

Encuesta EASPD 2017
Más acción necesaria para la incorporación de los jóvenes al
sector de atención social

Por
Jane Lethbridge

Diciembre 2017

Informe solicitado por la **EASPD**

El PSIRU (*Public Services International Research Unit – Unidad Internacional de Investigación en Servicios Públicos*) investiga el impacto de la privatización y liberalización de los servicios públicos, con especial foco en el agua, la energía, la gestión de residuos y los servicios sociales. Otros temas de investigación incluyen también la función y estructura de los servicios públicos, la estrategia de compañías multinacionales y la influencia de las instituciones financieras internacionales en los servicios públicos. PSIRU se encuentra en la Facultad de Empresariales de la Universidad de Greenwich, Londres, Reino Unido. Investigadores: Prof. Steve Thomas, Dr. Jane Lethbridge (Directora), Dr. Emanuele Lobina, Prof. David Hall, Dr. Jeff Powell, Sandra Van Niekerk, Dr. Vera Wegmann, Dr. Yuliya Yurchenko.

Jóvenes y trabajo en atención social – más acción necesaria

Existe una demanda creciente de servicios de atención social como resultado de los profundos cambios demográficos y del incremento de la esperanza de vida. Pese a que el sector social ha sido uno de los sectores que más incremento ha experimentado, generando un 7% del producto económico en la UE, y creando 1.7 millones de puestos de trabajo entre 2008 y 2015, incluso durante la recesión, el problema de cómo expandir la mano de obra social continúa planteando un reto para las organizaciones de atención social. EASPD ha realizado desde 2014 tres encuestas entre sus miembros y organizaciones de atención social relacionadas con el fin de identificar los principales retos a los que se enfrentan con la expansión de su fuerza laboral, con especial hincapié en la contratación de jóvenes.

La encuesta 2014/5 encontró que el sector afronta serios problemas para la contratación y retención y formación del personal, causados mayoritariamente por los bajos salarios y el bajo estatus del trabajo en atención social. La encuesta 2015/6, que incluía una encuesta online así como entrevistas más profundas para explorar las actitudes hacia la contratación de jóvenes, señaló que se necesitaban más acciones para animar el reclutamiento de jóvenes, apoyadas por formación en educación vocacional.

El presente informe resume los principales resultados de la encuesta online de 2017. Contestaron 88 participantes, siendo el 73% de ellos proveedores de servicios de atención social y el 27% organizaciones paraguas.

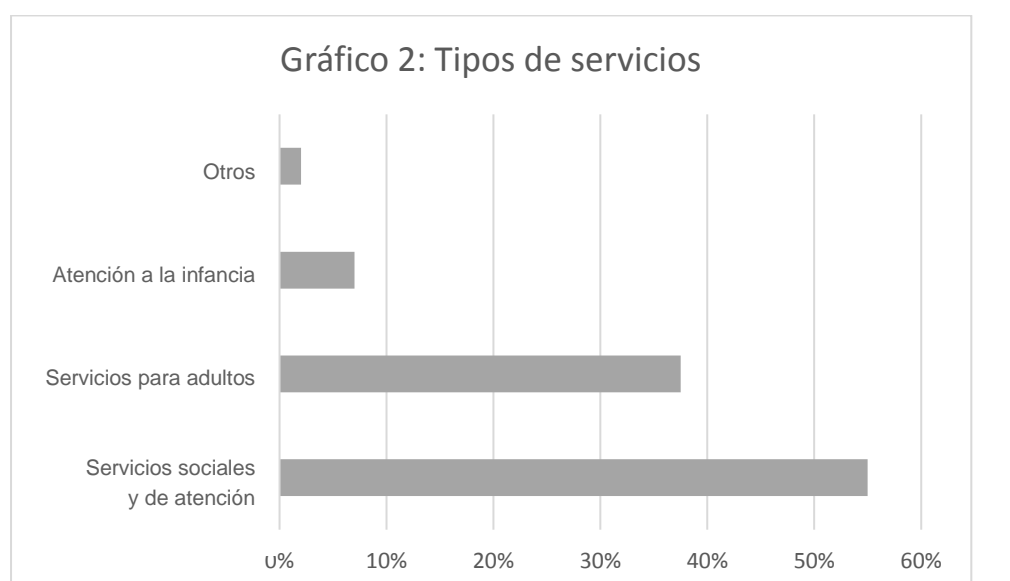
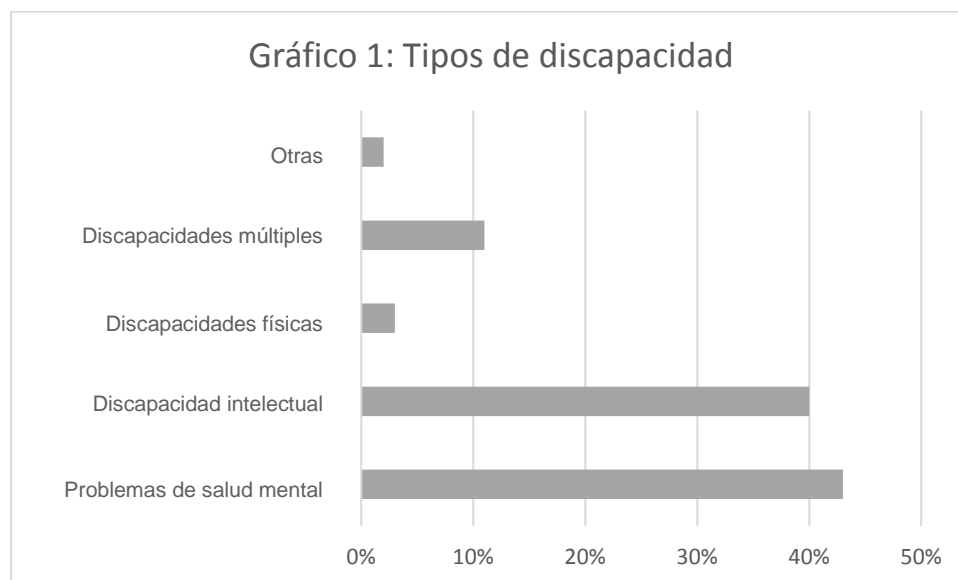
Tabla 1: Participantes según su idioma

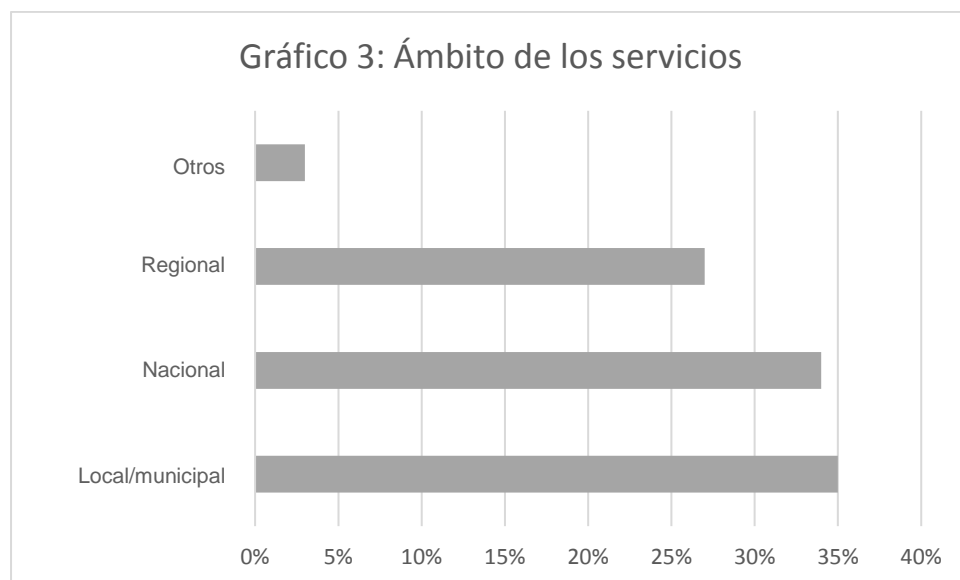
Idioma	Número de participantes
Inglés	50
Búlgaro	19
Francés	9
Alemán	6
Griego	3
Macedonio	1
Total	88

El 74% de los participantes de la encuesta 2017 no habían participado en la de 2015. Sólo el 6% recordaba haber contestado el cuestionario de 2015 y el 20% no recordaba haber participado en la encuesta de 2015. Esto implica que la mayoría de los encuestados no había participado en encuestas anteriores y por tanto pueden interpretarse como una nueva muestra.

Perfil de los participantes

La mayoría de los proveedores lo eran sin ánimo de lucro y trabajaban principalmente con problemas de salud mental y discapacidad intelectual. Prestan tanto servicios sociales y de atención o servicios para adultos. 7% de los participantes prestaban servicios para niños. Ningún encuestado prestaba servicios específicos para personas mayores, aunque las personas mayores estuvieran probablemente incluidas en las descripciones de “servicios sociales y de atención” y en las de “servicios para adultos”. Las organizaciones paraguas eran predominantemente sin ánimo de lucro. El ámbito de la prestación de servicios se dispersaba entre nacional, regional y local/municipal.





Escasez de personal

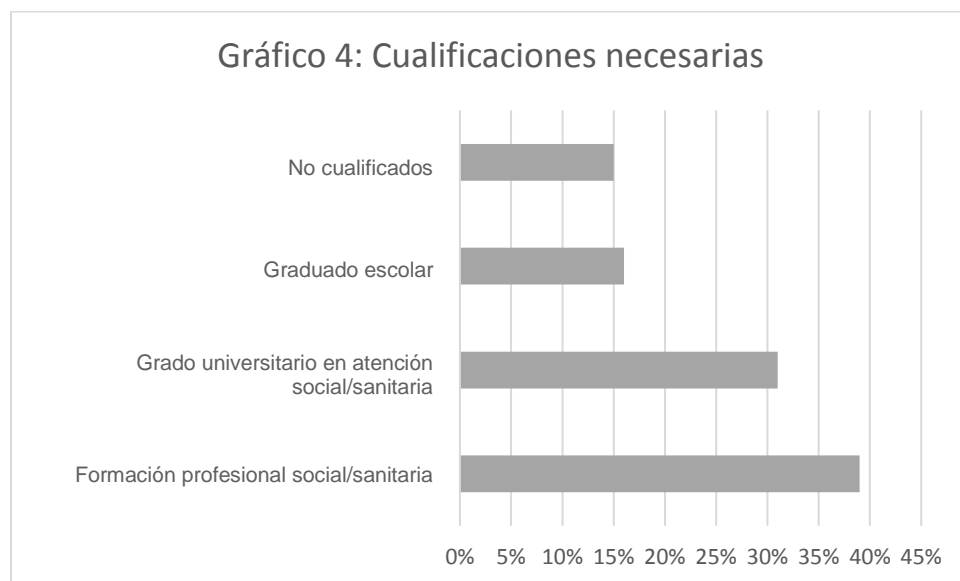
67% de los proveedores encuestados y 35% de las organizaciones paraguas emplean 100 trabajadores o menos. En cambio, el 65% de las organizaciones paraguas emplean entre 1.000 y 100.000 trabajadores y por tanto son empleadores de mayor envergadura. La encuesta de 2017 encontró que la escasez de personal continúa siendo uno de los principales problemas del sector. Alrededor del 60% de los proveedores de servicios encuestados y más del 75% de las organizaciones paraguas sentían que la escasez de personal ocurría frecuentemente y muy frecuentemente. Esto tiene implicaciones tanto para los proveedores como para las organizaciones paraguas, pero especialmente para la mayoría de los proveedores con plantillas pequeñas, de 100 trabajadores o menos. La escasez de personal tiene normalmente impacto en los servicios prestados. Esta escasez era interpretada principalmente como el resultado de los bajos salarios y de la creciente proporción de trabajadores de edad avanzada alcanzando la edad de jubilación.

El 45% de los proveedores y el 55% de las organizaciones paraguas pensaban que no habría cambios en el número total de la plantilla. El 39% de los proveedores y el 30% de las organizaciones paraguas pensaban que habría un crecimiento del 25%. Muy pocas vaticinaban un crecimiento del 75% por lo que la tendencia global apunta a que la fuerza laboral no está creciendo o expandiéndose ligeramente. Esto contrasta con las tendencias globales del sector en Europa, que apuntan a que el empleo en el sector social continúa expandiéndose.

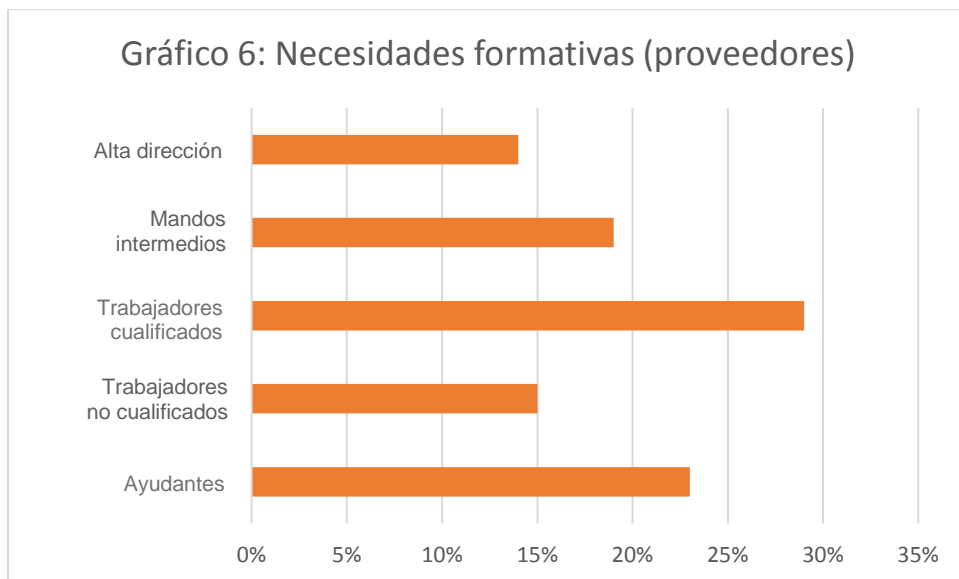
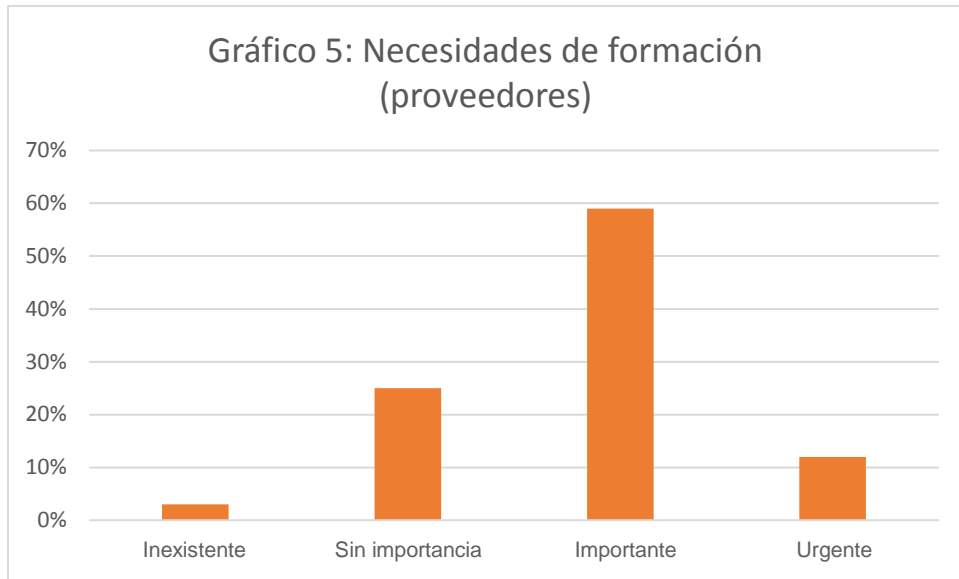
Cualificaciones

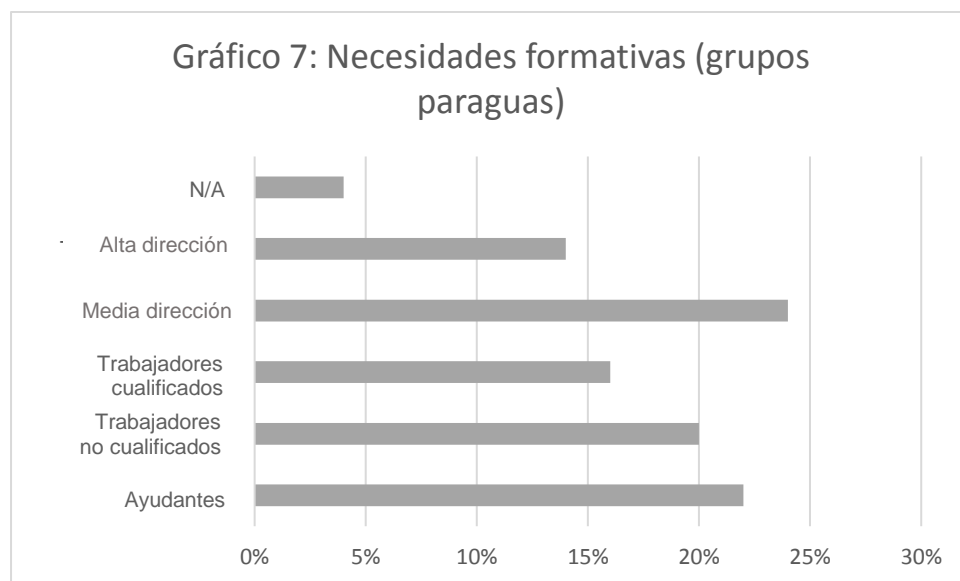
Un indicador de que los niveles de cualificación necesarios para trabajar en el sector de atención social pueden estar incrementándose puede ser deducido de las respuestas a la pregunta acerca de las cualificaciones necesarias para trabajar en el sector de atención social. Más del 70% de

los encuestados informaron que una cualificación profesional o un grado universitario en atención social/sanitaria era necesario para trabajar en el sector. Cualificaciones elevadas fueron mencionadas por algunos participantes como uno de los motivos por los que los jóvenes no aplicaban a puestos de atención social aunque el bajo estatus laboral del sector es frecuentemente interpretado como consecuencia de la baja cualificación profesional y formativa.



Pese a que el nivel de cualificación requerido para incorporarse al sector parece estar incrementándose, existe una opinión generalizada de que el personal necesita formación. El 71% de los proveedores y el 75% de las organizaciones paraguas entendían que había una necesidad urgente o fundamental de formación. La respuesta acerca de qué grupos de trabajadores necesitaban de más formación presentó discrepancias entre los proveedores de servicios y las organizaciones paraguas, pese a que ambos grupos sentían que todos los grupos de trabajadores presentaban necesidades de formación. Los proveedores entendían que eran los trabajadores cualificados los que más necesidades formativas presentaban, mientras que las organizaciones paraguas identificaban a los trabajadores no cualificados como los más necesitados de formación. Es importante señalar que todos los grupos de trabajo sentían estar necesitados de formación, desde los de los puestos no cualificados hasta la alta dirección. Este resultado es acorde a los encontrados en las encuestas anteriores de la EASPD.



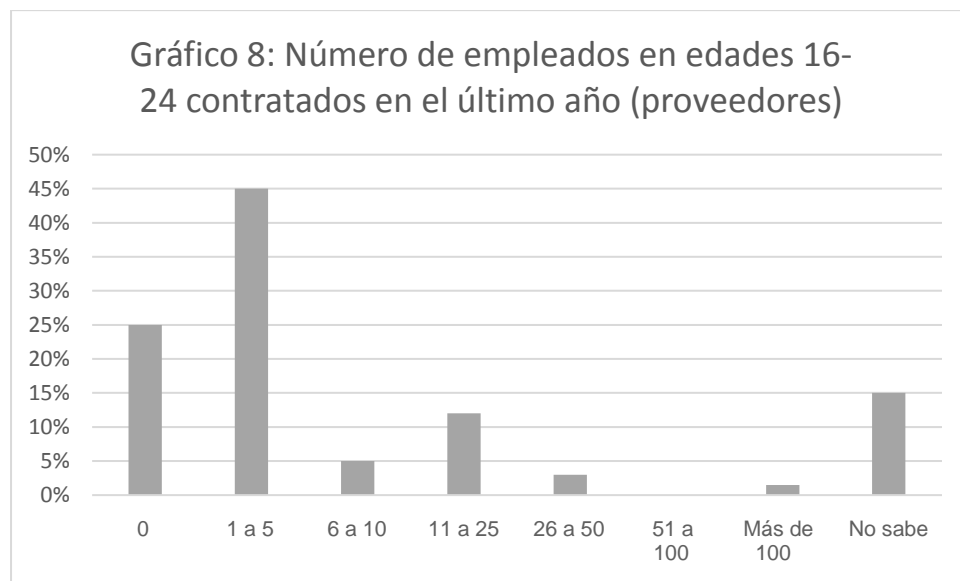


Jóvenes

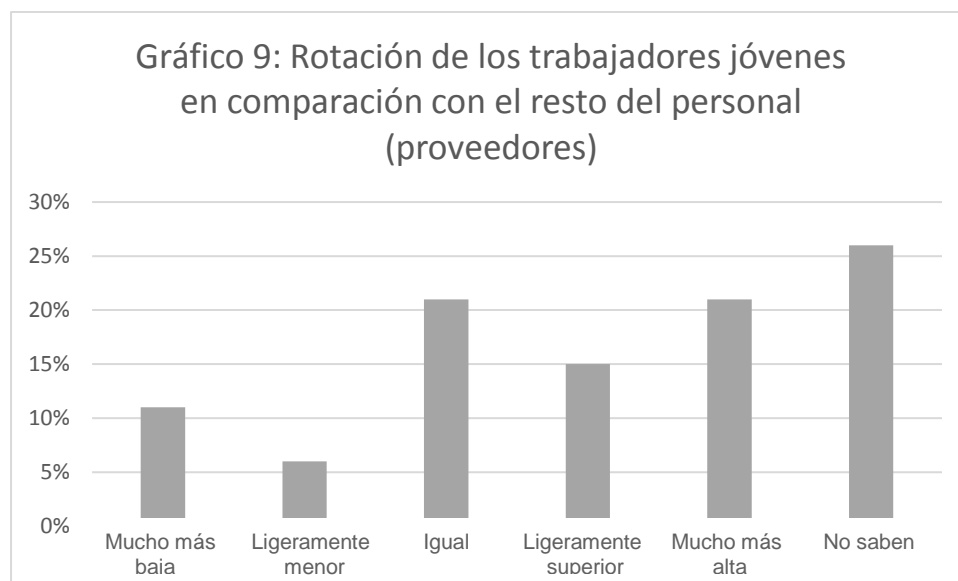
El 76.5% de los proveedores sentían que la contratación de jóvenes era o bien difícil (48.5%) o muy difícil (28%) y el 85% de las organizaciones paraguas encuestadas sentían que la contratación era o bien difícil (55%) o muy difícil (30%). Pese a que una aplastante mayoría de proveedores sentían que la selección era difícil o muy difícil, sólo el 10% de los proveedores de servicios encuestados contaba con un programa específico para reclutamiento de jóvenes. El 90% restante no contaba con ninguno. Ninguna organización paraguas encuestada contaba con un programa especial para reclutamiento de jóvenes pese a que la mayoría de los encuestados percibía que este reclutamiento era difícil.

Los programas especiales para jóvenes con los que cuentan los proveedores estaban principalmente enfocados en el reclutamiento de jóvenes de universidades que podían haber formado parte de un programa de becas, prácticas o voluntariado. Algunos proveedores contaban con elaboradas relaciones con universidades. Otros habían reclutado a través del programa de Garantía Juvenil. Muchos proveedores promovían la realización de prácticas de estudiantes utilizándolas habitualmente como una manera de reclutamiento de jóvenes. Otros proveedores se habían centrado en formaciones de iniciación, intercambios de experiencias y supervisiones mensuales como prácticas de apoyo para los jóvenes que comienzan en sus organizaciones. Dos encuestados relataron el uso de la formación profesional en el ámbito de la salud y los servicios sociales, impartiendo formaciones motivacionales y de apoyo y creando empleo en el sector socio sanitario. Todas estas iniciativas se entendieron como exitosas pese a que el foco en la formación individual y de motivación para comenzar una carrera profesional fueron descritas como ligeramente exitosas. Esto sugiere que alianzas con universidades y generación de prácticas y becas para gente joven se encuentran entre las iniciativas que más éxito conllevan.

El 45% de los proveedores de servicios y el 15% de las organizaciones paraguas habían sido capaces de contratar entre 1 y 5 jóvenes en el último año, pese a que el 25% de los proveedores y el 20% de las organizaciones paraguas no habían sido capaces de contratar ningún joven. Si comparamos esto con los resultados de la encuesta 2015/6 que encontraron un 50% de proveedores que habían empleado de 1 a 5 jóvenes en el año anterior y un 20% de organizaciones de proveedores que no habían contratado a ninguno, podemos concluir que no ha habido ningún avance en este sentido.



La rotación de los jóvenes comparada con el resto del personal resultó ser la misma para el 21% de los proveedores; y era ligeramente superior y muy superior para el 36% de los proveedores. Para el 17% de los proveedores resultó ser significativamente más baja o mucho más baja. Las respuestas de las organizaciones paraguas resultaron más diversas con un 30% señalando una rotación mucho menor y un 15% mucho mayor.

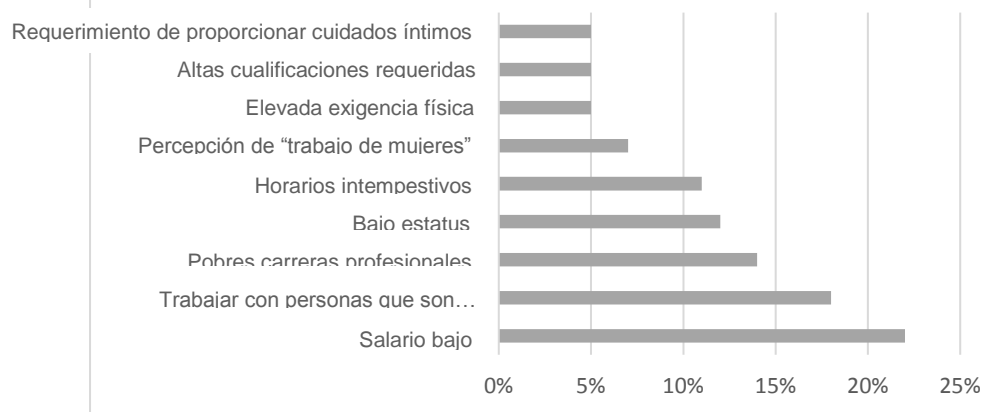


Pese a que estas respuestas sobre el reclutamiento y rotación ponen de manifiesto las dificultades del reclutamiento y retención de jóvenes, quizá algunas de las respuestas más reveladoras fueron que el 15% de los proveedores encuestados no sabían si su organización había sido capaz de contratar a algún joven; y que un 26% de los proveedores encuestados no sabía si la rotación de la gente joven era superior o inferior a la del resto de la plantilla. Para las organizaciones paraguas una proporción aún mayor de encuestados no sabía (45%) si las organizaciones habían sido capaces de reclutar a algún joven, y el 50% desconocía si la rotación de los trabajadores jóvenes era superior a la de la plantilla en general. Por lo que junto con la baja incidencia de programas de reclutamiento específicos para jóvenes, parece existir una falta de información sobre el empleo juvenil en las organizaciones, lo que resulta en un bajo nivel de concienciación de cómo enfocar el reclutamiento y retención de jóvenes que acceden al sector tanto entre los proveedores como entre los grupos paraguas.

Un análisis de las respuestas de los proveedores sobre el porqué los jóvenes eran disuadidos de trabajar en atención social muestra que pese a que los bajos salarios (22%) y el bajo estatus (12%) conformaban un tercio de las respuestas, otro factor mayoritario que fue señalado fue el de que la atención social implicaba trabajar con personas difíciles, agresivas y retadoras (18%). Respecto a las respuestas de las organizaciones paraguas, un 26% mencionó los bajos salarios y un 12% el bajo estatus, conformando de nuevo un tercio de las respuestas. Un 20% mencionó las dificultades de trabajar con personas desafiantes, agresivas, como una razón por la que la gente joven no deseaba trabajar en el sector. Estas respuestas resultaron muy parecidas. Junto con la percepción del trabajo en atención social como un “trabajo de mujeres”, las elevadas exigencias físicas y la tarea de proporcionar cuidado íntimo, se sugiere que una mejor comprensión de la naturaleza del trabajo en atención social es necesaria para que más jóvenes quieran incorporarse al sector.

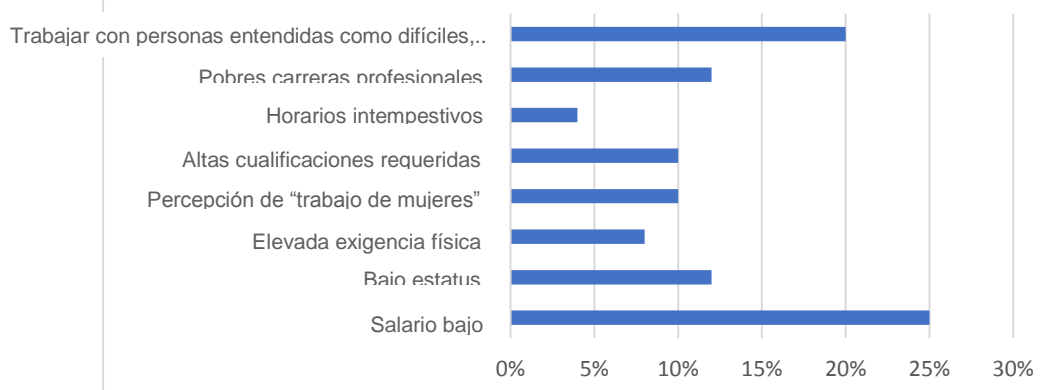
Los programas especiales que el 10% de los proveedores reportaban estaban principalmente relacionados con el trabajo de los jóvenes durante su educación / formación con el fin de brindarles una mayor exposición al trabajo en el sector. Esta estrategia debía ser publicitada más ampliamente para fomentar lazos entre el reclutamiento de jóvenes y la creación de relaciones laborales con universidades / instituciones educativas y para la oferta de prácticas y becas.

Gráfico 10 : Factores disuasorios percibidos para la incorporación laboral de los jóvenes al sector (proveedores)

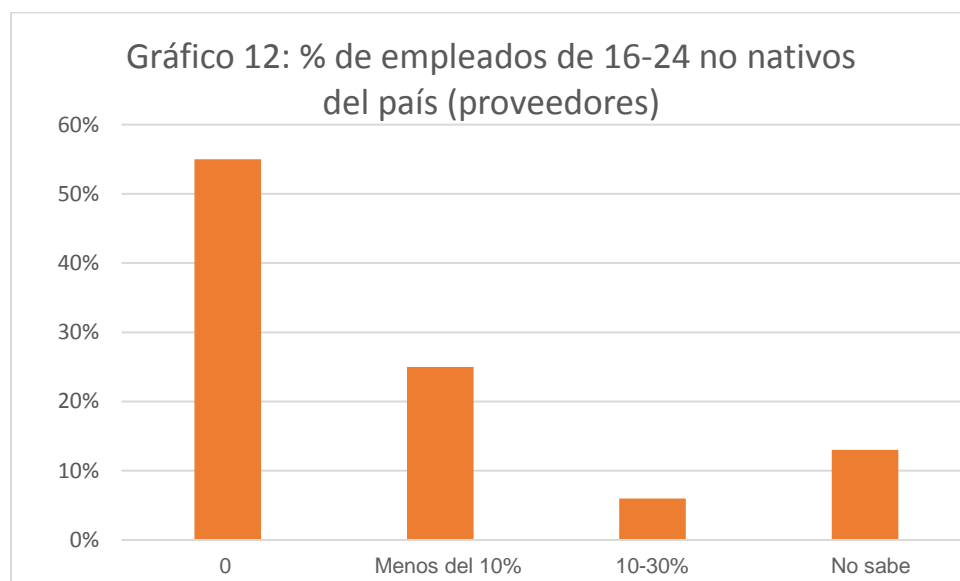


Trabajar con personas vistas como difíciles

Gráfico 11: Factores disuasorios percibidos para la incorporación laboral de los jóvenes al sector (grupos paraguas)

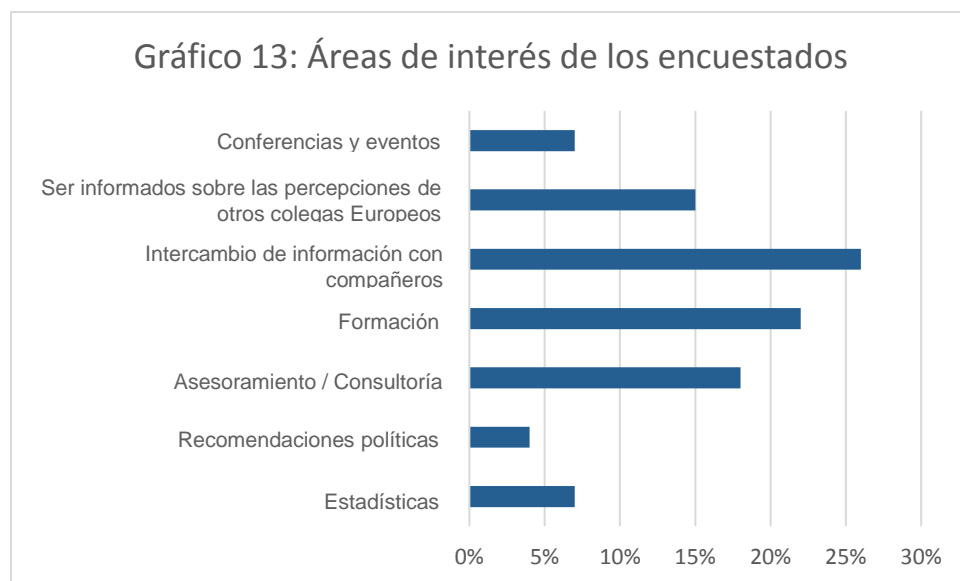


Entre sus plantillas, el 55% de los proveedores no contaba con ningún joven empleado que no fuera nativo del país, lo que muestra que la proporción de jóvenes trabajando en el sector que son inmigrantes o de etnias minoritarias es relativamente baja. El 35% de las organizaciones paraguas no empleaba a ningún joven que no fuera nativo del país. El 45% de las organizaciones paraguas no tenían conocimiento de si sus miembros empleaban a jóvenes que no fueran nativos del país. Estas altas proporciones de jóvenes nativos pueden deberse a que una alta proporción de los jóvenes inmigrantes no ha accedido todavía a la educación superior o a que los jóvenes de minorías étnicas no figuran entre los objetivos de las campañas de reclutamiento. Sin embargo, alrededor del 50% de tanto proveedores como de organizaciones paraguas percibía que la movilidad de la fuerza laboral de los servicios sociales estaba en aumento. Esto sugiere que tanto los proveedores como las organizaciones paraguas necesitan desarrollar campañas de reclutamiento que tengan como objetivo los jóvenes inmigrantes y jóvenes de etnias minoritarias de una manera más específica, si es que quieren reclutar entre una fuerza laboral cada día más internacionalizada.



Futuro

Todos los encuestados estaban interesados en ser informados sobre los resultados de la investigación y el Observatorio Europeo del Sector Social. El 26% estaba interesado en compartir información con los compañeros y el 18% interesado en recibir asesoramiento / consultoría.



Conclusión

Esta tercera encuesta que analiza cómo las entidades sin ánimo de lucro tanto de proveedores como de organizaciones paraguas ven las tendencias de sus plantillas, mostrando tendencias que han aflorado en todas las encuestas desde 2014.

- Muchos de los encuestados de 2017 no percibían que fuera haber un crecimiento de sus plantillas. En estudios previos de la EOHR los problemas de financiación, políticas de austeridad y bajos salarios se entendían como impedimentos para la expansión de la fuerza laboral.
- La necesidad de formación continúa siendo uno de los temas principales del sector para todos los grupos en lo referente al personal. Las tres encuestas han reflejado esta necesidad.
- La encuesta del 2017 muestra que todavía existen muy pocos programas de reclutamiento específicamente centrados en jóvenes. Pese a que más del 75% de los participantes de 2017 no habían participado en encuestas anteriores esto muestra que el nivel de concienciación sobre la necesidad de reclutar a jóvenes en los programas es todavía bajo. Junto con un bajo nivel de información sobre el reclutamiento y retención de jóvenes entre todas las organizaciones, esto sugiere que se debe prestar mucha más atención a nivel nacional, regional, municipal y organizacional al reclutamiento de jóvenes para el futuro de la fuerza laboral de atención social.
- Los programas de reclutamiento exitosos muestran que el reclutamiento de jóvenes es más efectivo si se realiza a través de prácticas, becas y experiencia laboral que pueden

ser organizadas construyendo buenos partenariados con universidades y otras instituciones educativas.

- Entre las razones señaladas para los problemas de reclutamiento de jóvenes se encuentran los bajos salarios y el bajo estatus como en años anteriores, pero la percepción del trabajo en atención social como de trabajar con personas agresivas, difíciles y demandantes parece más fuerte, mostrando que las actitudes básicas hacia el trabajo en atención social no están cambiando.
- Tanto los proveedores como las organizaciones paraguas muestran que muchas de sus organizaciones no han contratado jóvenes inmigrantes o de etnias minoritarias pese a haber una percepción de un incremento de la movilidad social de los trabajadores de los servicios sociales.

Recomendaciones

Comisión Europea

1. Recolectar datos sistemáticamente sobre el tamaño y características de la fuerza de trabajo juvenil por país;
2. Incorporar las necesidades de las plantillas del sector de la atención social en el marco del Semestre Europeo;
3. Considerar el uso del Empleo Joven / Garantía Juvenil en niveles europeos y nacionales con el fin de involucrar al sector de atención social en la creación de puestos de trabajo;
4. Considerar el delimitar parte de los fondos de la Iniciativa de Empleo Juvenil para el sector social a través de planes nacionales;
5. Trabajar hacia la creación de programas de formación profesional Europeos que constituyan el requerimiento mínimo nacional para el sector de atención social en toda Europa;

Legisladores nacionales

6. Reconocer y valorar el trabajo de atención social y su contribución al bienestar social y a la inclusión social;
7. Promover el valor del trabajo de atención social reflejándolo a través de políticas sociales y de asignación de recursos financieros;
8. Promover y fomentar a las instituciones educativas y formativas el desarrollo de planes formativos para los jóvenes en el sector social;
9. Crear y patrocinar planes que fomenten el que los jóvenes accedan al sector de atención social, como por ejemplo prácticas o pasantías;
10. Reconocer la importancia del salario y de las condiciones laborales en el sector social, que es parte de una sociedad que reconoce que es necesario encontrar recursos para pagar una atención de calidad y que respeta la contribución que los trabajadores de atención social ofrecen a nuestra sociedad;

EASPD

11. Animar a los miembros de la EASPD, a otros proveedores de servicios y a las autoridades públicas a recolectar datos sistematizados del número y cualificaciones de los jóvenes en el sector de la atención social;
12. Animar a los miembros de la EASPD y a otros proveedores de servicios a aprovechar los lazos existentes con universidades y otras entidades formativas para el desarrollo de estrategias de reclutamiento de jóvenes cuidadores;
13. Trabajar con los miembros de la EASPD y otros grupos de interés para elevar el perfil de la naturaleza multifactorial del trabajo en atención social con el fin de crear un entendimiento público reforzado de lo que implicar ser un cuidador y el valor de este trabajo.
14. Hacer lobby a los gobiernos nacionales para que reconozcan la importancia del salario y de las condiciones laborales del sector de atención social, que es parte de una sociedad que reconoce que se deben encontrar recursos para pagar por cuidados de alta calidad y que respeta la contribución que los trabajadores de atención social hacen a nuestra sociedad.
15. Hacer lobby para un potente programa de formación profesional que sea el requerimiento mínimo nacional para el sector de atención social en toda Europa.

Jane Lethbridge

Diciembre 2017