

DIFERENCIAS ENTRE LAS TRABAJADORAS SOCIALES DE LOS SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE LA RIOJA Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE SU SATISFACCIÓN LABORAL

Ana Belen Cuesta Ruiz Clavijo

M^a Cruz Mazo Fernandez

Natalia Rodríguez Valladolid

M^a Angeles Robredo

Trabajadoras Sociales

Luis Alberto Sanvicens Diez

Sociólogo

Palabras clave: situación laboral, trabajadoras sociales y satisfacción laboral.

INTRODUCCIÓN

En el año 2006 el Colegio Oficial de Trabajadores y Asistentes Sociales de La Rioja asumió el reto de realizar un estudio que permitiera acceder a datos fiables sobre la situación de sus profesionales en activo siendo un instrumento riguroso que ha permitido definir retos y propuestas de actuación profesional. El equipo de investigación estaba integrado tanto por personal contratado (un sociólogo y una trabajadora social) como por seis colegiadas voluntarias.

Para la realización del mismo utilizamos una metodología mixta, usando tanto técnicas cualitativas como cuantitativas. La vertiente cuantitativa consistió en la realización de un cuestionario de cuarenta y siete preguntas que median un total de noventa y siete variables. Por otra parte, las técnicas cualitativas consistieron en entrevistas en profundidad y grupos de debate tanto a trabajadoras sociales como a otros profesionales cuya actividad laboral estuviera relacionada con el trabajo social o que tuviera trabajadoras sociales bajo su responsabilidad.

En esta comunicación nos hemos centrado en el análisis de las diferencias existentes entre los sectores público y privado y su nivel de satisfacción profesional. La razón fundamental de centrarnos en estas variables derivó de la ausencia de verificación de una de las hipótesis iniciales del estudio, ya que

considerábamos que las profesionales del sector público manifestarían un nivel de satisfacción laboral mayor.

RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ESTUDIO

A continuación exponemos la distribución de las profesionales en los diversos ámbitos y algunas variables contractuales (contrato, jornada y salario).

La práctica totalidad de las trabajadoras sociales¹ en activo en La Rioja, trabajan por cuenta ajena. Sólo una pequeña parte lo hace por cuenta propia (2,6%), fundamentalmente como socias de una cooperativa. En cuanto al tipo de entidad en la que trabajan las que lo hacen por cuenta ajena, se observa que más de la mitad de ellas lo hacen para alguna de las distintas administraciones públicas; un poco más de un tercio del total lo hacen para el tercer sector; y un poco más del 10% de las profesionales del trabajo social desarrollan su actividad bien en empresas privadas con ánimo de lucro o en organismos autónomos.

Tipo de entidad para la que trabajan	
Sector Público	54%
Tercer Sector	35,3%
Empresas con ánimo de lucro	7,6%
Organismos autónomos	3,1%

Si descendemos a analizar las condiciones laborales en las que están contratadas, cabe señalar que la gran mayoría de las profesionales del trabajo social lo están a jornada completa y así sólo un 12,6% tiene un contrato a tiempo parcial. Ahora bien, cuando analizamos estos datos en relación con el tipo de entidad para la que se trabaja, observamos que las contratadas a tiempo parcial se dan en menor medida en la administración pública que en el resto de entidades².

¹ A lo largo de esta comunicación se utilizará el género femenino –trabajadora social- ya que la mayoría de estas profesionales son mujeres.

Tipo de contrato según horas de trabajo			
	Total	Sector Público	Resto de Entidades
Jornada completa	87,4%	94,1%	79,4%
Tiempo parcial	12,6%	5,9%	20,6%

Otro aspecto contractual por el que preguntamos en nuestro estudio fue el salario neto mensual. Los resultados muestran que existe una gran variabilidad en los sueldos de las trabajadoras sociales contratadas a jornada completa, ya que todos los intervalos comprendidos entre 701 y 2100 euros contienen porcentajes significativos. La variable que explica en gran medida esta gran dispersión de los resultados es el tipo de entidad en la que desarrollan su labor las profesionales del trabajo social. Así, mientras la gran mayoría de profesionales del sector público (76,6%) tiene unos ingresos netos mensuales de entre 1301 y 1900 euros, la gran mayoría de las trabajan en el resto de entidades tiene un salario que se sitúa entre los 701 y los 1300 euros.

Salario neto de las TT.SS. según entidad para la que trabaja		
	701-1300€	1301-1900€
Sector Público	7,4%	76,6%
Resto de Entidades	81,3%	16,4%

También preguntamos a las trabajadoras sociales sobre el tipo de jornada laboral que tienen: continua, partida o ambas (unos días partida, otros continua). La gran mayoría de las profesionales desarrollan su actividad en jornada continua, si bien hay que reseñar que existe un porcentaje significativo de profesionales que trabajan unos días a jornada continua y otros a jornada partida. Si analizamos esta variable en función del tipo de entidad para la que trabaja, detectamos que existen importantes diferencias, ya que mientras en el

² A partir de ahora nos referiremos así a la suma del tercer sector, las empresas privadas con

sector público las profesionales tienen en mayor medida jornada continua, el resto de entidades destacan por los porcentajes significativamente superiores de profesionales que trabajan a jornada partida o tienen ambos tipo de jornada.

Tipo de jornada laboral			
	Total	Sector Público	Resto de Entidades
Continua	68,3%	86,4%	48,5%
Partida	17,5%	5,1%	29,3%
Ambas	14,1%	8,5%	22,2%

SATISFACCIÓN LABORAL

C.W. Mueller y J.C. McCloskey definieron la satisfacción laboral como un estado placentero o una respuesta afectiva que depende de las relaciones sociales que mantienen los empleados dentro de la organización, de sus características personales, de sus valores y de las expectativas que tienen acerca del trabajo (Herencia-Leva 2003, 25).

A la hora de estudiar la satisfacción laboral en el colectivo de Trabajadoras Sociales de La Rioja adoptamos el carácter multidimensional formulado por Frederick Herzberg en la teoría bifactorial de satisfacción. Según ésta, existen dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio (entorno físico, seguridad en el trabajo...), mientras que los segundos son los aspectos consustanciales al trabajo (responsabilidad, logro...).

Para medir la satisfacción laboral de las trabajadoras sociales utilizamos la escala general de satisfacción de Warr, Cook y Wall³ por las ventajas que esta ofrecía. Los resultados globales reflejan que, a nivel general, las trabajadoras sociales están satisfechas con su trabajo, dado que la puntuación media

ánimo de lucro y los organismos autónomos.

obtenida de los ítems es prácticamente de cinco (4,95) en una escala de uno a siete, en la que el siete marca el máximo de satisfacción posible.

Con el objetivo de conocer los diferentes niveles de satisfacción que existen en este colectivo de profesionales, cruzamos cada uno de los aspectos recogidos en la escala con las variables más significativas del cuestionario. La variable con la que más aspectos de la satisfacción mostraron tener relación fue con el tipo de entidad para la que trabajan. Así se detectó que mientras las trabajadoras sociales del sector público están significativamente más satisfechas con su salario, su horario de trabajo y la estabilidad del empleo, las profesionales que trabajan para el resto de entidades muestran mayores niveles de satisfacción en el modo en el que la empresa está gestionada y la atención a sus sugerencias.

% de TT.SS. satisfechas con los siguientes aspectos según la entidad para la que trabajan		
	Sector Público	Resto de Entidades
Estabilidad con el empleo	72%	41,2%
Horario de Trabajo	84,7%	52,5%
Atención a las sugerencias	25,7%	47,5%
Gestión de la empresa	10,6%	24,7%
Salario	51,7%	2,9%

En el caso del salario y el horario de trabajo estas diferencias en los niveles de satisfacción son lógicas si tenemos en cuenta las diferencias salariales y de tipo de jornada laboral que anteriormente hemos señalado que existen entre ambos grupos. En cuanto a la estabilidad en el empleo las diferencias parecen lógicas debido a la seguridad que ofrece la administración pública una vez conseguida la plaza.

Las diferencias halladas a lo largo de la parte cuantitativa del estudio entre las profesionales del sector público y las que lo hacen en el resto de entidades, nos llevó a plantear este tema en los grupos de debate con el objetivo de

³ Esta es una escala compuesta de quince ítems a los que se asigna un valor entre uno y siete.

ahondar más en las causas y consecuencias de estas diferencias. En lo que a la satisfacción laboral se refiere los tres grupos de debate coincidieron en señalar que las profesionales que desarrollan su actividad en las administraciones públicas se encuentran menos satisfechas laboralmente que las que trabajan en asociaciones del tercer sector. Para explicar este hecho las participantes señalaron cinco tipos de causas:

1. La implicación de las trabajadoras sociales en los proyectos de las asociaciones en las que trabajan.
2. En las asociaciones es posible influir en las decisiones de los superiores en lo relacionado a su ámbito de trabajo y estos dan más autonomía a las trabajadoras sociales para desarrollar su trabajo.
3. El menor volumen de trabajo que existe en las asociaciones, la voluntariedad con la que los usuarios acuden y el conocimiento previo de la “problemática” de estos últimos.
4. El trabajo en asociaciones permite desarrollar más las habilidades profesionales.
5. En las asociaciones se permite una mayor creatividad e iniciativa en el trabajo.

Estos resultados eran aparentemente contradictorios con los obtenidos en la parte cuantitativa del estudio, que parecían apuntar a unos mayores niveles de satisfacción entre las profesionales del sector público. La explicación a esta paradoja la encontramos cuando realizamos un análisis factorial con los ítems de la escala de satisfacción que habíamos utilizado. Los resultados de este análisis mostraron como los quince aspectos de la escala de satisfacción se agrupan en torno a cuatro factores con distinta influencia a la hora de explicar la satisfacción laboral.

Porcentaje de satisfacción laboral explicada por los factores	
Funcionamiento de la entidad	38,036%
Realización del trabajo	9,565%

Condiciones contractuales	9,003%
Condiciones físicas del trabajo	7,125%

El que los grupos de debate reflejasen menores niveles de satisfacción entre las profesionales del sector público se debe a que los aspectos en los que muestran niveles superiores de satisfacción (condiciones contractuales: salario, horario, seguridad) explican de una manera limitada la satisfacción de las trabajadoras sociales, y el que señalasen mayor nivel satisfacción con las profesionales que trabajan en el resto de entidades se explica porque en los aspectos en los que destacaban por estar más satisfechas (funcionamiento de la entidad: gestión de la empresa y atención a las sugerencias) son los que tiene una influencia más grande a la hora de explicar la satisfacción laboral de este colectivo.

CONCLUSIONES

Estos resultados vienen a ser una confirmación más de que la satisfacción laboral es una respuesta compleja, de carácter multidimensional, en la que se mezclan aspectos de muy diverso tipo (funcionamiento de la entidad, realización del trabajo, salario...)

Además también corroboran la teoría de los dos factores de Herzberg sobre la satisfacción laboral, ya que los cuatro factores resultantes del análisis factorial encajan con los planteamientos de la misma. Así cabe encuadrar el factor *Realización del Trabajo* dentro de lo que lo que Herzberg denominó como factores motivacionales o intrínsecos de la satisfacción laboral y los otros tres (*Funcionamiento de la entidad, Condiciones contractuales y Condiciones físicas del trabajo*) en lo que Herzberg llamó como factores higiénicos o extrínsecos. Ahora bien, lo interesante de estos resultados es que ponen de relieve que los elementos incluidos dentro de los factores extrínsecos no tienen igual peso y así hemos demostrado como en el caso de las trabajadoras sociales en activo de La Rioja, el funcionamiento de la entidad les influye muchísimo más que sus condiciones contractuales y que las condiciones físicas de su trabajo.

PROPUESTAS

Todo esto nos señala varios caminos a seguir, con el objetivo de incrementar la satisfacción laboral de las trabajadoras sociales en general y en particular de aquellas que trabajan en el ámbito público.

A nivel general sería necesario reestructurar las competencias de las trabajadoras sociales en los diferentes sistemas de protección: servicios sociales, salud, educación etc. y que las funciones de éstas se ajustasen a las mismas. Se trataría de redefinir el perfil profesional primando funciones educativas, de promoción, reivindicativas frente a otras funciones administrativas e informativas que refuerzan una imagen ambigua y polivalente, que lleva a ser valoradas en muchos casos solamente como gestoras de servicios.

Por otro lado, en la administración pública sería adecuado que las estructuras rígidas, jerarquizadas, con sistemas de comunicación habitualmente unidireccionales, de arriba abajo, se flexibilizasen creando sistemas de comunicación bidireccionales, en los que las aportaciones, críticas y propuestas fluyeran en ambos sentidos, permitiendo así que la organización crezca con las aportaciones de todos sus miembros.

En cuanto a los sistemas de designación de funcionarios que desempeñan cargos de responsabilidad, estimamos conveniente que se primen aspectos curriculares como formación en servicios sociales, en recursos humanos y dirección de grupos, y no sólo la antigüedad en el puesto, que, a pesar de ser un buen indicador de competencia profesional, no garantiza el adecuado ejercicio profesional.

La administración, en la aplicación de los sistemas de calidad, está elaborando protocolos de intervención que, en muchos casos, son tan rígidos que impiden aplicar la discrecionalidad técnica.

Por otra parte en el sector público debido a la estabilidad laboral y a la homogeneización de salarios no se incentiva el mayor rendimiento o el trabajo con mayores cotas de eficacia. También creemos necesario un mayor control del personal, y una mayor celeridad en los cambios que mejoren la actividad profesional.

Destacamos como variable de funcionamiento de la entidad la adecuada gestión del volumen de trabajo de las trabajadoras sociales, para que

disminuya la sobrecarga sentida y el estrés, fundamentalmente de las profesionales ubicadas en los servicios sociales comunitarios.

Otro aspecto a modificar y mejorar en el ámbito público es el reconocimiento del nivel profesional. El colectivo de trabajadoras sociales dentro de la administración suelen tener niveles más bajos que otros profesionales con el mismo tipo de titulación exigida. Esto se puede justificar, entre otras cosas, por la escasa percepción de los responsables de la labor desempeñada, aspecto claramente discutible si se analiza la responsabilidad laboral, la amplitud de los asuntos abordados, la penosidad, los riesgos físicos y psicosociales etc.

Por otra parte se ha observado que las profesionales que desarrollan su labor en el ámbito privado, a nivel general, están más satisfechas ya que se sienten más partícipes en la organización, tienen mayor sentimiento de pertenencia, un margen de intervención técnica mayor, iniciativa y creatividad, un mayor reconocimiento,... Sin embargo en aspectos tales como la estabilidad laboral, el salario y el horario su satisfacción es menor que aquellas que ejercen en el ámbito público. Esto debería abordarse en la elaboración de los convenios reguladores de la profesión o a través de labores divulgativas tanto de los colegios profesionales y de la universidad que dignifiquen el perfil profesional. En la actualidad, debido al incremento de las políticas de externalización, muchos servicios públicos se están gestionando a través del sector privado, con o sin ánimo de lucro, dándose la paradoja de que profesionales que llevan a cabo las mismas funciones con igual grado de responsabilidad, por ejemplo en una residencia de mayores, tienen peores condiciones laborales y en definitiva menor grado de satisfacción en esos aspectos.

Para finalizar valoramos como necesario que el trabajador social recupere su carácter reivindicativo tanto hacia las características de la organización como hacia la forma en que desarrolla su trabajo, haciendo un continuo autoanálisis de nuestro desempeño.

BIBLIOGRAFÍA

CANTERA, F.J.: NTP 213: *Satisfacción laboral: encuesta de evaluación*, http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_213.htm

DÍAZ DE RADA, V. (2002): *Técnicas de análisis multivariante para investigación social y comercial*, Paracuellos del Jarama, RA-MA Editorial.

HERENCIA-LEVA, A. J. (2003): "Estimación de la satisfacción laboral mediante variables multinomiales referidas a aspectos de comunicación interna", Revista Electrónica de Metodología Aplicada, Vol. 8, nº 1 , 24-36

PÉREZ, J./FIDALGO, M.: *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*, http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_394.htm.

VV.AA. (2007): *Situación laboral de las Trabajadoras Sociales en La Rioja*, Logroño,

VV.AA.: *Teoría de los dos factores de Herzberg*, http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego_carrera_de_observación/HERZBERG2.html