mejoren las
condiciones de los otros”*

(John Dewey).

INDICE

**Artículo de investigación sobre la cuantificación del grado de satisfacción e
insatisfacción de los educadores sociales del C.P.M. “Virgen de la Esperanza” en
relación a sus condiciones de trabajo, formación recibida y al acceso al puesto de
trabajo.....1**

Abstract.....1

Resumen.....	1
1. Introducción.....	2
2. Objetivos y metodología.....	2
3. Resultados obtenidos con respecto a las condiciones de trabajo.....	4
4. Resultados obtenidos con respecto a la formación recibida.....	7
5. Resultados obtenidos con respecto al acceso al puesto de trabajo.....	9
6. Conclusiones.....	10
Conclusions.....	13
Bibliografía.....	16
Anexos.....	17
Cuestionario de recogida de datos.....	18
Gráficas resultados satisfacción/insatisfacción en relación a las condiciones de trabajo.....	20
Gráficas resultados satisfacción/insatisfacción en relación a la formación recibida.....	30
Gráficas resultados satisfacción/insatisfacción en relación al acceso al puesto de trabajo.....	34
Reflexión sobre el grado en educación social.....	38

Cuantificación del grado de satisfacción e insatisfacción de los educadores de centros sociales del C.P.M. “Virgen de la Esperanza” en relación a sus condiciones de trabajo, su formación recibida y el acceso al puesto de trabajo.

Francisco Hierrezuelo Gálvez

Universidad de Málaga.

ABSTRACT.

This research aims to provide data on the satisfaction and dissatisfaction of social educators of one of the two public child protection centers in the province of Málaga. Research will be addressed in three areas: working conditions, training received and access to jobs. The results obtained allow us to reliably obtain a starting point when initiating further future research on the same topic. It especially becomes important the strength to have had the entire study population and that currently there is virtually no similar studies in a public child protection school, being the focus of critical research into the working of these centers and the correct care for children.

Keywords: social educator, child protection center, satisfaction, dissatisfaction, working conditions, training, job access.

RESUMEN.

La presente investigación, pretende arrojar datos sobre la satisfacción e insatisfacción de los educadores sociales de uno de los dos centros públicos de protección de menores de la provincia de Málaga. Se abordará la investigación en tres ejes: condiciones de trabajo, formación recibida y acceso al puesto de trabajo. Los resultados obtenidos nos permitirán de forma fiable obtener un punto de partida a la hora de iniciar futuras investigaciones más profundas sobre el mismo tema. Especialmente cobra importancia la fortaleza de haber contado con la totalidad de la población estudiada y que en la actualidad son prácticamente inexistentes estudios similares en un centro público de protección de menores, siendo el foco de la investigación determinante en el funcionamiento de dichos centros y la correcta atención a los menores.

Palabras clave: educador social, centro de protección de menores, satisfacción, insatisfacción, condiciones de trabajo, formación, acceso puesto de trabajo.

1.- INTRODUCCIÓN.

En la presente comunicación, pretendemos mostrar parte de la investigación realizada en agosto de 2011 en el centro de protección de menores “Virgen de la Esperanza” sito en Torremolinos (Málaga), de titularidad pública, perteneciente a la Junta de Andalucía, del mismo modo que evaluar su evolución de los datos obtenidos a fecha actual. En dicho estudio cuantitativo realizado mediante cuestionario y entrevistas, se tomó como muestra la totalidad de los educadores de centros sociales adscritos al Centro, más los educadores que se encontraban en situación de sustitución temporal. El objetivo de la presente investigación es determinar el grado de satisfacción e insatisfacción de los educadores sociales respecto a las condiciones de trabajo y a la formación recibida, lo cual va a repercutir directamente en determinar causas que influyan directa o indirectamente en la convivencia y resolución de conflictos en el Centro en relación con las condiciones de trabajo y formación recibida. En la provincia de Málaga solamente existen dos centros de titularidad y gestión pública pertenecientes a la Junta de Andalucía, siendo uno de ellos objeto de estudio de esta investigación, lo cual nos demuestra la importancia de este estudio, ya que las condiciones de un centro de protección de menores de carácter público difieren de las de un centro de protección de menores concertado, y aunque los resultados son referidos a un Centro y una época concreta, también es cierto que nos pueden servir de punto de partida o ampliación de estudios en cuanto a las condiciones estudiadas. A la hora de dotar de la mayor calidad posible la investigación, nos ha sido de gran utilidad la experiencia como educador y como responsable de la dirección de este tipo de centros. Así como las entrevistas y contacto mantenido con personal de los centros de menores, tanto de protección como de reforma; e igualmente con personal de la Delegación de Igualdad y Bienestar Social y el Servicio de Protección de Menores de la provincia de Málaga.

2.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

2.1. Objeto de estudio y formulación del problema:

Tenemos como objeto de estudio un caso cuantitativo del C.P.M. “Virgen de la Esperanza” sobre la satisfacción/insatisfacción de los educadores de centros sociales en relación a su puesto de trabajo.

El presente estudio, pretende resolver interrogantes sobre el grado de satisfacción e insatisfacción sobre aspectos inherentes al puesto de trabajo del educador de centros sociales en un centro de protección de menores. Concretamente se pretende dar respuesta al grado de satisfacción sobre las condiciones de trabajo, la adecuación de la formación y la forma de acceso al puesto de trabajo.

2.2. Objetivo general.

- Cuantificar el grado de satisfacción e insatisfacción de los educadores de centros sociales.

2.3. Objetivos específicos.

- Determinar si existe un grado considerable de insatisfacción en los educadores de un centro público de protección de menores.
- Obtener una valoración sobre las condiciones de trabajo.
- Obtener una valoración sobre el sistema de acceso al puesto.
- Obtener una valoración sobre la formación disponible relacionada con el puesto de educador de centros sociales especializado en menores.
- Obtener datos sobre diferencias del grado de satisfacción entre educadores fijos y educadores temporales para futuras investigaciones.

Profundizando en nuestro estudio, puede clasificarse dentro de la combinación de elementos cuantitativos y cualitativos, respondiendo siempre a un enfoque interpretativo.

Se llevarán a cabo una observación directa participante y entrevistas personales con los educadores, así como rellenar cuestionarios con una parte cerrada y otra abierta. Se aprovechará la circunstancia de al ser un número bajo de población, existe una relación considerable entre todos los educadores, entre los cuales me incluyo, lo cual va a permitir llevar a cabo la investigación en un clima más distendido que si fuesen realizados por un investigador ajeno a los centros, y a su vez acceder al total de la población objeto de estudio.

Como hemos indicado, la intención fundamental del estudio es cuantificar el grado de satisfacción/insatisfacción de los educadores de centros sociales en un centro de protección de menores, por lo cual el cuestionario será la herramienta que nos permita

recoger información que pueda cuantificarse y a la vez nos economice de la mejor forma posible el tiempo.

Para ello, se ha desarrollado un cuestionario con respuestas cerradas en escala de 1 a 5, de forma que evitemos distorsiones cuantificables en el grado de satisfacción/insatisfacción. Se dejará una parte abierta en el cuestionario de forma que se puedan recoger situaciones que hayan pasado inadvertidas en el diseño del cuestionario y que sean relevantes para la investigación (Véase anexo, página 18.).

Una vez analizados los datos se procederá a realizar entrevistas a educadores, de forma que podamos contrastar que los datos obtenidos responden de forma fiable a las cuestiones planteadas en el foco de estudio, sin entrar a analizar situaciones y detalles con excesiva profundidad, ya que nos requeriría un tiempo y dedicación que serían más propios de una tesis doctoral que de un trabajo fin de grado.

3.- RESULTADOS OBTENIDOS CON RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Uno de las áreas donde se centró la investigación fue en cuantificar el grado de satisfacción e insatisfacción de los educadores respecto a sus condiciones de trabajo, donde los resultados obtenidos nos muestran en primer lugar, que existe una notoria insatisfacción entre las expectativas de la administración y las propias de los educadores.

De igual modo, obtenemos resultados prácticamente similares en cuanto a la aceptación y reconocimiento de la administración hacia los educadores, al mantener relación junto con el apartado anterior podemos establecer que los encuestados han respondido en su mayoría coherentemente al cuestionario, evitando así sesgos indeseados. De igual forma que los resultados también mantienen coherencia con las entrevistas mantenidas.

Respecto al reconocimiento social de la labor desempeñada, casi toda la totalidad de los educadores se posicionan en una indiferencia, no considerando ni que estén muy reconocidos ni tampoco muy poco reconocidos.

Uno de los apartados que genera mayor dispersión en cuanto a los resultados obtenidos, es el de la cantidad de tareas a realizar por los educadores, pero si tenemos en cuenta que existe un porcentaje de educadores que sesgan el estudio contestando repetidamente de forma negativa, podemos entonces concluir que la mayoría ronda entre la indiferencia y

la satisfacción, no pudiendo establecer que exista una causa manifiesta de insatisfacción en este apartado.

El grado de satisfacción respecto al cansancio físico tras el trabajo, arroja división de opiniones, algo más cercana la balanza hacia la satisfacción, pero podemos establecer que existe también una parte de insatisfacción que se debería estudiar más a fondo. Por el contrario, se pone más de manifiesto la insatisfacción por los efectos psicológicos en el educador tras el trabajo. Se debería de profundizar por tanto en este apartado, ya que los resultados nos muestran un elevado porcentaje de poco satisfecho.

Cuando analizamos los resultados obtenidos en relación al grado de satisfacción por el tiempo para reflexionar, programar y debatir con los compañeros; tenemos que tener cuidado a la hora de evaluar estos datos, ya que puede obedecer la insatisfacción que recogen la gráfica a una interpretación correspondiente a que el equipo educativo se debería reunir más, mientras que otro amplio porcentaje piensa que la jornada laboral permite reunirse con mayor periodicidad o por el contrario que se hacen las reuniones justas sin caer en el error de reunirse por reunirse. Por tanto podemos afirmar que a pesar del porcentaje de insatisfacción no interpretaremos que sea una causa de gran insatisfacción difícil de corregir.

La estabilidad laboral conviene analizarla por separado entre educadores eventuales y educadores con la condición de fijos. Mientras los fijos se muestran en su mayoría muy satisfechos, la práctica totalidad de los eventuales no están para nada satisfechos con su estabilidad laboral, ya que cada vez es más difícil poder acceder a la condición de fijo habiendo muchos casos de educadores con más de 10 años de trabajo sin ser aún fijos.

En cuanto a la posibilidad de promoción personal, podemos observar una gráfica muy dispersa en sus valores, esto es debido a que los educadores manifiestan que aunque es posible la posibilidad de promoción personal, ya desde el grupo 2 en el que están encuadrados los educadores, existen pocas plazas a las que optar que permitan mejorar la situación personal o acceder al grupo 1 en mejores condiciones.

En la dotación de recursos materiales podemos encontrar un punto claro de insatisfacción, manifestando los educadores que les gustaría poder contar con un mayor número de recursos, más ahora si cabe que con la crisis actual económica se han reducido partidas económicas para desarrollar actividades extraordinarias.

Existe indiferencia respecto al grado de satisfacción en la realización de tareas burocráticas, entendiendo la mayoría de los educadores que sus informes y tareas burocráticas responden a algo razonable, aunque no lo catalogan como un trabajo vocacional.

Encontramos una ambigüedad notoria ante la suficiencia de los recursos personales, con cierta tendencia a la insatisfacción. Para poder analizar estos datos hay que tener presente que los últimos años no se han cubierto a todo el personal que se ha ido de vacaciones, lo cual influye en que no se esté satisfecho con los recursos personales. También se hace manifiesta por parte de los educadores la necesidad de contar con otros profesionales que puedan impartir talleres profesionales para menores de difícil matriculación en cursos de formación ocupacional mientras dure su situación que suele ser larga, ya sea por tema de documentación personal o insuficiencia de plazas ofertadas por otros organismos o instituciones.

El apartado de la organización eficaz, muestra con claridad que no hay ningún educador satisfecho, pese a que la mayoría muestren indiferencia. Pensamos que es un apartado que debía de arrojar índices más altos de satisfacción, por lo cual habría que profundizar en este apartado para hallar mejoras. Hubo educadores que en el cuestionario que realizaron añadieron información al cuestionario que pensaban que se debería haber incluido. Todos estos aspectos señalados se corresponden con este apartado de organización eficaz aunque de forma más desglosada como coordinación, mejoras informáticas, protocolos, etc. Conviene resaltar el lado positivo de los resultados y entrevistas realizadas, que los educadores muestran interés por corregir una situación que ellos mismos han identificado y catalogado como mejorable.

Cuando analizamos las dificultades para ver los frutos de la acción llevada a cabo, nos encontramos que una vez los menores cumplen la mayoría de edad, en la mayoría de los casos se pierde el contacto permanentemente con ellos, con lo cual se sigue teniendo noticias de pocos menores, acarreado la consiguiente incertidumbre de valorar la acción llevada a cabo con los menores, con lo cual es razonable que se obtengan datos claros de poca satisfacción.

Podemos afirmar que existe poca satisfacción en cuanto a la claridad de las funciones a realizar, por lo cual se deberían de clarificar funciones que aparecen de forma ambigua

en algunos casos en el VI convenio colectivo de personal laboral de la Junta de Andalucía, así como el reglamento de organización y funcionamiento del propio centro, en donde se manifiesta que se pueden dar algunos momentos en los que no se tiene claro a qué personal corresponde llevar a cabo una acción.

Si tenemos en cuenta como manifestamos anteriormente, que algún educador puede sufrir el denominado efecto “burnout”, y que si atendemos a salario base el sueldo no es muy alto lo cual ha podido sesgar algo los resultados, unido también a los recortes del gobierno a los trabajadores públicos; afirmaremos que el sueldo base más los complementos salariales en el peor de los casos se considera razonable, siendo la mayoría los que están satisfechos o muy satisfechos con el salario percibido.

Con respecto a la jornada laboral de 35 horas, podemos manifestar que unánimemente se está satisfecho. La única insatisfacción que puede reflejar el horario es la turnicidad, que algunos educadores manifiestan no gustarles, aunque dentro de lo razonable. Podemos concluir que es un apartado que también se puede afirmar que existe satisfacción, aunque convendría volver a realizar el estudio tras el aumento decretado de 35 a 37,5 horas semanales recientemente.

Para finalizar este punto, analizamos el grado de satisfacción en cuanto al disfrute de vacaciones, que no deja lugar a dudas, podemos afirmar que existe gran satisfacción general respecto a las vacaciones que se disfrutaron, a las cuales se les añaden días por compensaciones de trabajo en festivo, con lo cual todo unido resulta en unas vacaciones que pueden exceder los tres meses.

4.- RESULTADOS OBTENIDOS CON RESPECTO A LA FORMACIÓN

RECIBIDA.

En primer lugar, se nos hace necesario estudiar la adecuación de la formación inicial recibida con respecto al puesto que desempeña el educador. Podemos destacar que según los educadores la formación inicial recibida en la Universidad no ha respondido a lo que ellos consideran que sería deseable. Por el contrario, algunos educadores si manifiestan de forma positiva que los propios compañeros contribuyeron de forma positiva en su formación en sus primeros días de trabajo en el puesto. Es conveniente tener presente que no todos los educadores encuestados estudiaron la misma carrera, habiendo diferentes

ramas de magisterio, educación social e incluso estudios por debajo del grado de universitarios, debido a que anteriormente los requisitos para el acceso al puesto eran otros, unido a que ni siquiera existían aún la titulación de educación social. Se puede valorar que existe una cierta insatisfacción en este apartado.

Respecto a la oferta de cursos de perfeccionamiento, basándonos en los resultados obtenidos y entrevistas mantenidas con educadores, podemos afirmar que no solamente existe insatisfacción en cuanto a la cantidad de cursos de perfeccionamiento ofertados por la administración, sino que en cuanto a la adecuación al puesto de trabajo de educador la insatisfacción es aún más considerable. Del mismo modo, podemos afirmar claramente que los educadores muestran su insatisfacción al recibir poca información sobre congresos o formación relacionada directamente con su puesto de trabajo.

En la misma línea nos situamos en cuanto a la posibilidad de realizar encuentros o foros con profesionales de otros centros de protección de menores, con muestras inequívocas de insatisfacción y manifestación por parte de los educadores que son prácticamente nulas las posibilidades de llevar a cabo estos foros, limitándose simplemente a la esperanza de coincidir profesionales del mismo sector en cursos de perfeccionamiento, con el inconveniente que no tendrán ahí el mismo grado de protagonismo e intercambio de opiniones como serían los foros o encuentros.

El siguiente apartado analizado fueron las facilidades para formarse (días de permiso por formación). El personal tiene derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años; es este punto el que se considera escaso por los educadores, mientras que se valora positivamente el permiso para asistir a exámenes y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como el máximo de 10 días para la preparación de los exámenes. Aún así los educadores manifiestan que las facilidades para formarse deben de ser aún mayores. Conviene destacar que actualmente lejos de mejorar en este apartado, se han reducido aún más los permisos para formación posteriormente a la investigación, dando por ejemplo la supresión actual de los 10 días para la preparación de exámenes.

Proseguimos el estudio con las facilidades para formarse (posibilidad de compaginar estudios con horario de trabajo o realizar adaptaciones). Aquí el hecho de realizar jornadas a turnos se valora de forma negativa para poder formarse, ya que dificulta la asistencia

regular a los estudios que se matriculen. De forma satisfactoria se valora que internamente se intenta facilitar en la medida de lo posible los cambios de turno entre compañeros y que se disfruta de una jornada laboral de 35 horas semanales en el momento del estudio, actualmente se ha subido a 37,5 horas.

No menor es la insatisfacción con respecto a la oferta de formación específica en el puesto a desempeñar, donde claramente podemos apreciar gran insatisfacción al entender los educadores que es muy escasa esta formación.

5.- RESULTADOS OBTENIDOS CON RESPECTO AL ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO.

En el presente punto quisimos analizar todas las formas posibles de acceso al puesto de trabajo de educador, siendo estas por concurso oposición para los grupos I y II (antiguamente solamente era por concurso de méritos), acceso por promoción y acceso por traslado. De igual forma quisimos analizar también el sistema de contratación de sustitutos.

Con respecto al actual concurso oposición, debemos mostrar que es un apartado en el que influyen situaciones personales vividas por los educadores, ya que algunos de los encuestados accedieron a su puesto por este sistema, con lo cual podemos creer que de forma subjetiva respondan muy satisfechos. Mayoritariamente se manifiesta que no es normal que educadores que llevan más de 10 años trabajando sin ostentar la categoría de fijo, se les aplique un examen que en muchas preguntas nada tiene que ver con el trabajo que se desempeña en el día a día, y que en caso de suspenderlo pierda la posibilidad de seguir formando parte de la bolsa de vacantes a pesar de haber demostrado en todos esos años su valía profesional, lo cual crea una angustia en el educador que repercute muchas veces en su trabajo diario. Dentro de la oposición se valora de forma positiva el hecho de realizar un examen como filtro para nuevos educadores que accedan por primera vez al sistema, lo cual puede eliminar indeseadas colocaciones “a dedo”. Podemos concluir que existe una cierta insatisfacción por este concurso-oposición, arrojando mucha mayor satisfacción el antiguo concurso por sistema de concurso de méritos, ya que se considera que la experiencia laboral debe ser el principal factor a tener en cuenta para acceder a la condición de educador con contrato fijo.

El acceso mediante promoción, nos arroja indiferencia de forma general, con algunos matices como por ejemplo que sea diferente del método del acceso a fijo por oposición (actualmente para acceder por promoción a la categoría no se pide que pasen por el mismo examen que se les exige a aspirantes a fijo, entre ellos educadores sustitutos que incluso ya tienen experiencia en la categoría). Por otro lado se valora de forma positiva que en todos los trabajos se ofrezca la posibilidad de promocionar.

De forma parecida se valora con indiferencia el sistema de concurso de traslados, donde quizás las únicas insatisfacciones respecto al sistema en sí de concurso de traslados es que no existe una mínima periodicidad con las que se abren concursos de traslado, unido también a la lentitud con la que se resuelven en muchos años. Respecto a la propia categoría de educador de centros sociales, se puede afirmar que existe algo de insatisfacción porque son muy pocos los centros a los que se puede optar en traslado en la misma categoría al haber muy pocos centros con personal de educadores de centros sociales.

Donde se puede comprobar bastante insatisfacción es en el sistema de contratación de sustitutos. Los educadores sustitutos de vacaciones, liberaciones sindicales o bajas laborales, al contrario que los que cubren vacantes no proceden de la bolsa de las actuales oposiciones, sino que es otra bolsa anterior remota en el tiempo a la cual no se puede acceder. Desde la Comisión de Convenio se pidieron a todas las delegaciones provinciales donde existían listas de sustituciones que se enviaran esas listas para su aprobación por la Comisión de Convenio. Con posterioridad no se ha aceptado la creación de ninguna otra lista de sustituciones y cuando es necesario sustituir en una Delegación donde no existe lista o se agota la existente se recurre al SAE. Debido a esto hace que se pueda manifestar esta gran insatisfacción, unido a la incertidumbre que crea a los menores que roten cada año nuevos educadores y no se siga una línea continuista que pueda ofrecer mayor estabilidad tanto a los menores como a los educadores sustitutos.

6.- CONCLUSIONES.

En la presente investigación marcamos como objetivo principal cuantificar el grado de satisfacción o insatisfacción de los educadores adscritos al C.P.M. “Virgen de la Esperanza”, respecto a las condiciones de trabajo, la formación recibida y el acceso al puesto de trabajo.

Como acabamos de ver el grado de satisfacción queda bien reflejado en cada uno de los apartados estudiados y en los anexos que se incorporan. No obstante consideramos oportuno emitir una valoración global de los tres módulos en los que hemos basado la investigación, dejando de manifiesto que aunque la presente investigación responde a un enfoque interpretativo, consideramos que puede arrojar datos de interés que puedan ser extrapolables a otros centros públicos de protección de menores, sobre todo dentro de Andalucía.

En primer lugar resolveremos el objetivo general, determinando que no existe una insatisfacción general, que salga de los límites de lo tolerable con respecto a las condiciones de trabajo, pero si nos atenemos a uno de nuestro objetivos específicos y diferenciamos entre educadores fijo y temporales, obtenemos una insatisfacción total y preocupante de los temporales por su estabilidad laboral, ya que alcanzar la condición de fijo puede alcanzar más de una década y sin ninguna seguridad de poder alcanzarla.

En los demás apartados la insatisfacción más patente queda reflejada en la coincidencia entre expectativas de la administración y las de los educadores; la aceptación y reconocimiento de la administración a los educadores; los efectos psicológicos tras el trabajo; la suficiencia de los recursos personales; la dificultad para ver los frutos de la acción llevada a cabo y la claridad de las funciones a realizar.

Por el contrario existe satisfacción en los apartados que suelen ser de los más valorados en cualquier trabajo, como son la estabilidad laboral de los educadores fijos, el salario, el horario y las vacaciones.

El resto de apartados analizados se mueve en parámetros de indiferencia como son el reconocimiento social de la labor desempeñada, la cantidad de tareas a realizar, estado físico tras el trabajo, posibilidad de promoción personal, realización de informes y tareas burocráticas. En estos mismos parámetros, aunque con una tendencia un poco más a la insatisfacción encontraríamos la organización eficaz y tiempo para reflexionar y programar.

Así pues, tras el estudio realizado y entrevistas mantenidas con los educadores, se nos hace necesario continuar la presente investigación en el estudio de mejoras en la organización que permitan optimizar el máximo posible el tiempo y los recursos

existentes, consiguiendo alcanzar un mayor índice de satisfacción respecto a una organización eficaz.

Respecto al módulo de formación recibida podemos concluir a tenor de los resultados que existe insatisfacción generalizada en todos los aspectos estudiados: adecuación de la formación inicial recibida con respecto al puesto de trabajo; oferta disponible de cursos de perfeccionamiento por parte de la administración; adecuación de los cursos ofertados por la administración; información sobre congresos o formación relacionada directamente con el puesto a desempeñar; posibilidad de realizar encuentros o foros con profesionales de otros centros de protección de menores; facilidades para formarse tanto en días de permiso de para formación como posibilidad de compaginar estudios con horario de trabajo y oferta de formación en el puesto a desempeñar.

En este sentido podemos afirmar que no es necesario insistir en la importancia que tiene una buena formación inicial del profesorado para lograr los éxitos deseados en la educación. Es obvio, como dijo el secretario general de OCDE Ángel Gurría: “los buenos profesores son la clave para el éxito de las políticas educativas. La calidad de un sistema educativo nunca es mayor que la calidad de sus profesores en su trabajo”. Por lo cual podemos hacerlo extensivo a los educadores sociales de centros de protección de menores. Si tenemos en consideración que vivimos en una época que los cambios se producen con una velocidad vertiginosa, y en lo que lo único constante es el cambio, podemos determinar que la formación permanente de los educadores no puede descuidarse lo más mínimo, y a tenor de los índices de insatisfacción obtenidos se debería estudiar más a fondo la formación recibida por los educadores.

Dentro del eje de acceso al puesto de trabajo, encontramos que existe una inequívoca insatisfacción generalizada respecto al sistema de contratación de sustitutos.

El actual sistema de acceso a fijo se mueve entre parámetros de indiferencia e insatisfacción, por el contrario el antiguo acceso a fijo por concurso de méritos genera porcentajes muy significativos de satisfacción.

Respecto al acceso por promoción y concurso de traslados nos movemos en parámetros de manifiesta indiferencia.

Por tanto concluiremos, dando por resueltos de forma satisfactoria los objetivos marcados en la investigación y haciendo hincapié en que es fundamental disfrutar de unas condiciones de trabajo y formación recibida aceptables, de igual forma que mejorar el sistema de acceso para contratar a los mejores profesionales, así se podrá avanzar en la dirección correcta de mejorar la convivencia y resolución de conflictos en los Centros de Protección de Menores, ya difícilmente se podría avanzar con unas condiciones de trabajo poco deseables para el educador, unido a una mala formación que desembocaría indudablemente en una apatía por parte del educador o en la aparición del efecto “burnout o quemado”.

En efecto, es evidente que si un educador antes de incorporarse a su función tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta ante situaciones problemáticas o generadoras de estrés aumentaría (Esteve, 1997). Nuestro estudio entronca con esta afirmación, contribuyendo a dicho logro, conociendo por parte de los profesionales directos que situaciones pueden ser más proclives a generar malestar, para poder posteriormente desarrollar herramientas y estrategias que puedan solucionar o minimizar dicho problema.

CONCLUSIONS.

In the present research we marked as main objective to quantify the degree of satisfaction or dissatisfaction of teachers assigned to CPM "Virgen of Hope," about the working conditions, received training, and access to jobs.

As we have seen satisfaction is well reflected in each of the studied sections and exhibits are incorporated. However, we consider it appropriate to issue an overall rating of the three modules in which we have based the investigation, leaving it clear that although the present research responds to an interpretive approach, we believe it can yield useful data that can be extrapolated to other public centers child protection, especially in Andalusia.

First solve the overall objective, determining that there is a general dissatisfaction that comes out of the limits of what is tolerable with respect to working conditions, but if you stick to one of our specific objectives and differentiate between fixed and temporary teachers, obtain a total dissatisfaction and worrying time for his job security, and achieve

the status they fixed it can reach more than a decade without any assurance of being able to reach it.

In other sections, the most obvious is reflected in the agreement between management expectations and the dissatisfaction of teachers; acceptance and recognition of management educators; psychological effects after work; adequacy of personal resources; difficulty seeing the fruits of the action taken and the clarity of roles to perform.

By contrast there is satisfaction in paragraphs that are often the most valuable in any job, such as job stability of fixed educators, wages, hours and holidays. The other sections are analyzed in terms of indifference moves such as social recognition of the work performed, the number of tasks, physical fitness after work, possibility of personal promotion, reporting and bureaucratic tasks. In these same parameters, but with a tendency to slightly more dissatisfaction and effective organization would find time to reflect and plan.

So after the survey and interviews held with educators, it becomes necessary for us to continue this research in the study of improvements in the organization to optimize the maximum possible time and existing information resources, achieve a higher level of satisfaction respect to an effective organization.

Regarding the training module received we can conclude on the basis of the results that there is widespread dissatisfaction in all aspects studied the adequacy of the initial training received with respect to the job; available supply of training courses by the administration; adequacy of the courses offered by the administration; information about conferences or training directly related to the post to be filled; possibility of meetings or discussions with professionals from other child welfare centers; facilities for training both days off of training as possible to combine studies with work schedule and offer training in the position to play.

In this sense we can say that it is not necessary to stress the importance of a good initial teacher training to achieve the desired success in education. Obviously, as the OECD Secretary-General Angel Gurría said "good teachers are key to the success of educational policies. The quality of an education system is never greater than the quality of their teachers in their work. " Therefore we can extend it to social educators of child protection centers. If we consider that we live in a time that changes occur at a breakneck speed, and as the only constant is change, we can determine that the continuing education of teachers

can not be neglected in the least, and in light of the dissatisfaction rates obtained should study further the training received by educators. Within the access shaft to the workplace, we find that there is a clear widespread dissatisfaction with the system of hiring substitutes.

The current system access parameters fixed moves between indifference and dissatisfaction, however access to the old fixed on merit generates very significant percentages of satisfaction.

Regarding access to promotion and transfer competition we move in parameters manifested indifference.

Therefore conclude, thus terminating satisfactorily the objectives in research and emphasizing that it is essential to enjoy working conditions and training received acceptable, just as to improve the access system to hire the best people, then can move in the right direction to improve coexistence and conflict resolution at the Centers for Child Protection, and could hardly move with conditions undesirable work for the educator, coupled with poor training that would lead undoubtedly a apathy on the part of the teacher or the occurrence of "burnout or burn" effect.

Indeed, it is clear that if an educator before joining their role had adequate training on strategies and behaviors that can help you cope with the multitude of problems that can occur in a normal working day, his response to problematic situations or generating stress increase (Esteve, 1997). Our study fits in with this assertion, contributing to this achievement, knowing by direct professional situations may be more likely to generate discomfort, to further develop tools and strategies that can solve or minimize the problem.

BIBLIOGRAFÍA.

Amorós, P. Y Ayerbe P. (2000). *La intervención educativa en inadaptación social*.

Madrid: Síntesis.

Esteve, J.M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.

Esteve, J.M. (1997). *La formación de los profesores de secundaria*. Barcelona: Ariel.

Decreto 355/2003 de 16 de diciembre, del Acogimiento Residencial de Menores. En BOJA, nº 245, de 22 de diciembre de 2003.

Fernández Millán, J.M. (Coord) (2008). *El educador social de menores. Cuaderno de aprendizaje*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Orden de 13 de Julio de 2005, por la que se aprueba el proyecto educativo marco para los centros de protección de menores en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Corrección de errores Boja 189 de 27 de septiembre). En BOJA, nº 150, de 3 de agosto de 2005.

Resolución de 22 de Noviembre 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del V Convenio Colectivo de Ámbito Interprovincial del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía. En BOJA, nº 143, de 12 de diciembre de 1996.

Resolución de 22 de Noviembre 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. En BOJA, nº 139, de 28 de noviembre de 2002.

Vera, J. (1988a). *La crisis de la función docente*. Valencia: Promolibro.

Vera, J. (1989b). *El profesor principiante*. Valencia: Promolibro.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE RECOGIDA DE DATOS

EJE 1: CONDICIONES DE TRABAJO

Coincidencia entre las expectativas de la administración y las propias	1 2 3 4 5
Aceptación y reconocimiento de la administración	1 2 3 4 5
Reconocimiento social de la labor desempeñada	1 2 3 4 5
Cantidad de tareas a realizar	1 2 3 4 5
Estado físico tras el trabajo	1 2 3 4 5
Efectos psicológicos tras el trabajo	1 2 3 4 5
Tiempo para reflexionar, programar, debatir con los compañeros	1 2 3 4 5
Estabilidad laboral	1 2 3 4 5
Posibilidad de promoción personal	1 2 3 4 5
Dotación de recursos materiales	1 2 3 4 5
Realización de informes y tareas burocráticas	1 2 3 4 5
Suficiencia de los recursos personales	1 2 3 4 5
Organización eficaz	1 2 3 4 5
Dificultad para ver los frutos de la acción llevada a cabo.	1 2 3 4 5
Claridad de las funciones a realizar	1 2 3 4 5
Salario	1 2 3 4 5
Horario	1 2 3 4 5
Vacaciones	1 2 3 4 5

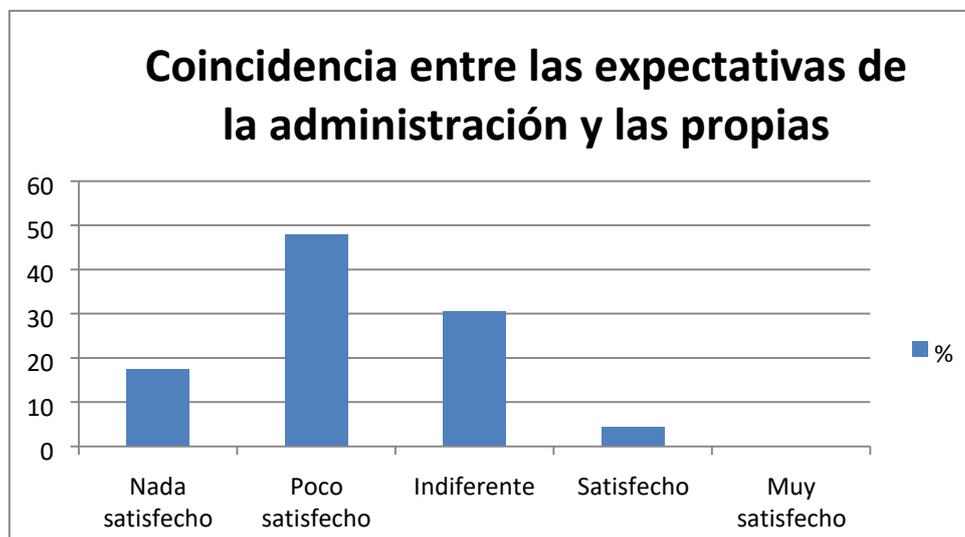
EJE 2: FORMACIÓN RECIBIDA

Adecuación de la formación inicial recibida con respecto al puesto que desempeña	1 2 3 4 5
Oferta disponible de cursos de perfeccionamiento por parte de la administración	1 2 3 4 5
Adecuación de los cursos ofertados por la administración	1 2 3 4 5
Información sobre congresos o formación relacionada directamente con el puesto a desempeñar	1 2 3 4 5
Posibilidad de realizar encuentros o foros con profesionales de otros centros de protección de menores	1 2 3 4 5
Facilidades para formarse (días de permiso para formación)	1 2 3 4 5
Facilidades para formarse (posibilidad de compaginar estudios con horario de trabajo o realizar adaptaciones)	1 2 3 4 5
Oferta de formación en el puesto a desempeñar	1 2 3 4 5

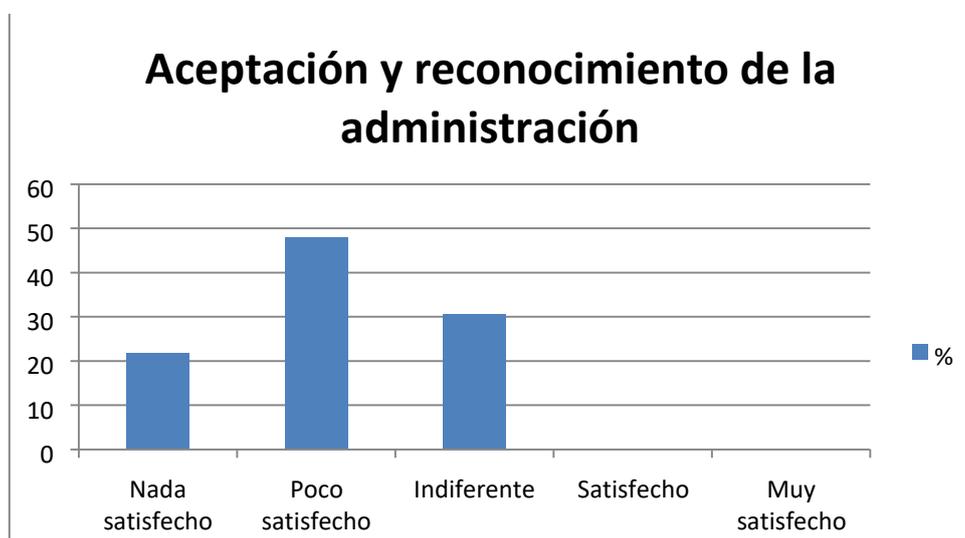
EJE 3: ACCESO AL PUESTO

Acceso actual a fijo por oposición grupos I y II	1 2 3 4 5
Antiguo acceso por concurso de méritos	1 2 3 4 5
Sistema contratación sustitutos	1 2 3 4 5
Acceso por promoción	1 2 3 4 5

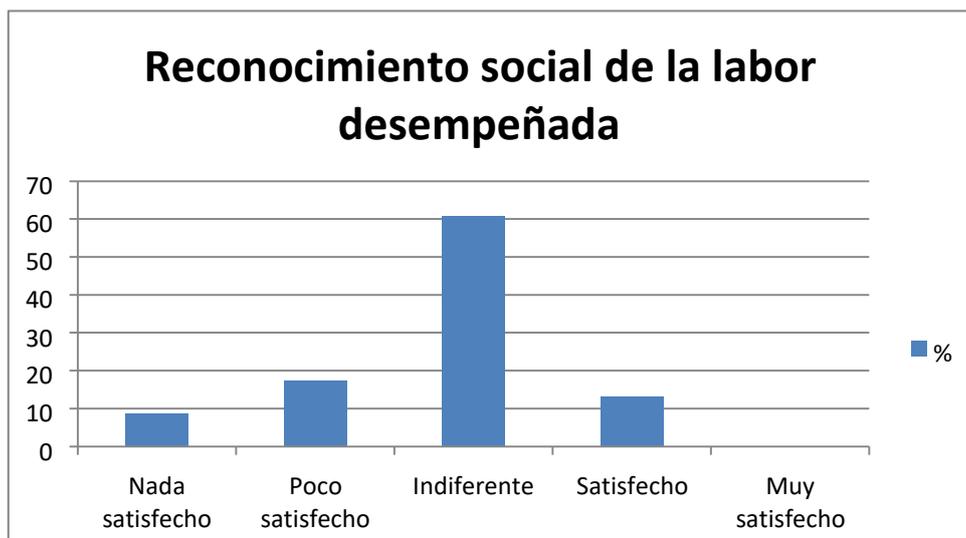
GRÁFICAS RESULTADOS SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN EN RELACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO



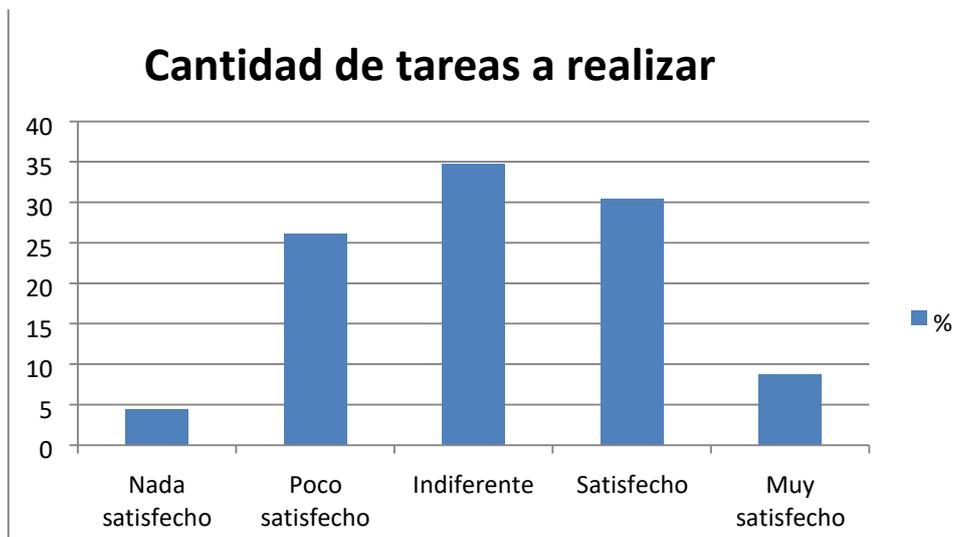
A tenor de la gráfica, podemos dejar claramente de manifiesto que no existe prácticamente la menor satisfacción en cuanto a las coincidencias de expectativas propias y de la administración. Es más, podemos inclinarnos que la mayoría de los educadores se inclinan por la insatisfacción.



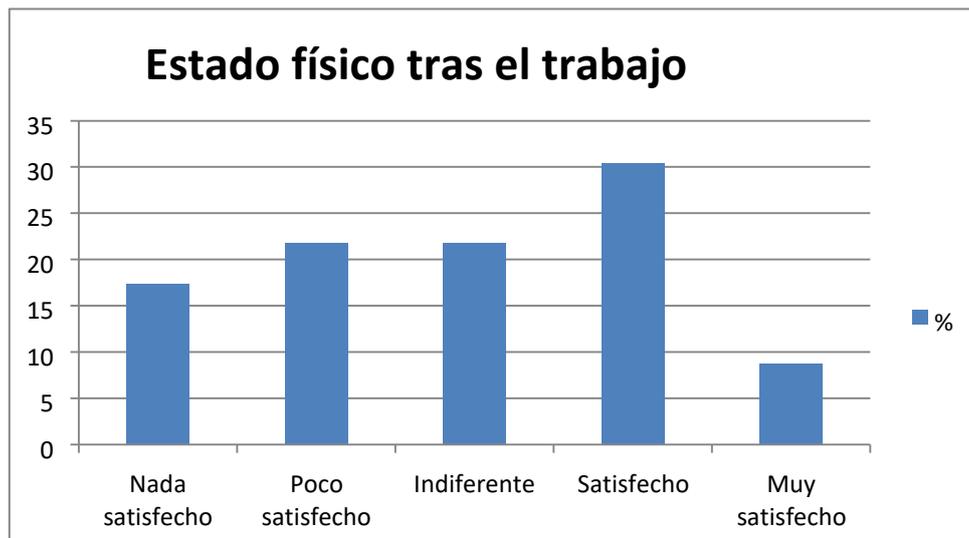
En este apartado podemos afirmar que se mantiene la misma tendencia que respecto a la coincidencia de expectativas anteriormente analizado. Como ambos apartados mantienen relación, al comprobar que los resultados son prácticamente similares podemos establecer que los encuestados han respondido coherentemente al cuestionario, evitando así sesgos indeseados. Podemos observar que este apartado denota cierta insatisfacción.



En cuanto al reconocimiento social de la labor desempeñada, una mayoría amplia de los educadores se posicionan en una indiferencia. Una vez analizadas todas las gráficas podemos estimar que los resultados nada satisfechos obedeceran a una repetición individual de alguno de los educadores encuestados.



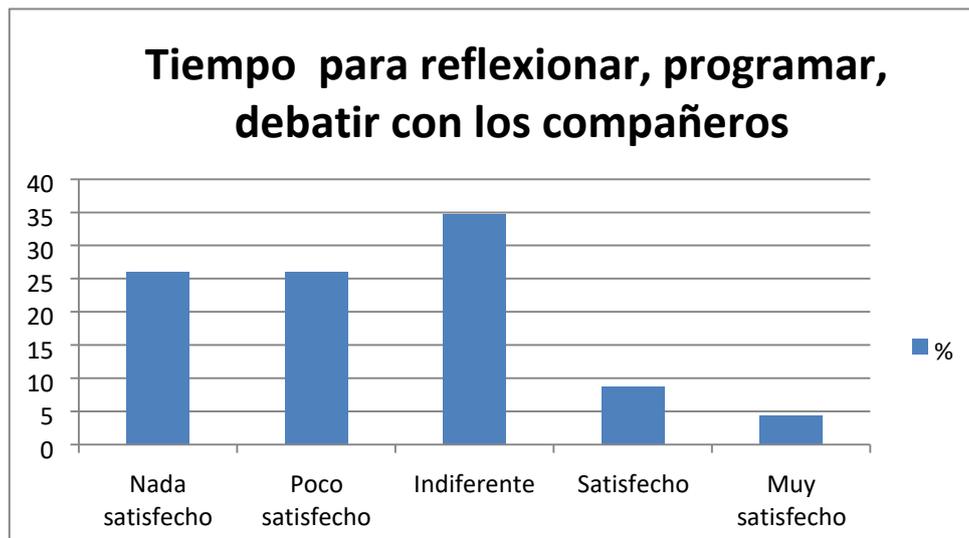
En cuanto a tareas a realizar, nos encontramos con una división de opiniones. Si tenemos en cuenta que existe un porcentaje de educadores que sesgan el estudio contestando repetidamente de forma negativa, podemos entonces concluir que la mayoría ronda entre la indiferencia y la satisfacción, no pudiendo establecer que exista una causa manifiesta de insatisfacción en este apartado.



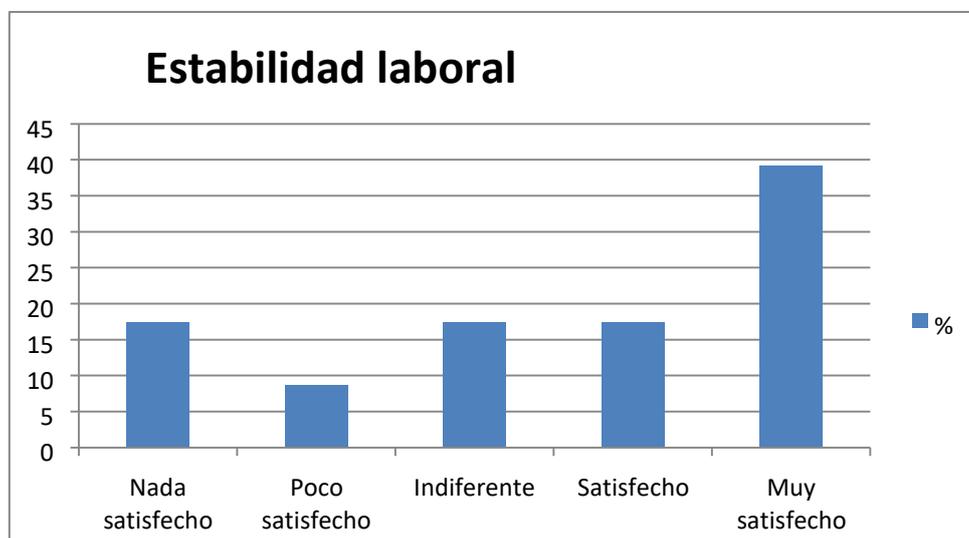
El cansancio físico tras el trabajo, arroja división de opiniones, quizás algo más decantable la balanza hacia la satisfacción, pero podemos establecer que existe también una parte de insatisfacción que se debería estudiar más a fondo.



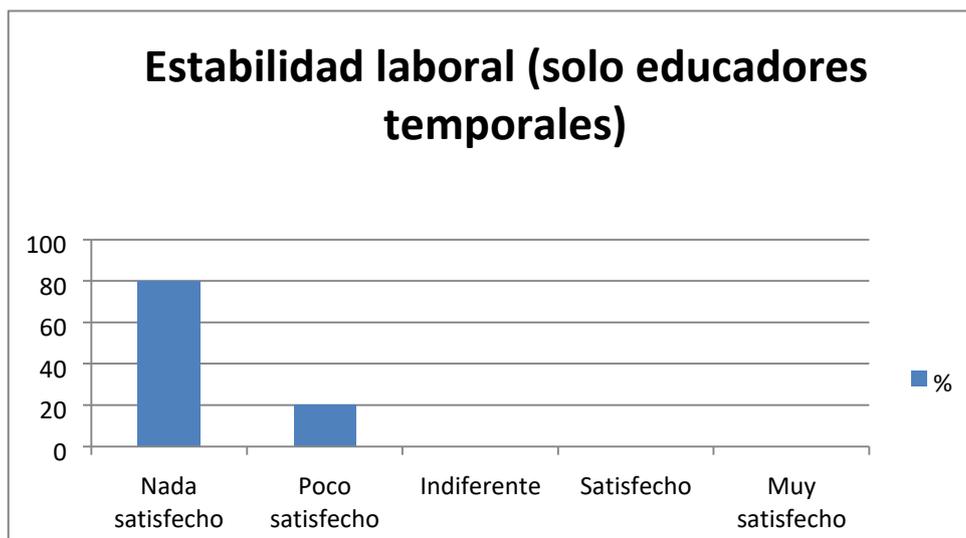
Podemos concluir que el cansancio psicológico tras el trabajo, es más manifiesto que el cansancio físico. Se debería de profundizar en este apartado, pues los resultados nos muestran un elevado porcentaje de poco satisfecho.



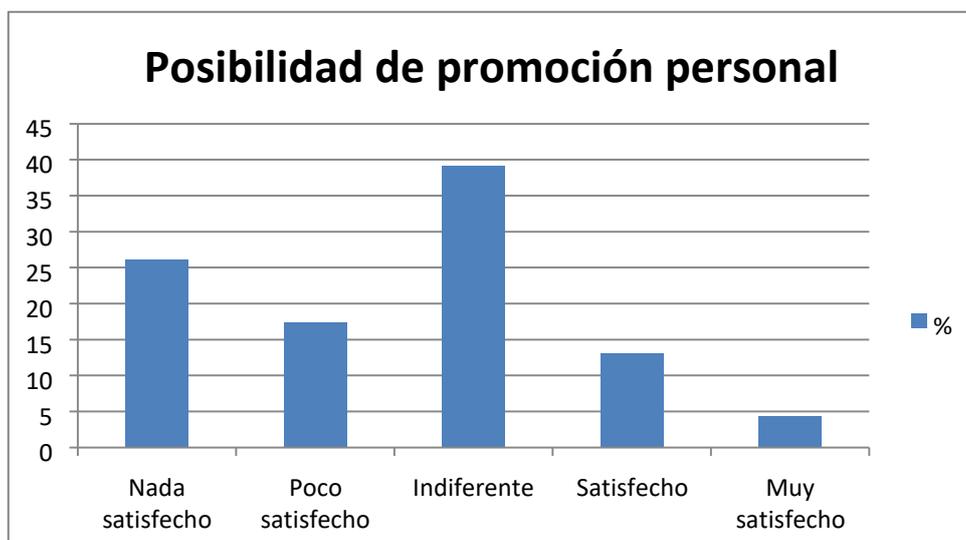
Tenemos que tener cuidado a la hora de evaluar esta gráfica, ya que puede obedecer la insatisfacción a una interpretación correspondiente a que el equipo educativo se debería reunir más, mientras que otro amplio porcentaje piensa que la jornada laboral permite reunirse con mayor periodicidad o por el contrario que se hacen las reuniones justas sin caer en el error de reunirse por reunirse. Por tanto podemos afirmar que a pesar del porcentaje de insatisfacción no interpretaremos que sea una causa de gran insatisfacción difícil de corregir.



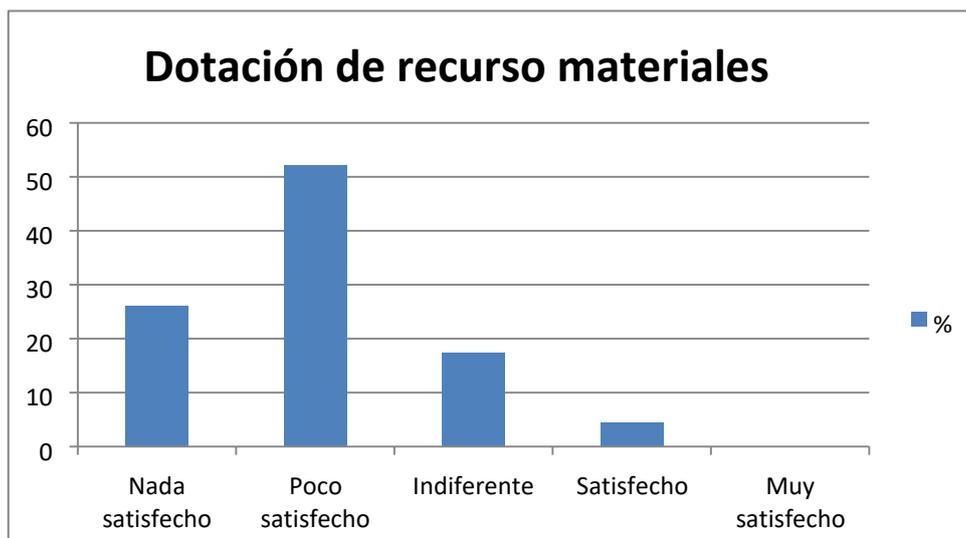
La estabilidad laboral conviene analizarla por separado entre educadores eventuales y educadores con la condición de fijos. Mientras los fijos se muestran prácticamente la mayoría muy satisfechos, los eventuales no están nada satisfechos, como podemos apreciar en la siguiente gráfica.



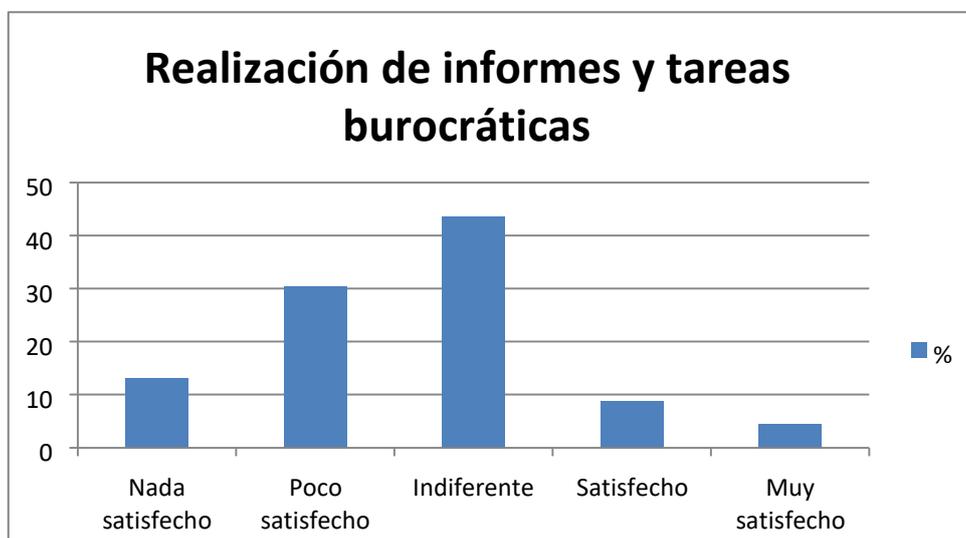
Podemos apreciar que la práctica totalidad de los que no están satisfechos con su estabilidad laboral son los educadores temporales, con lo cual es obvio que los que están fijos si han mostrado su satisfacción por su situación.



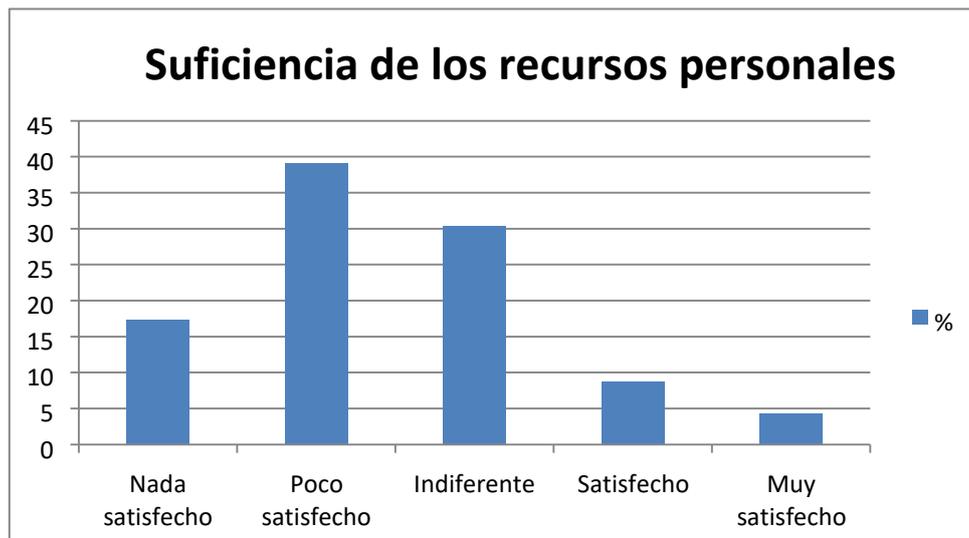
Podemos observar una grafica muy dispersa en sus valores, esto es debido a que los educadores manifiestan que aunque es posible la posibilidad de promoción personal, ya desde el grupo 2 en el que están encuadrados los educadores, existen pocas plazas a las que optar que permitan mejorar la situación personal o acceder al grupo 1.



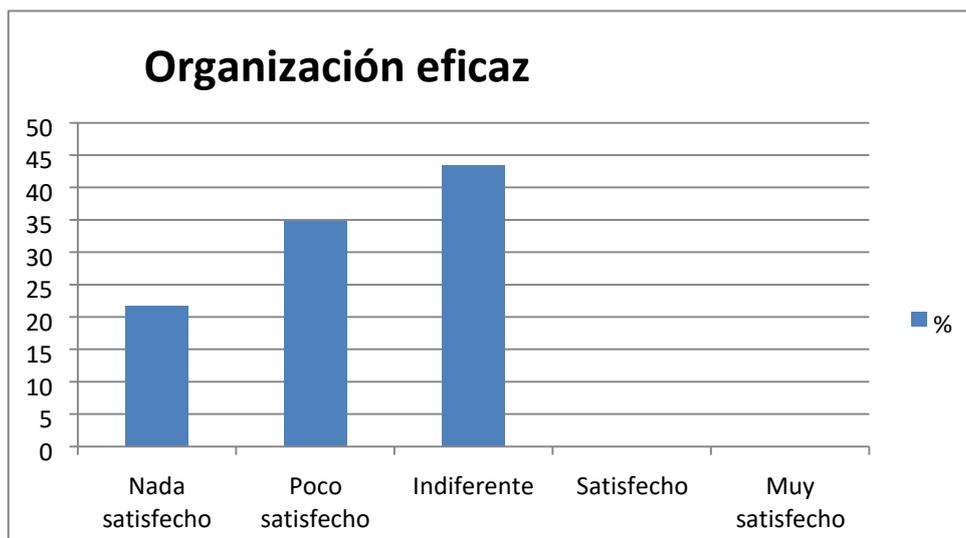
Con respecto a la dotación de recursos materiales podemos encontrar un punto claro de insatisfacción, manifestando los educadores que les gustaría poder contar con un mayor número de recursos, más ahora si cabe que con la crisis actual económica se han reducido partidas económicas para desarrollar actividades extraordinarias.



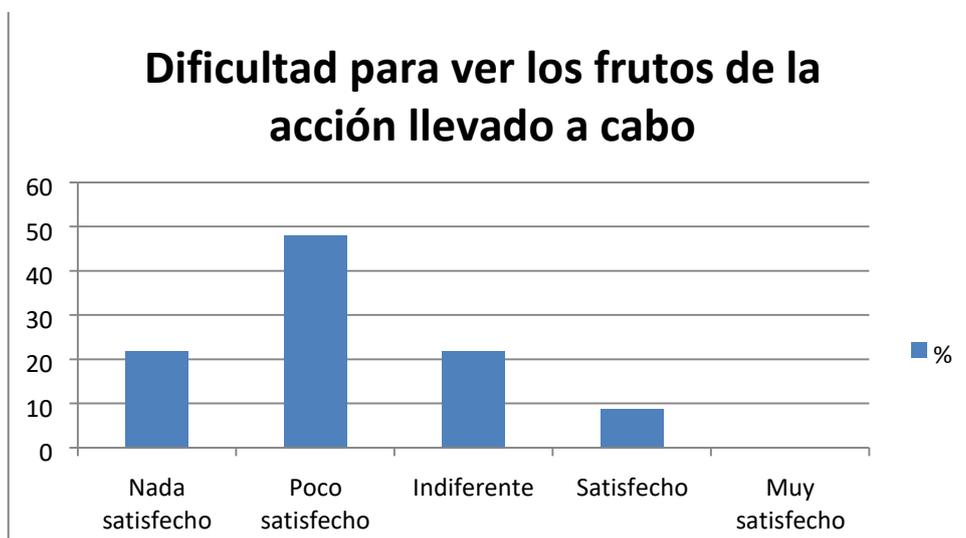
Si contemplamos el gráfico, podemos afirmar que existe indiferencia respecto a la realización de tareas burocráticas, entendiendo la mayoría de los educadores que sus informes y tareas burocráticas responden a algo razonable, aunque no sea un trabajo vocacional.



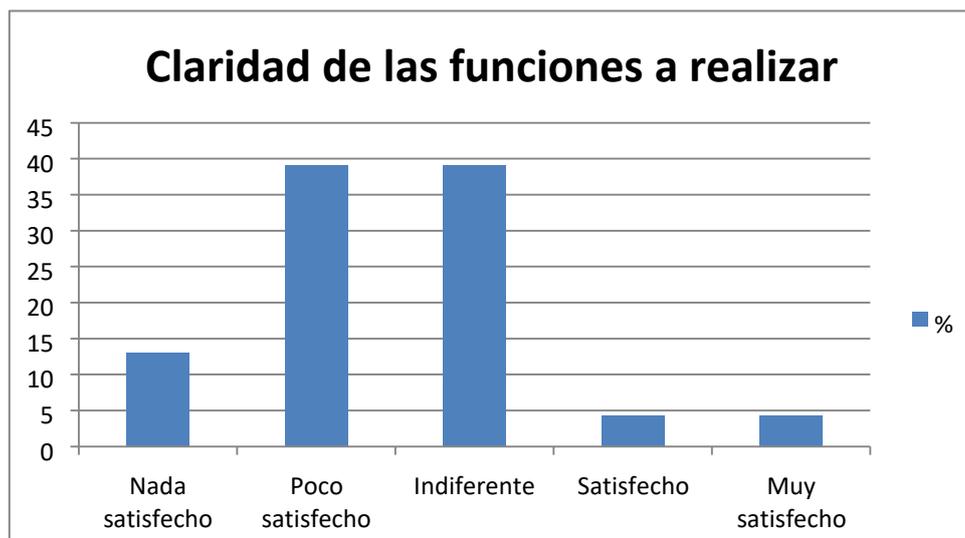
Encontramos una ambigüedad en la presente gráfica, que para poder analizarla hay que tener presente que los últimos años no se han cubierto a todo el personal que se ha ido de vacaciones, lo cual influye en que no se esté satisfecho con los recursos personales. También se hace manifiesta por los educadores la necesidad de contar con otros profesionales que puedan impartir talleres profesionales para menores de difícil matriculación en cursos de formación ocupacional mientras dure su situación que suele ser larga, ya sea por tema de documentación personal o insuficiencia de plazas ofertadas por otros organismos o instituciones.



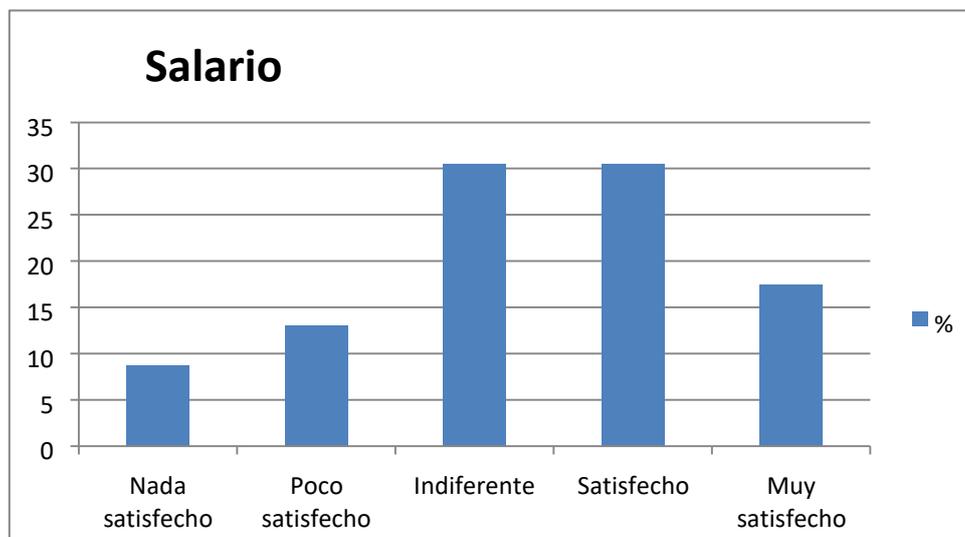
El presente apartado muestra con claridad que no hay ningún educador satisfecho, pese a que la mayoría muestren indiferencia. Pensamos que es un apartado que debía de arrojar índices más altos de satisfacción, por lo cual habría que profundizar en este apartado para hallar mejoras. Hubo educadores que en el cuestionario que realizaron añadieron información al cuestionario que pensaban que se debería haber incluido. Todos estos aspectos señalados se corresponden con este apartado de organización eficaz aunque de forma más desglosada como coordinación, mejoras informáticas, protocolos, etc.



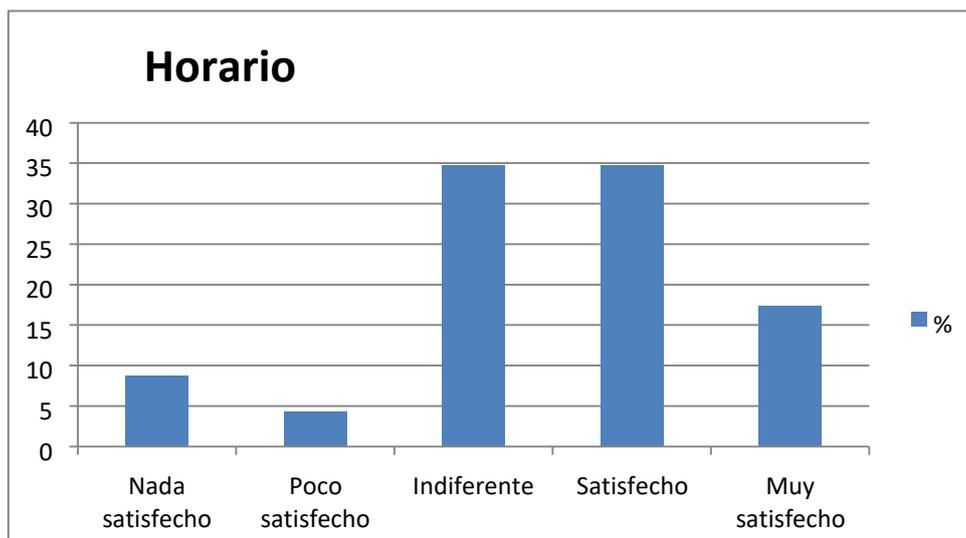
Una vez los menores cumplen la mayoría de edad, en la mayoría de los casos se pierde el contacto permanentemente con ellos, con lo cual se sigue teniendo noticias de pocos menores, acarreando la consiguiente incertidumbre de valorar la acción llevada a cabo con los menores.



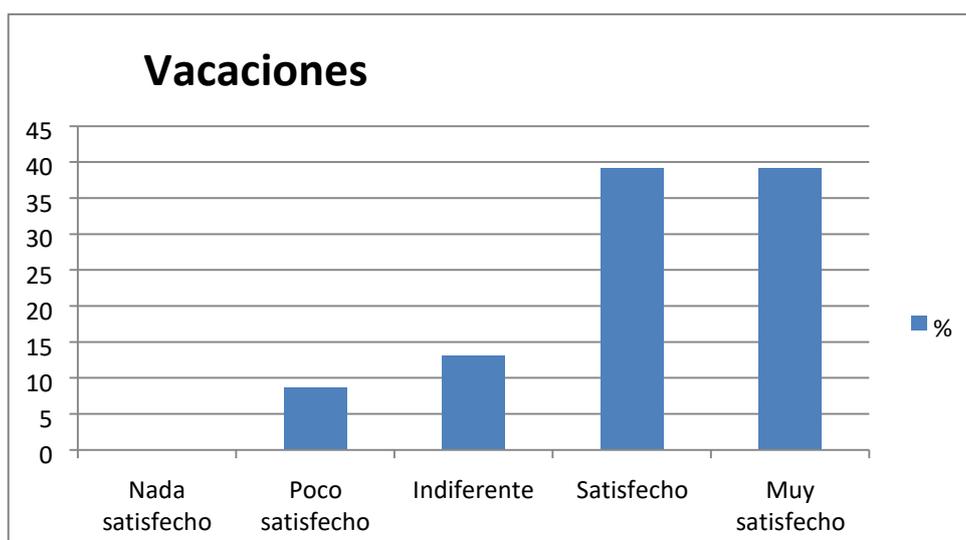
Podemos afirmar que existe poca satisfacción en este apartado, por lo cual se deberían de clarificar funciones que aparecen de forma ambigua en algunos casos en el VI convenio colectivo de personal laboral de la Junta de Andalucía, así como el reglamento de organización y funcionamiento del propio centro, en donde se manifiesta que existen momentos en los que no se tiene claro a qué personal corresponde llevarlas a cabo.



Si tenemos en cuenta como manifestamos anteriormente que algún educador podemos afirmar sufre el denominado efecto “burnout”, y que si atendemos a salario base el sueldo no es muy alto lo cual ha podido sesgar algo la gráfica, unido también al reciente recorte del 5% del gobierno a los trabajadores públicos; podemos afirmar que el sueldo base más los complementos salariales en el peor de los casos se considera razonable, siendo la mayoría los que están satisfechos con el salario percibido.

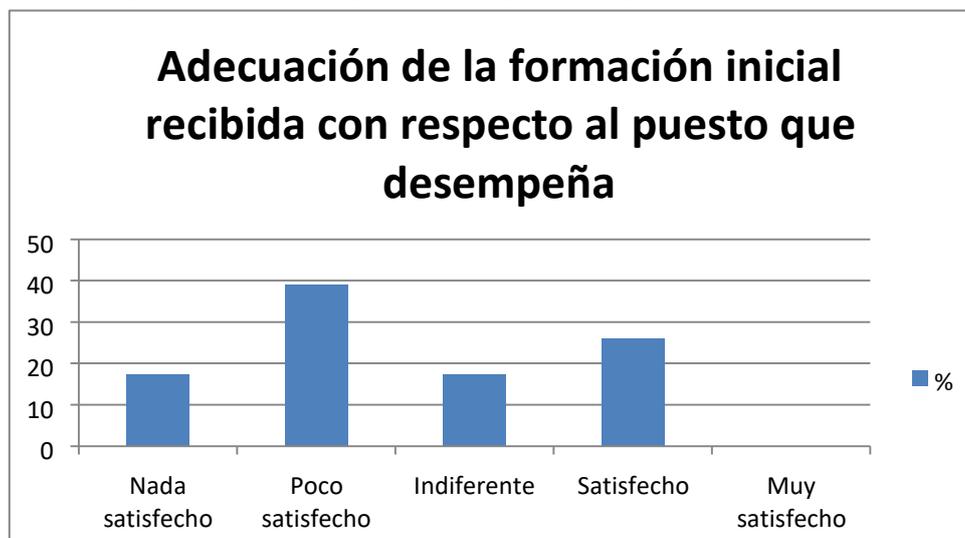


Con respecto a la jornada laboral de 35 horas, podemos manifestar que unánimemente se está satisfecho. La única insatisfacción que puede reflejar el horario es la turnicidad que algunos educadores manifiestan no gustarles, aunque dentro de lo razonable. Podemos concluir que es un apartado que también se puede afirmar que existe satisfacción.

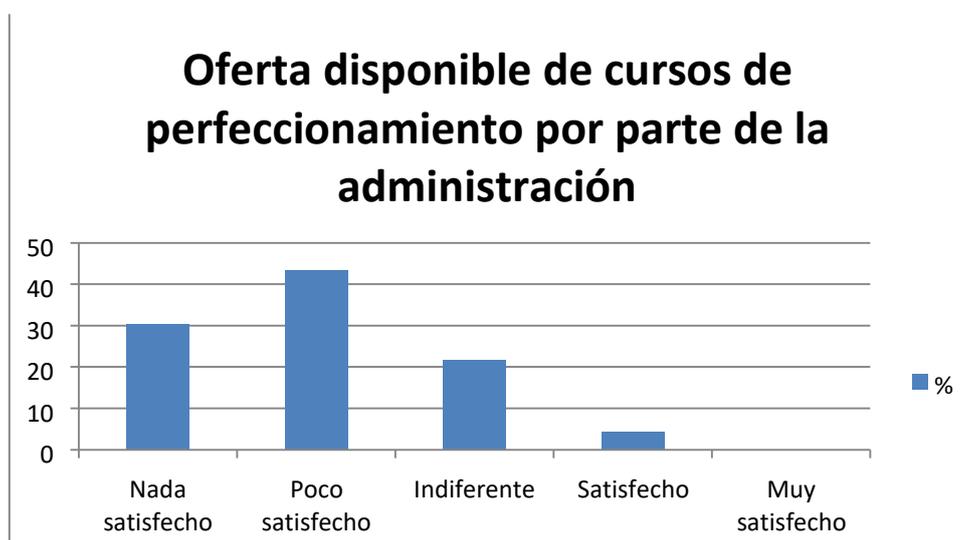


El gráfico no deja lugar a dudas, podemos afirmar que existe gran satisfacción general respecto a las vacaciones que se disfrutan, a las cuales se les añaden días por compensaciones de trabajo en festivo, con lo cual todo unido resulta en unas vacaciones muy generosas.

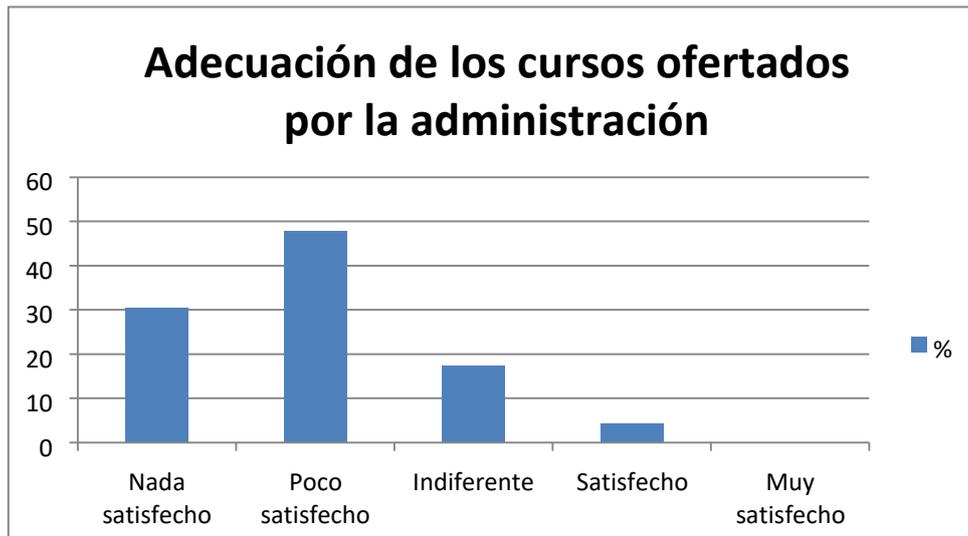
GRÁFICAS RESULTADOS SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN RECIBIDA



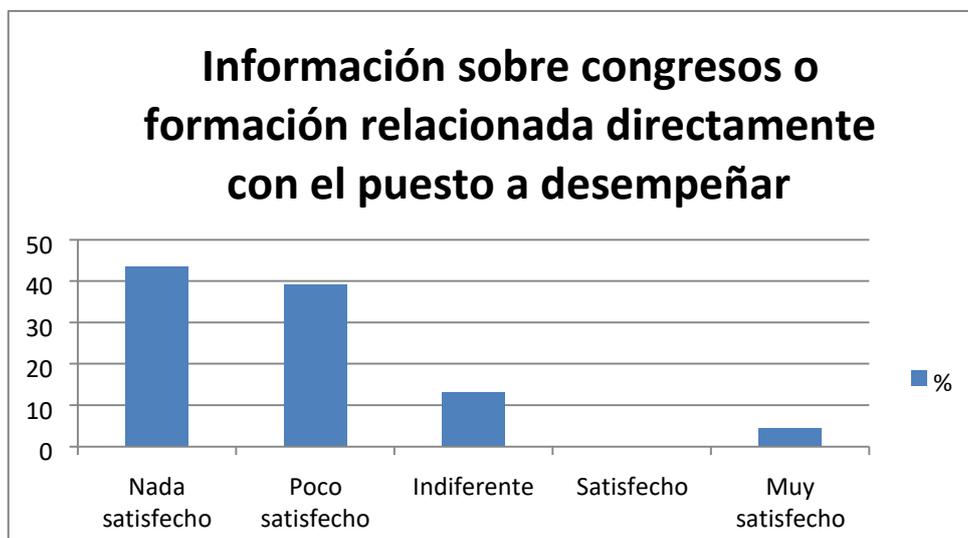
Podemos destacar que según los educadores la formación inicial recibida en la Universidad no ha respondido a lo que ellos consideran que sería deseable. Por el contrario, algunos educadores si manifiestan de forma positiva que los propios compañeros contribuyeron de forma positiva en su formación en sus primeros días de trabajo en el puesto.



A tenor de la presente gráfica y entrevistas mantenidas con educadores podemos afirmar que la oferta de cursos de perfeccionamiento debe de mejorar, ya que existe una cierta insatisfacción en cuanto a la oferta disponible por parte de la administración.



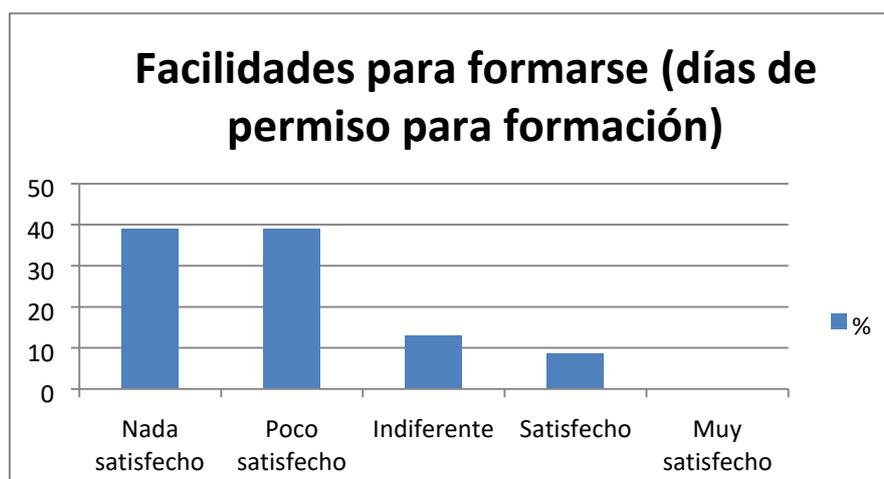
No solamente existe insatisfacción en cuanto a la cantidad de cursos de perfeccionamiento ofertados por la administración, sino que en cuanto a la adecuación al puesto de trabajo de educador la insatisfacción es aún más considerable.



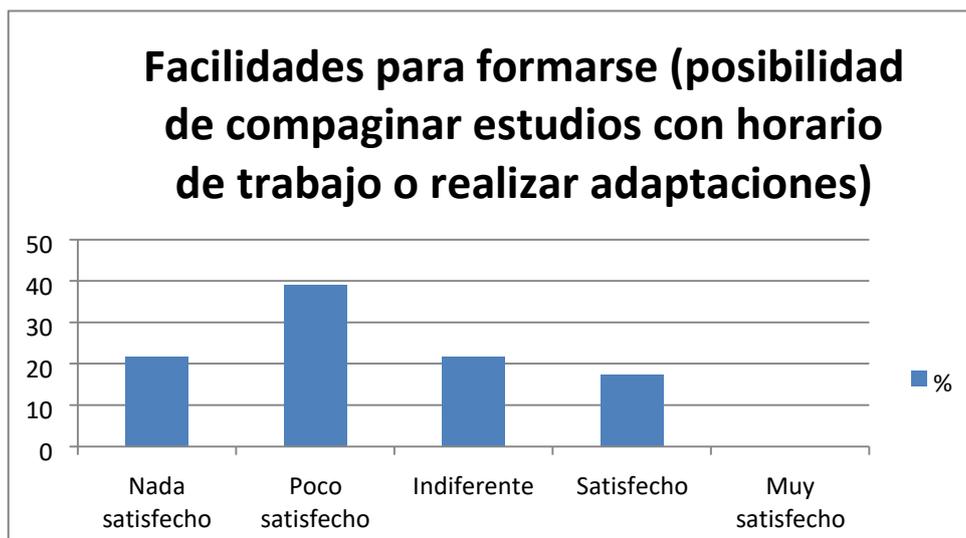
Podemos afirmar claramente que los educadores muestran su insatisfacción al recibir poca información sobre congresos o formación relacionada directamente con su puesto de trabajo.



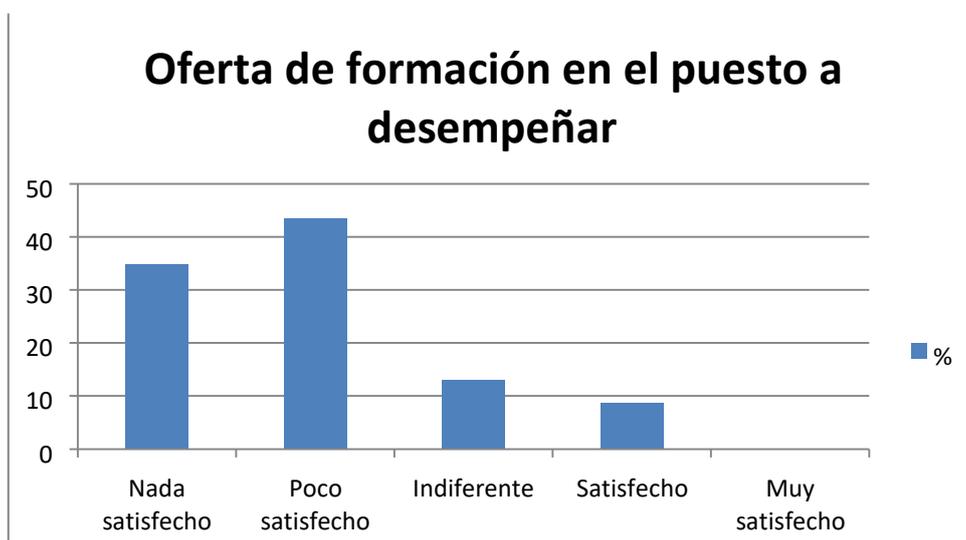
A tenor de la gráfica los educadores muestran inequívocamente su insatisfacción y manifiestan que son prácticamente nulas las posibilidades de llevar a cabo estos foros, limitándose simplemente a la esperanza de coincidir profesionales del mismo sector en cursos de perfeccionamiento, con el inconveniente que no tendrán ahí el mismo grado de protagonismo e intercambio de opiniones como serían los foros o encuentros.



El personal tiene derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años; es este apartado el que se considera escaso por los educadores, mientras que se valora positivamente el permiso para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como el máximo de 10 días para la preparación de los exámenes. Aún así los educadores manifiestan que las facilidades para formarse deben de ser aún mayores. Actualmente y tras la investigación, se han suprimido los 10 días de preparación de exámenes.

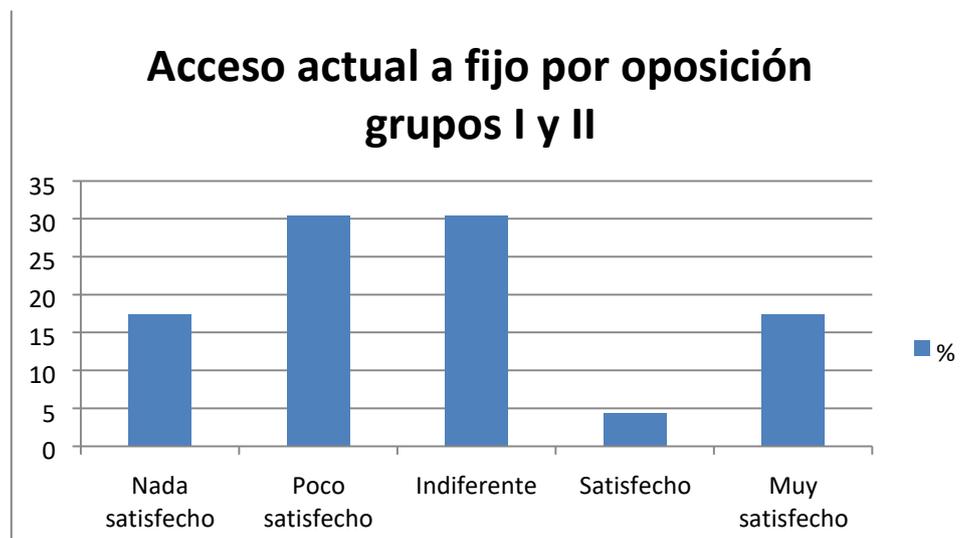


El hecho de realizar jornadas a turnos se valora de forma negativa para poder formarse, ya que dificulta la asistencia regular a los estudios que se matriculen. De forma satisfactoria se valora que internamente se intenta facilitar en la medida de lo posible los cambios de turno entre compañeros y que se disfruta de una jornada laboral de 35 horas semanales.

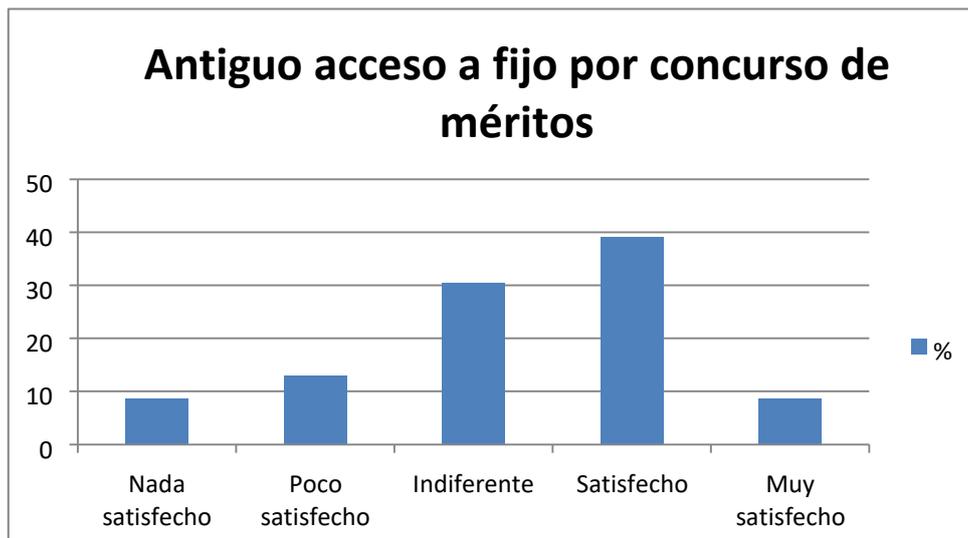


Claramente podemos apreciar gran insatisfacción con respecto a la oferta disponible de formación para el puesto de educador en centros de protección de menores.

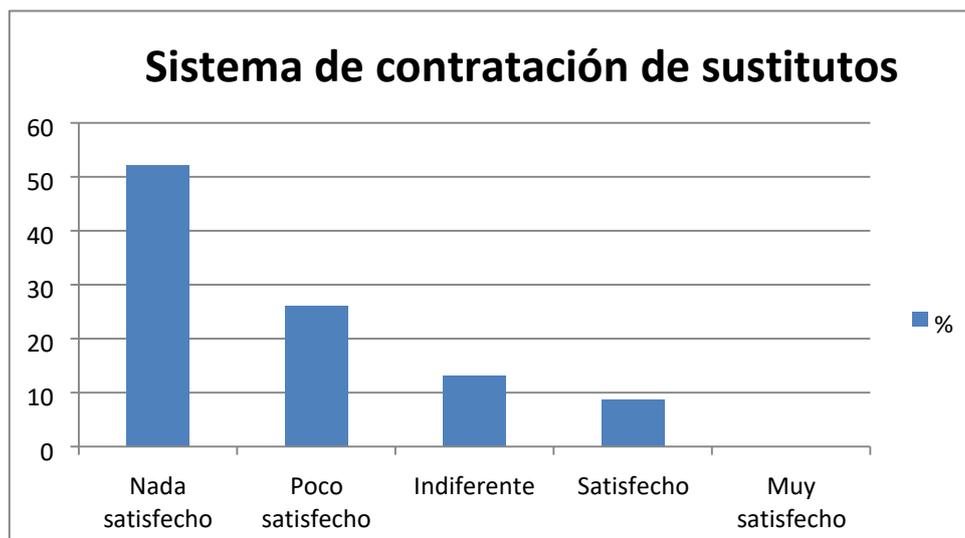
GRÁFICAS RESULTADOS SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN EN RELACIÓN AL ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO



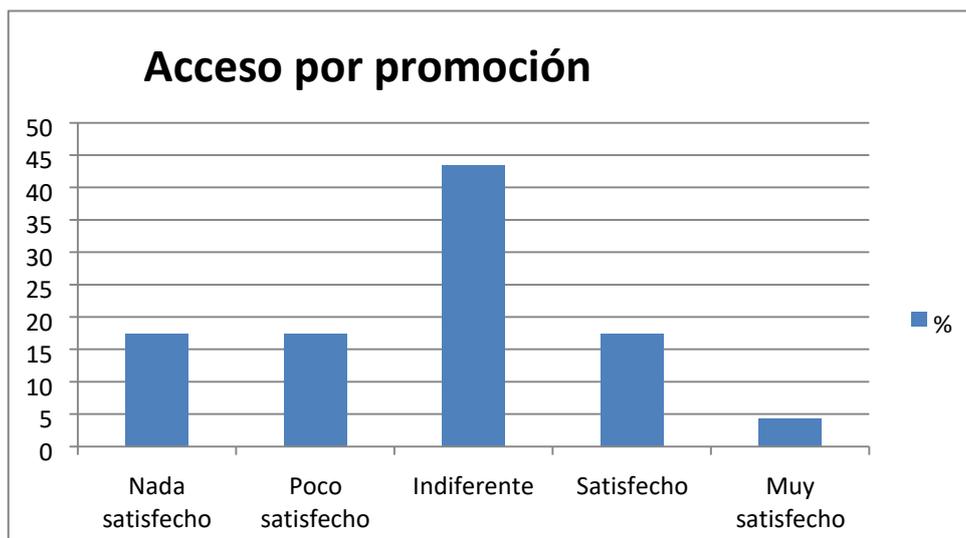
Es un apartado en el que influyen situaciones personales vividas por los educadores, ya que algunos de los encuestados accedieron a su puesto por este sistema, con lo cual podemos creer que de forma subjetiva respondan muy satisfechos. Mayoritariamente se manifiesta que no es normal que educadores que llevan más de 10 años trabajando sin ostentar la categoría de fijo, se les aplique un examen que en muchas preguntas nada tiene que ver con el trabajo que se desempeña en el día a día, y que en caso de suspenderlo pierda la posibilidad de seguir formando parte de la bolsa de vacantes a pesar de haber demostrado en todos esos años su valía profesional, lo cual crea una angustia en el educador que repercute muchas veces en su trabajo diario. Dentro de la oposición se valora de forma positiva el hecho de realizar un examen como filtro para nuevos educadores que accedan por primera vez al sistema, lo cual puede eliminar indeseadas colocaciones “a dedo”.



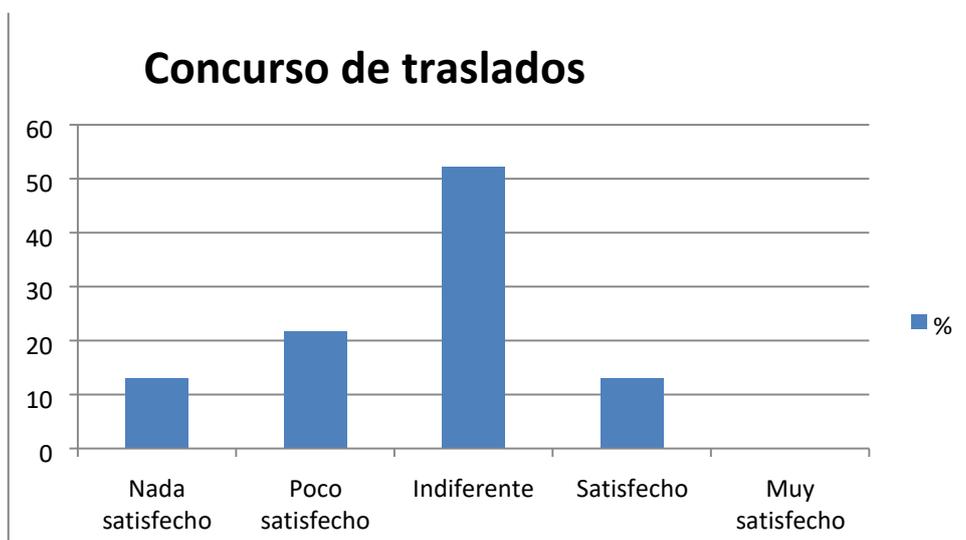
Antiguamente el acceso se realizaba por méritos profesionales, sin que existiese oposición con examen. Los resultados de esta gráfica son acordes con la gráfica anterior, con lo cual se considera que la experiencia laboral debe ser el principal elemento a tener en cuenta para acceder a la condición de fijo.



Sin duda alguna, podemos ver resultados que dejan muy claramente que existe un sentir generalizado de clara insatisfacción. Los educadores sustitutos de vacaciones, liberaciones sindicales o bajas laborales, al contrario que los que cubren vacantes no proceden de la bolsa de las actuales oposiciones, sino que es otra bolsa anterior remota en el tiempo a la cual no se puede acceder. Desde la Comisión de Convenio se pidieron a todas las delegaciones provinciales donde existían listas de sustituciones que se enviaran esas listas para su aprobación por la Comisión de Convenio. Con posterioridad no se ha aceptado la creación de ninguna otra lista de sustituciones y cuando es necesario sustituir en una Delegación donde no existe lista o se agota la existente se va al SAE. Debido a esto hace que se pueda manifestar esta gran insatisfacción, unido a la incertidumbre que crea a los menores que roten cada año nuevos educadores y no se siga una línea continuista que pueda ofrecer mayor estabilidad tanto a los menores como a los educadores sustitutos.



Podemos apreciar indiferencia, con algunos matices como por ejemplo que a diferencia del acceso a fijo por oposición, actualmente para acceder por promoción a la categoría no se les pida que pasen por el mismo examen que se les exige a aspirantes a fijo, entre ellos educadores sustitutos que incluso ya tienen experiencia en la categoría. Por otro lado se valora de forma positiva que en todos los trabajos se ofrezca la posibilidad de promocionar.



Quizás las únicas insatisfacciones respecto al sistema en sí de concurso de traslados es que no existe una mínima periodicidad con las que se abren concursos de traslado, unido también a la lentitud con la que se resuelven en muchos años. Respecto a la propia categoría de educador de centros sociales, se puede afirmar que existe algo de insatisfacción porque son muy pocos los centros a los que se puede optar en traslado en la misma categoría al haber muy pocos centros con personal de educadores de centros sociales.

Reflexión sobre el grado en educación social.

En primer lugar, conviene recalcar que mi vivencia del grado de educación social que voy a terminar de cursar este año, a diferencia de casi todos mis compañeros, las he vivido desde otro punto de vista. Es especial mi situación, ya que llevo más de 11 años trabajando como educador social en un centro público de protección de menores de la Junta de Andalucía, todo esto es posible debido a que la carrera de educación social es de muy reciente creación, concretamente en Málaga desde el año 2004 la diplomatura; y el presente año saldrá la primera promoción del grado en educación social. Todo ello, hacía que antiguamente se tuviese que contratar para las tareas propias de un educador social a otros especialistas de la educación (incluso sucede actualmente), como fue mi caso que curse anteriormente a este grado Magisterio y Pedagogía.

Por lo descrito, hace que no contemple fundamentalmente la carrera solamente con la meta de la obtención del título para una promoción personal laboral, ya que como hemos indicado ya me encuentro trabajando de educador social en atención a menores, estando hasta la fecha muy contento de mi trabajo y no teniendo perspectivas a corto plazo de cambiar de trabajo.

No obstante, sí soy consciente que la educación social abarca muchísimas más áreas que la atención al menor, y que siempre es necesario una educación permanente en todo trabajo, por lo que de ahí mi interés en cursar el grado de educación social, unido al orgullo personal de poseer el título académico establecido actualmente para desempeñar mi trabajo.

Por tanto, es conveniente saber que tras finalizar el grado de educador social se abren nuevas puertas para ejercer diferentes salidas profesionales, tales como:

Aprendizaje a lo largo de la vida

Desarrollo comunitario

Educación de personas adultas Gestión

de entidades del tercer sector

Dinamización social.

Desarrollo rural y local

Exclusión social
Niños y jóvenes en situación de riesgo social
Intervención socioeducativa con personas mayores
Mujeres y planes de igualdad
Extranjeros y minorías étnicas
Centros penitenciarios
Educación del ocio y tiempo libre
Cooperación al desarrollo
Investigación social
Mediación
Formación continua
Orientación laboral
Equipos y departamentos de orientación
Profesorado de Formación Profesional
Ámbito extra-escolar

Todas estas salidas nos hacen ver que es vital como educadores conocer que el título de Grado en Educación Social está justificado por la necesidad de formar profesionales para adaptarse a las nuevas demandas sociales y a las respuestas legales que han venido dando desde la administración central, autonómica y locales con distintos tipos de población.

A la hora de valorar el grado, también debemos considerar que una parte muy importante de la carrera la he podido convalidar por estudios anteriores (magisterio, pedagogía, máster en cambio social y profesiones educativa y máster en criminalidad e intervención social con menores). Por lo que debería hacer una valoración de lo que me ha aportado las asignaturas cursadas, y otra a nivel general valorando todo el grado de educación social en sí.

Empezaremos pues valorando las asignaturas cursadas, valorando de forma positiva la realización de psicología de la educación, a pesar de haberla cursado anteriormente de forma similar y no haberla podido convalidar, ya que me ha permitido acercarme a muchos autores que han enriquecido mi visión sobre la psicología de la educación, al tiempo que he refrescado la memoria sobre anteriores conceptos ya aprendidos. Muchas

de estas lecturas me han permitido disponer de argumentación científica para intervenciones que llevo a cabo profesionalmente y otras descubrir nuevas posibilidades.

Muy acertada considero la asignatura historia de la educación social, ya que todo educador debe saber de forma general los orígenes de su profesión.

Sin lugar a dudas, educación familiar ha sido una de las que más me ha servido en relación a mi trabajo, ya que al atender a familiares de menores internos, muchos de los conceptos y teorías desconocidas antes por mí a buen seguro permiten reestructurar la realidad desde dichos conocimientos añadidos.

Mediante el diseño, diagnóstico y evaluación de programas, he podido mejorar mis habilidades al desarrollar dichos instrumentos, y poder dotarlas del rigor académico con el que deben elaborarse.

Análisis del impacto y la influencia social, quizás me aporte poco al haber trabajado dichos contenidos de forma más específica en el máster de cambio social y profesiones educativas anteriormente cursado con mayor disponibilidad de tiempo.

Psicología social también nos ofrece una visión que no debe faltar en el educador social, a la vez que nos permite analizar realidades sociales.

De las asignaturas optativas intervención socioeducativa con drogodependencias, considero que más que optativa debería de ser obligatoria para un educador social, ya que muchos de los puestos de trabajo del educador en parte deberán de tener un conocimiento del mundo de las drogas, a fin de así poder minimizar sus efectos en la población atendida. Desde este planteamiento la educación social se ha de convertir en una educación para el cambio, pues de lo contrario se limitará a dar respuestas parciales, puntuales, superficiales, que lo único que provocan es el mantenimiento del problema de las drogas, al mismo tiempo que acallan las conciencias de la sociedad bien pensante.

En el mismo sentido seguiremos argumentando que la problemática de las drogas en general tiene una clara relación, aunque a la inversa, con las tareas educativas. Si en algo

se caracterizan las sustancias que llamamos “drogas” es precisamente su capacidad de crear “dependencia” cuando se abusa de ellas, mientras que la educación como sistema no pretende otro objetivo que conseguir la libertad, la autonomía, el pleno desarrollo de los individuos, es decir la independencia

Completamente acertado en la carrera es la realización de los practicum, pasando a realizar más horas de prácticas en el grado con respecto a la diplomatura, ya que la formación práctica es igual de importante que la teórica, entendiéndose que no puede haber una sin la otra.

Para finalizar debemos de valorar el presente TFG, del cual hay que valorar que ha sido un poco confuso, empezando por la posibilidad de presentar dicho TFG en otro idioma tal y como se establecía en la guía de matriculación, no sabiendo si iba a ser posible hasta bien avanzado el curso. Del mismo modo, también hay que agradecer que se haya podido solucionar al final de forma muy favorable al alumno mediante la realización de un curso de inglés ofertado totalmente de forma gratuita por la universidad.

Se considera también que el TFG al tener tan pocos créditos, solo 6, no se puede trabajar en profundidad un trabajo que permita al alumno realizar un trabajo final de investigación o proyecto de emprendimiento o de intervención con el tiempo requerido para dotarlo de una calidad mayor. No obstante, si se valora de forma muy positiva tener una toma de contacto con la realización de dichos proyectos, ya que a mi juicio el educador no debe ser una figura inmovilista, sino que debe investigar y emprender nuevas acciones que mejoren sus tareas profesionales en un mundo donde lo único constante es el cambio. Por lo tanto, dicho trabajo a buen seguro debería influir en el desempeño profesional.

Es necesario también hacer mención a las posibilidades que el grado nos ha ofrecido durante asignaturas o a través de talleres o cursos de contar con conferencias de profesionales de la educación social, que nos han podido transmitir la realidad actual de su labor. Sin lugar a dudas, algunas de estas han sido muy influyentes para analizar la realidad desde otras perspectivas.

De forma general podemos evaluar el grado de educación social respecto al desarrollo profesional de los alumnos de forma positiva, siendo conscientes de que para alcanzar un óptimo desarrollo será necesario adquirir experiencia como profesional, pero el grado en muchos aspectos nos ofrece ya una formación inicial que nos marca un muy buen punto de partida.

Por todo lo expuesto, podemos concluir analizando el objetivo que me marqué al iniciar el grado en educación social, de adquirir una formación permanente útil para mi trabajo como educador de centros de protección de menores, y a la vez habilitarme para el desempeño en cualquier área relacionada con la educación social se ha visto realizado.