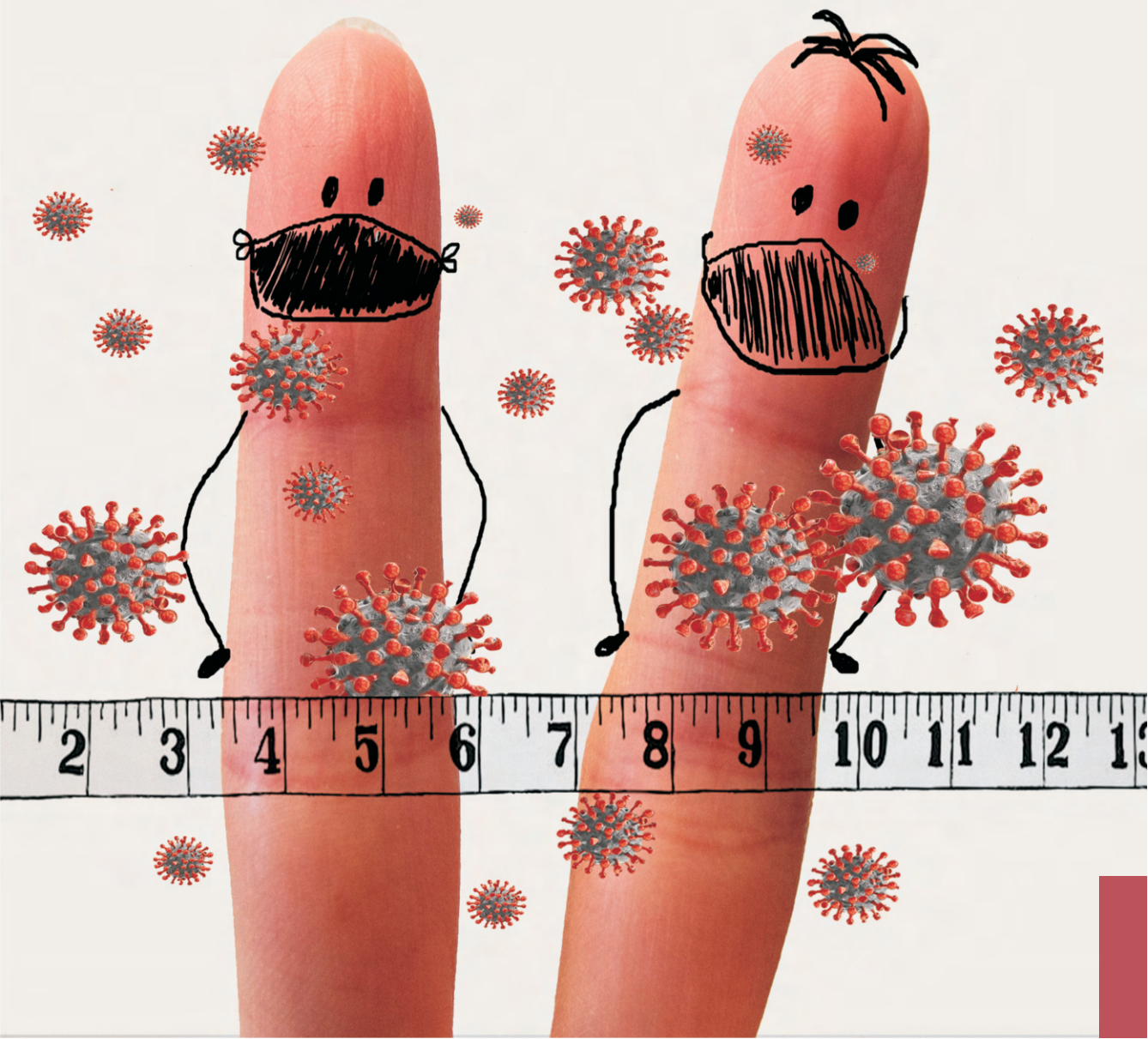


Colegio Oficial de Educadoras y Educadores  
Sociales de Castilla-La Mancha

## CUADERNOS DE EDUCACIÓN SOCIAL

ESTUDIOS EDUCACIÓN SOCIAL Y COVID

NÚMERO EXTRAORDINARIO | 2021

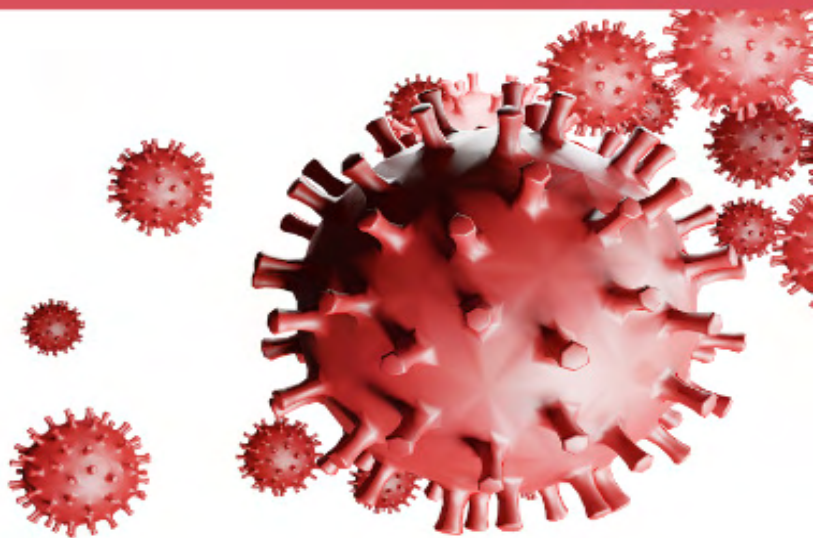




## CUADERNOS DE EDUCACIÓN SOCIAL

ESTUDIOS EDUCACIÓN SOCIAL Y COVID  
NÚMERO EXTRAORDINARIO | 2021

---



**Edición:** Primera. Marzo de 2021. Impreso en España.  
**ISBN:** 978-84-18095-34-4  
**Depósito legal:** AB 123-2021  
**Tirada:** 200 ejemplares  
**Código Thema:** JNE (Pedagogía social); JBCC (Estudios culturales)

© 2021, Colegio Oficial de Educadoras y Educadores Sociales de Castilla-La Mancha (CESCLM)  
© 2021, Alejandro Martínez Pérez  
© 2021, Fernando Lezcano Barbero  
© 2021, Francisco J. Peces Bernardo  
© 2021, Nuria Gil Higuera  
© 2021, Juan B. González Palomino  
© 2021, Alejandro Moreno Yagüe

**Edita:** Colegio Oficial de Educadoras y Educadores Sociales de Castilla-La Mancha (CESCLM)  
Editorial Bomarzo SL ([www.editorialbomarzo.es](http://www.editorialbomarzo.es))

**Maquetación:** Miño y Dávila editores sl ([www.minoydavila.com](http://www.minoydavila.com), [info@minoydavila.com](mailto:info@minoydavila.com))

**Diseño de la portada:** Francisco J. Peces

**Imágenes de portadas:** Imagen libre en Pixabay:  
<https://pixabay.com/es/illustrations/covid-19-coronavirus-corona-virus-4996393/>

Prohibida su reproducción total o parcial, incluyendo fotocopia, sin la autorización expresa de los editores. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.



## ÍNDICE GENERAL

Presentación..... 7

Alejandro Martínez Pérez y Fernando Lezcano Barbero.  
Percepción del impacto de la COVID19 en los profesionales de Educación Social:  
una imagen desde Castilla-La Mancha. .... 9

Francisco J. Peces Bernardo, Nuria Gil Higuera, Juan B. González Palomino  
y Alejandro Moreno Yagüe  
La Educación Social en Castilla-La Mancha en tiempos de coronavirus. .... 53



## PRESENTACIÓN

La enorme crisis sanitaria, económica y social que estamos padeciendo, como consecuencia de la Covid-19, exige de nuestra profesión mayor responsabilidad y lealtad para con las personas y colectivos más vulnerables.

Con esta crisis hemos descubierto nuestro potencial para ayudarnos mutuamente en momentos extremadamente difíciles, haciendo aflorar la solidaridad, en el más amplio sentido de la palabra; pero también hemos podido comprobar que somos más vulnerables de lo que hubiésemos llegado a imaginar y que no estábamos preparados para afrontar una crisis de esta envergadura.

Que la Covid-19 nos ha cambiado, es indudable. Uno de los principales cambios que estamos viviendo tiene que ver con la forma de trabajar. El teletrabajo, bastante residual en España hasta la llegada del virus, ha venido, según los expertos, para quedarse, porque supone una oportunidad para avanzar en la modernización y digitalización de las empresas y las administraciones. Pero hay sectores, muchos de ellos relacionados con la Educación Social, en los que el teletrabajo no es una opción y donde la presencialidad de profesionales es imprescindible.

Otro de los cambios que ha propiciado en la sociedad tiene que ver con el incremento del número de personas y colectivos en situación de vulnerabilidad. El riesgo de pobreza para un amplio porcentaje de población, así como el incremento de situaciones de radicalización, conflictividad y fractura social, hacen necesario que las profesiones de lo social trabajen conjuntamente para ofrecer el mejor servicio profesional a través de equipos multi e interdisciplinares.

La crisis también ha puesto en evidencia las graves deficiencias del sistema sanitario, sobre todo en Atención Primaria, a pesar de los enormes esfuerzos del personal sanitario. Es necesario reforzar la sanidad pública para que sea capaz de dar respuestas eficaces y eficientes a este tipo de situaciones. También consideramos necesaria la figura del Educador y la Educadora Social en el sistema sanitario.

La pandemia también ha incrementado las situaciones de aislamiento y de soledad no deseada, sobre todo en el colectivo de personas mayores que, en muchos casos, viven y mueren solos en el final de sus días. Hay que promover la concienciación comunitaria y social y para ello es imprescindible la recuperación del espacio comunitario.

La digitalización de procesos y de trámites con la administración ha puesto de manifiesto la brecha digital, que hace referencia a la desigualdad entre las personas que pueden tener acceso o conocimiento en relación a las nuevas tecnologías y las que no. Pero las desigualdades tienen que ver, tanto con el acceso a equipamientos, como con su utilización. Desde la Educación Social también hemos intentado dar respuesta a las demandas que las personas usuarias nos han manifestado en este sentido.

Las intervenciones de los y las profesionales de la Educación Social han requerido la modificación de herramientas y metodologías de trabajo, la flexibilización

de tiempos y la innovación en la práctica habitual, desde la profesionalidad y la deontología. Siempre al lado de los sectores más vulnerables y, especialmente, de las personas mayores, de las personas sin hogar, de las personas con adicciones, de las personas con discapacidad, de las mujeres víctimas de violencia de género y de los y las menores.

El coronavirus también ha requerido de un esfuerzo extraordinario de los órganos colegiales para estar al lado de las personas colegiadas y para conocer cómo los hábitos de trabajo y las prácticas profesionales han ido evolucionando, adaptándose a las diferentes realidades que se han ido generando.

Desde hace años venimos denunciando los recortes en los Servicios Sociales. Pero, ahora más que nunca, tenemos que alzar la voz para reivindicar los derechos de los colectivos vulnerables, que en muchos casos no tienen cubiertas sus necesidades básicas; para reivindicar el refuerzo de los sistemas de protección, con el incremento de presupuestos y medidas sociales; y para reivindicar una mayor dotación de profesionales de la Educación Social porque LA EDUCACIÓN SOCIAL ES ESENCIAL.

Porque la única lucha que se pierde es la que se abandona.

FRANCISCO J. PECES  
Presidente del CESCLM





## **PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LA COVID19 EN LOS PROFESIONALES DE EDUCACIÓN SOCIAL:**

Una imagen desde Castilla-La Mancha

Alejandro Martínez Pérez  
Fernando Lezcano Barbero.

*Mucha gente pequeña,  
en lugares pequeños,  
haciendo cosas pequeñas,  
puede cambiar el mundo.*

Eduardo Galeano.



## ÍNDICE

1. Introducción .....	13
1.1. Los inicios de la Pandemia.....	13
1.2. Una aproximación a la Educación Social.....	14
1.3. Educación Social y titulación.....	16
2. Diseño del estudio .....	16
3. La muestra.....	18
4. Resultados cuantitativos .....	22
4.1. Afectación contractual y laboral .....	22
4.2. Situación entre quienes trabajan presencialmente .....	25
4.2.1. Equipos de protección individual .....	25
4.2.2. Carga de trabajo.....	28
4.2.3. Valoración de aspectos relacionados con su trabajo.....	28
4.2.4. Satisfacción laboral.....	31
4.3. Situación en el teletrabajo .....	32
4.3.1. Disponibilidad de recursos.....	32
4.3.2. Carga de trabajo.....	33
4.3.3. Aspectos relacionados con su trabajo .....	33
4.3.4. Satisfacción laboral.....	37
4.4. Comparativa entre trabajo presencial y teletrabajo.....	38
4.5. Resultados entre personas en situación de desempleo.....	41
5. Preguntas abiertas.....	42
6. Conclusiones.....	44
7. Propuestas de mejora .....	47
Referencias bibliográficas.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Tasa de afectación a la situación contractual en España y Castilla-La Mancha...	23
Tabla 2. Afectación a la situación contractual .....	25
Figura 1. Estructura del cuestionario COVID_EDUSOCIAL .....	17
Figura 2. Sexo de las personas participantes.....	18
Figura 3. Intervalos de edad de las personas participantes.....	19
Figura 4. Empleador/a de las personas participantes.....	20
Figura 5. Tasa de contratación de las personas participantes.....	20
Figura 6. Ámbito de trabajo de las personas participantes .....	21
Figura 7. Tasa de experiencia laboral de las personas participantes en años .....	22
Figura 8. Tasa de afectación a la situación contractual .....	22
Figura 9. Tasa de afectación a la situación laboral.....	23
Figura 10. Declaración como actividad esencial.....	24
Figura 11. EPIs entre participantes que trabajan presencialmente. ....	26
Figura 12. EPIs recibidos entre los participantes .....	27
Figura 13. Carga de trabajo participantes que trabajan presencialmente .....	28
Figura 14. Información recibida sobre medidas de prevención y recomendaciones sanitarias en trabajadores presenciales.....	29
Figura 15. Medidas llevadas a cabo en el puesto de trabajo .....	30
Figura 16. Satisfacción laboral entre los trabajadores y trabajadoras presenciales..	31
Figura 17. Recursos para el teletrabajo .....	32
Figura 18. Carga de trabajo participantes que trabajan telemáticamente.....	33
Figura 19. Información recibida sobre medidas de prevención y recomendaciones sanitarias entre personas que teletrabajan .....	34
Figura 20. Aspectos relacionados con las condiciones laborales y de cumplimiento de objetivos entre personas que teletrabajan .....	35
Figura 21. Herramientas digitales y competencia digital.....	36
Figura 22. Satisfacción laboral entre los trabajadores y las trabajadoras que teletrabajan.....	37
Figura 23. Comparativa de carga de trabajo entre presencial y teletrabajo .....	38
Figura 24. Consecución de objetivos en trabajo presencial y teletrabajo.....	39
Figura 25. Condiciones correctas para realizar la actividad laboral .....	39
Figura 26. Condiciones seguras para realizar la actividad laboral .....	40
Figura 27. Satisfacción laboral entre ambos grupos de personas que teletrabajan...	41
Figura 28. Situación entre las personas desempleadas .....	41

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Los inicios de la Pandemia

La COVID19 ha irrumpido en el año 2020 en todo el mundo como una enfermedad infecciosa con graves consecuencias y repercusiones en el ámbito sanitario, pero también social y económico.

Fue en diciembre de 2019 cuando se notifican los primeros casos de neumonía viral desconocida en Wuhan, una región de China. Se identifica como un nuevo tipo de coronavirus en enero de 2020 y se extiende progresivamente a lo largo del mundo en los próximos meses (Isaifan, 2020). No obstante, hemos sabido, por estudios más actuales, que este virus ya se encontraba en distintas partes del mundo en momentos muy anteriores a las fechas que estamos indicando.

A continuación, indicamos algunos de los hitos que entendemos claves para nuestro estudio. No obstante, somos conscientes de que cada una de las personas que hemos vivido, estamos viviendo –mientras redactamos este texto, uno de los autores está confinado por la infección por el virus– es mucho más que un mero relato de acciones sanitarias o políticas; para muchos, a pesar del tiempo transcurrido, no deja de parecernos *una pesadilla de la que deseamos despertarnos pronto*.

El 11 de marzo de 2020, tras distintos anuncios de la evolución, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara la enfermedad como pandemia mundial, elevando así al más alto nivel de riesgo: el de emergencia sanitaria. El Gobierno de España declara el Estado de Alarma el 14 de marzo de 2020 mediante el Real Decreto 463/2020. En dicha normativa se limita la libertad de circulación de las personas (artículo 7) excepto para una serie de situaciones básicas contempladas en la propia normativa. Asimismo, se suspende la actividad educativa reglada presencial manteniendo las clases a través de la modalidad a distancia y online.

El 17 de marzo se publica el Real Decreto-ley 8/2020 y el 28 de marzo el Real Decreto-ley 9/2020, ambos dirigidos a recoger medidas para hacer frente a la crisis del coronavirus desde el ámbito sanitario, social y económico. A nivel laboral se recoge la flexibilización para la aplicación de medidas dirigidas a aquellas empresas y entidades que no pueden prestar sus servicios, como los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTES) o la reducción temporal de la jornada de los trabajadores y trabajadoras.

Posteriormente, el 29 de marzo, mediante el Real Decreto-ley 10/2020 se establece un permiso laboral retribuido a los trabajadores y trabajadoras de empleos no esenciales que no puedan realizar su actividad laboral mediante teletrabajo.

El día 30 de abril (Centro Nacional de Epidemiología, 2020) el Gobierno de España recoge un total de 203.715 casos de COVID-19 en nuestro país y un número de defunciones confirmadas de 15.873. La misma fuente ofrece para este día en Castilla-La Mancha un total de 16.779 casos confirmados, dicho documento no especifica las defunciones desagregadas por Comunidades Autónomas (Centro Nacional de Epidemiología, 2020). En la última semana de este mes (24-30 de abril), según las actualizaciones diarias del Ministerio de Sanidad, la media de confirmados diarios era superior a los 2.000 casos y las defunciones diarias se situaban por encima de los 322 casos en España. Siguiendo estas mismas actualizaciones, los datos para Castilla-La Mancha en la última semana de abril indican una media de 100,57 casos diarios confirmados en la comunidad autónoma y de 39,29 defunciones diarias a causa de la COVID19.

Es en este momento en el que se realizó el presente estudio sobre el impacto de la COVID en Educación Social en Castilla-La Mancha. La recogida de datos se sitúa en un momento crítico de la, definida como, primera ola, con un número elevado de casos confirmados y muertes por coronavirus, un estado de alarma declarado y la suspensión de todos los trabajos a excepción de los definidos como “esenciales”. Se consideran esenciales una serie de actividades recogidas en el Real Decreto-ley 10/2020 (Anexo), entre las cuales se incluyen algunas relacionadas con el ámbito en que desempeñan su laboral los educadores y educadoras sociales, tales como:

- Centros de atención a mayores.
- Centros de atención a menores.
- Centros de atención a personas dependientes.
- Recursos para personas con discapacidad.
- Servicios de atención a víctimas de violencia de género.

## **1.2 Una aproximación a la Educación Social**

La Educación Social, a pesar de contar con una tradición extensa, se configura como una profesión compleja debido a la indefinición de perfiles profesionales genéricos que podrían integrarse en ella (Tiana Ferrer, 2014; Losada et. al, 2015). Aunque encontramos una alta tasa de inserción en el ámbito de los menores y los servicios sociales (Vallés Herrero, 2015)., son muchos los colectivos en los que encuentra referencia.

Desde una perspectiva histórica habitualmente se recogen tres líneas de intervención principales (López Noguero, 2005): la animación sociocultural, la educación permanente y de adultos y la educación especializada.

El IV Congreso Estatal del Educador y la Educadora Social, celebrado en el año 2004 en Galicia, nos ofrece una visión general de la extensión de los ámbitos de trabajo que desarrolla el educador y educadora social. En dicho programa se elaboran una serie de encuentros profesionales en función de los ámbitos de intervención que engloba un total de 15 líneas: infancia y juventud, adultos, mayores, mujer, acción sociocultural, adicciones, minorías e inclusión social, inmigración, centros penales, inserción laboral, desarrollo local, instituciones educativas regladas, servicios sociales de atención primaria, discapacidades y familia (CEESG y ASEDES, 2004).

Eslava Suanes, González López y de León Huertas (2018) realizan una clasificación en torno a colectivos, ámbitos y áreas con los siguientes resultados:

- Colectivo: Infancia, adolescencia, juventud, adultos y mayores.
- Ámbitos: educativo, social, laboral, comunitario, judicial y sanitario.
- Áreas: prevención de la dependencia; diversidad funcional y salud mental; medio ambiente; aprendizaje a lo largo de la vida; migraciones, derechos humanos, solidaridad y cooperación internacional; tiempo libre, animación y gestión cultural; familia; igualdad de género y prevención de la violencia; instituciones penitenciarias; desarrollo comunitario y participación ciudadana; mediación y educación para la convivencia.

En función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011, vigente en la actualidad, se los clasifica dentro del código “CNO 2824 Profesionales del trabajo y la educación social” (López Zaguirre, 2014) donde podemos encontrar la siguiente definición:

Los profesionales del Trabajo y la Educación Social prestan asesoramiento y orientación a personas, familias, grupos, comunidades y organizaciones en respuesta a dificultades personales y sociales. Ayudan a las personas a desarrollar habilidades y a acceder a los recursos y los servicios de apoyo que necesitan para dar respuesta a los problemas vinculados al desempleo, la pobreza, las discapacidades, las adicciones, los comportamientos delictivos y a las circunstancias conyugales o de otros tipos (INE, 2012, p. 114).

Las características de vulnerabilidad en los colectivos, así como la importancia en la intervención, nos haría pensar que una parte importante de estos profesionales no deberían verse afectados con la suspensión de su actividad laboral mediante el permiso retribuido propuesto por el Real Decreto-ley 10/2020.

### 1.3 Educación Social y titulación

Desde la creación de la titulación en Educación Social en el año 1991, estos profesionales se han ido abriendo camino en las diferentes facultades y está viviendo un proceso progresivo de desarrollo de la profesión.

En el caso de Castilla-La Mancha, es en el año 1998 cuando se implanta la Titulación de Educación Social; en sus inicios como Diplomatura y, en la actualidad, como Grado Universitario. En todos los casos el proceso se llevó con éxito en la Universidad de Castilla-La Mancha. Actualmente se imparte dicha titulación en sus Facultades de Talavera de la Reina y de Cuenca (UCLM, 2020).

Asimismo, no debemos olvidar que desde el curso 2001/2002 es posible cursar Educación Social a través de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) que cuenta con sus respectivos centros asociados en Castilla-La Mancha.

Paralelamente, en el año 2004, mediante la Ley 2/2004, se crea el Colegio Oficial de Educadores Sociales de Castilla-La Mancha que supone el reconocimiento de la profesión mediante una entidad colegial en el territorio.

Antes de la constitución del colegio profesional encontramos la Asociación Profesional de Educadores Sociales de Castilla-La Mancha (APESCAM), creada en el año 1998, situándose así como el referente en el impulso de la Educación Social en la Comunidad hasta la creación del colegio, del cual fue promotora (CESCLM, s.f.).

## 2. Diseño del estudio

El estudio desarrollado es de carácter mixto (Creswell, 2012), con una parte cuantitativa y una parte cualitativa. La herramienta utilizada es el cuestionario COVID\_EDUSOCIAL, creado ad hoc y autoadministrado.

El cuestionario cuenta con un total de 52 preguntas: 49 preguntas cerradas y 3 abiertas. Está compuesto por un tronco común con 14 ítems para los cuales se ha adaptado el cuestionario EdSocEval\_V2 (Martínez-Pérez y Lezcano-Barbero, 2020a) y se han recogido las medidas para hacer frente a la crisis de la COVID-19 por parte del Gobierno.

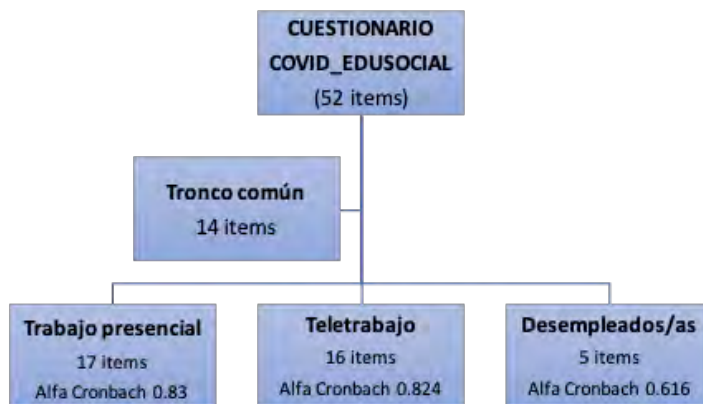
La segunda parte incorpora tres bloques diferenciados:

- a) Trabajadores y trabajadoras con actividad presencial.
- b) Teletrabajadores/teletrabajadoras y
- c) Personas en situación de desempleo.

En la figura 1 se puede observar el número de ítems de cada una de las partes.



Figura 1. Estructura del cuestionario COVID\_EDUSOCIAL.



Fuente: Martínez-Pérez y Lezcano-barbero (2020b).

Para conocer la validez del instrumento se ha analizado la consistencia interna a través del cálculo del Alfa de Cronbach de sus partes.

Debemos recordar que la validez del instrumento es un indicador que se utiliza habitualmente para medir la calidad de las herramientas utilizadas en investigación (Taber, 2017). Nos ofrece un resultado numérico que varía entre 0 y 1. Cuanto más cerca de 0 está la puntuación la validez es menor y cuando más cerca de 1 la validez es mayor.

Así, por ejemplo, George y Mallery (2003, p. 231) proponen los siguientes valores en relación con el alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa  $>.9$  a  $.95$  es excelente

Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno

Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable

Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable

Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre

Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

Los resultados obtenidos (Trabajo presencial:  $.83$ ; Teletrabajo:  $.824$  y Desempleo:  $.616$ ) pueden considerarse como aceptables en el caso de personas desempleadas y robustos en el caso de trabajo presencial y teletrabajo según las medidas habitualmente utilizadas (Taber, 2017).

La técnica de muestreo ha sido a través de la técnica de bola de nieve (Cresswell, 2012) distribuyéndose la herramienta a través de internet mediante redes sociales y perfiles relacionados con la Educación Social.

La recogida de datos se llevó a cabo entre el 16 y 26 de abril de 2020.

Destacamos la colaboración del Colegio Oficial de Educadoras y Educadores Sociales de Castilla-La Mancha en la distribución de la herramienta entre sus colegiados y colegiadas.

Se ha realizado un análisis de los datos cuantitativos mediante la herramienta SPSS (Licencia de la Universidad de Burgos) y de los datos cualitativos a través de un planteamiento inductivo.

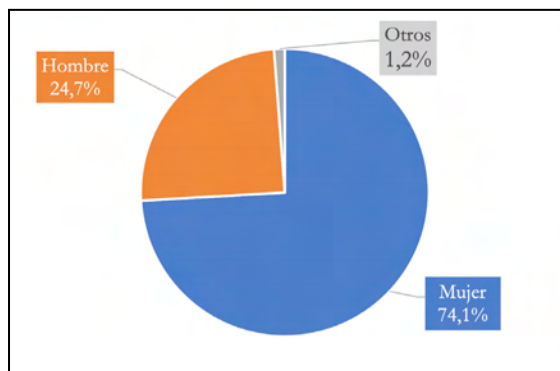
Debemos señalar que el estudio que presentamos no es único en esta comunidad, dado que el propio CESCLM realizó una campaña telefónica entre los colegiados y colegiadas para conocer las condiciones en que desarrollaban su trabajo en tiempos de coronavirus, que dio lugar a la publicación de un importante informe (CESCLM, 2020), que recomendamos.

### 3. La muestra

La muestra se compone de 81 personas, educadores y educadoras sociales que realizan su actividad profesional en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

En su mayoría son mujeres (74,1%) frente a hombres (24,7%). Una de las personas participantes señaló la opción “otros” como se recoge en la figura 2. Esta feminización de la Educación Social también la encontramos en otros estudios (Cacho Labrador, 1998; De la Fuente, 2002; CESLM, 2020).

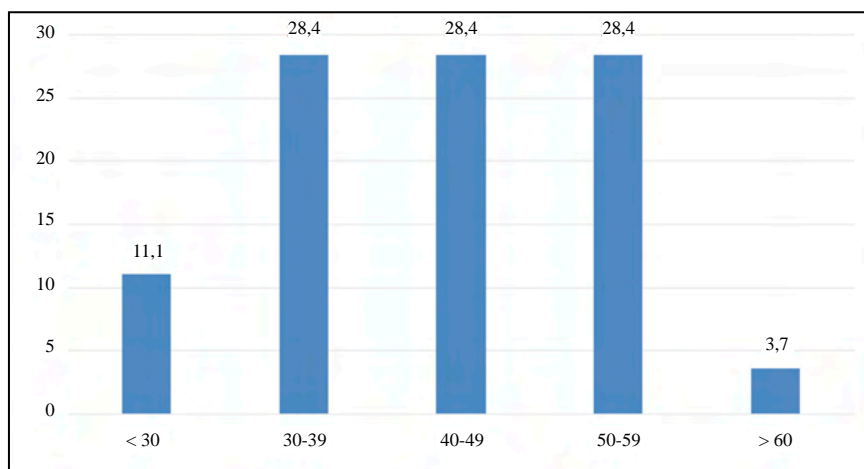
Figura 2. Sexo de las personas participantes.



Respecto a su formación y acceso a la profesión, destacan los diplomados y diplomadas (43,2%), seguido por las personas habilitadas por el colegio profesional (35,8%) y en último lugar los graduados y graduadas en Educación Social (21%).

La media de edad de las personas participantes se sitúa en 43,15 años, con un mínimo de 25 años y un máximo de 64, como se recoge en la Figura 3. La desviación estándar es de 10,4. La mediana se sitúa en 43 y la moda en 52 años.

Figura 3. Intervalos de edad de las personas participantes.



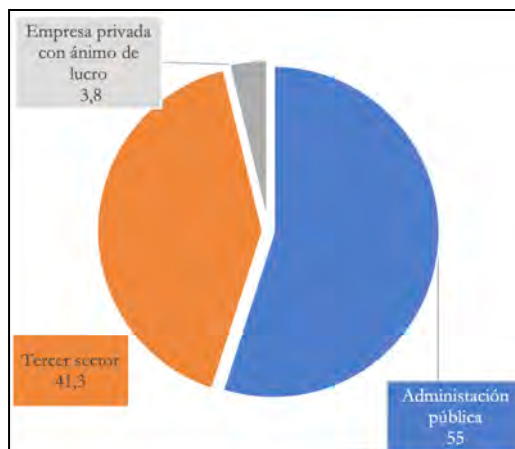
Hay una menor respuesta entre personas jóvenes (menores de 30 años), encontrado 9 respuestas de mujeres exclusivamente, y especialmente reducido es el número de personas que superan los 60 años entre los participantes, con únicamente tres profesionales, que también son mujeres. Las franjas intermedias, entre los 30 y 59 años, cuentan con una tasa de representación similar entre todas ellas, como se puede observar en la Figura 3.

Respecto al empleo, debemos destacar que predominan los/las participantes que trabajan para la administración pública (55 %), seguido de aquellos que lo hacen para entidades del tercer sector (41,3%). En menor medida aparece una tasa de personas que trabajan para empresas del sector privado con ánimo de lucro (3,8%).

Debemos llamar la atención de que ninguna de las personas participantes en el estudio indique trabajar por cuenta propia.

Todos estos datos se encuentran cogidos en la Figura 4.

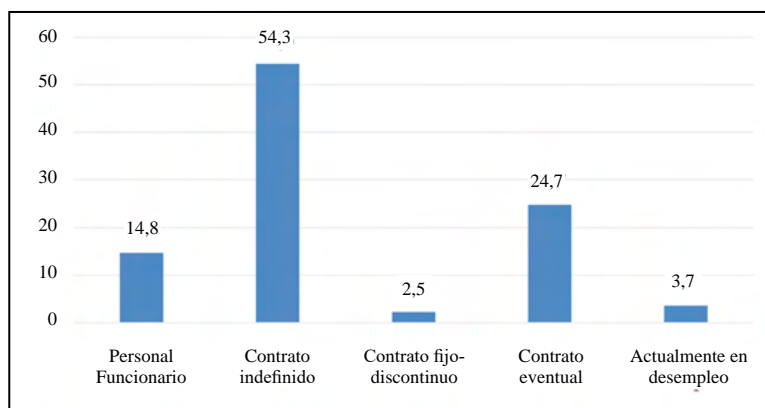
Figura 4. Empleador/a de las personas participantes.



Respecto al tipo de contrato (Figura 5):

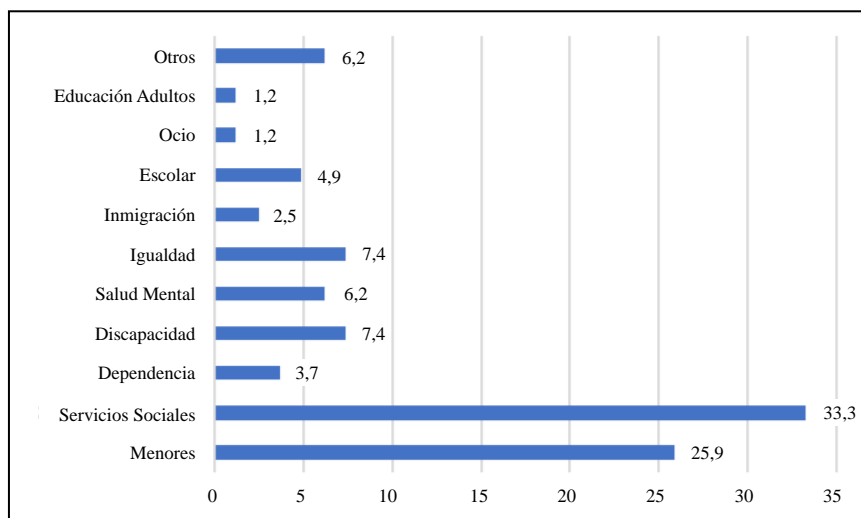
- Más de la mitad de la muestra participante (54,3%) cuenta con un contrato indefinido.
- Le siguen aquellos que desempeñan su profesión mediante un contrato eventual (24,7%).
- A continuación, encontramos la tasa que aúna al personal funcionario (14,8%).
- Le siguen quienes se encuentran en desempleo (3,7%).
- En último lugar encontramos a aquellos que tienen un contrato fijo discontinuo (2,5%).

Figura 5. Tasa de contratación de las personas participantes.



Sobre los ámbitos en que desarrollan su actividad, existe una importante variedad de propuestas, como hemos visto con anterioridad.

Figura 6. Ámbito de trabajo de las personas participantes.



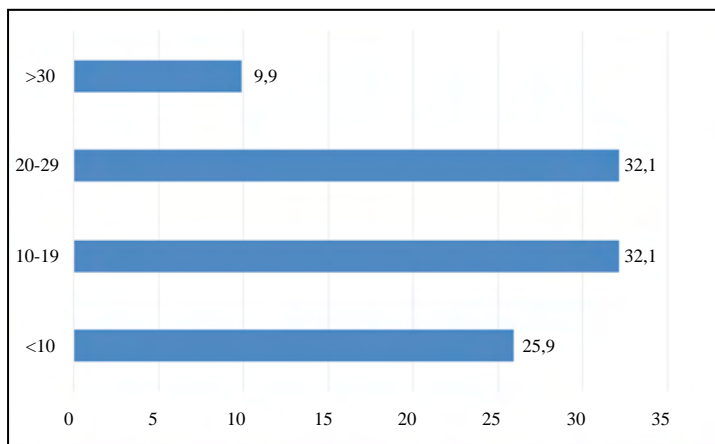
De las personas participantes, destacan los servicios sociales (33,3%) y el ámbito de menores (25,9%) con una elevada distancia de otras opciones, como se muestra en la figura 6.

Es importante destacar que algunas personas indicaron varios ámbitos de actuación, seleccionándose en ese caso el que han señalado en primer lugar para el análisis.

La media de experiencia laboral de las personas participantes se sitúa en 15,8 años, con un mínimo de 1 y un máximo de 35 años. La moda es de 20, la mediana de 15, la desviación estándar es de 9,39.

En la Figura 7 presentamos la experiencia laboral agrupada en intervalos de 10 años.

Figura 7. Tasa de experiencia laboral de las personas participantes en años.

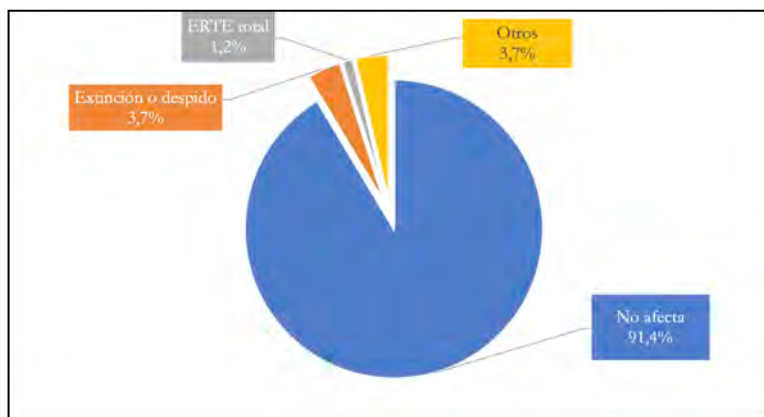


## 4. RESULTADOS CUANTITATIVOS

### 4.1 Afectación contractual y laboral

La mayoría de las personas participantes (91,4%) no han tenido afectación en su contrato tras la situación derivada por la crisis de la COVID-19. Entre las restantes, un 3,7% ha sufrido despido o extinción del contrato de trabajo, un 1,2% fue incluido en un ERTE total por su empleador y un 3,7% han vivido otro tipo de afectación contractual. Se recoge la situación en la Figura 8 y la tabla 1.

Figura 8. Tasa de afectación a la situación contractual.



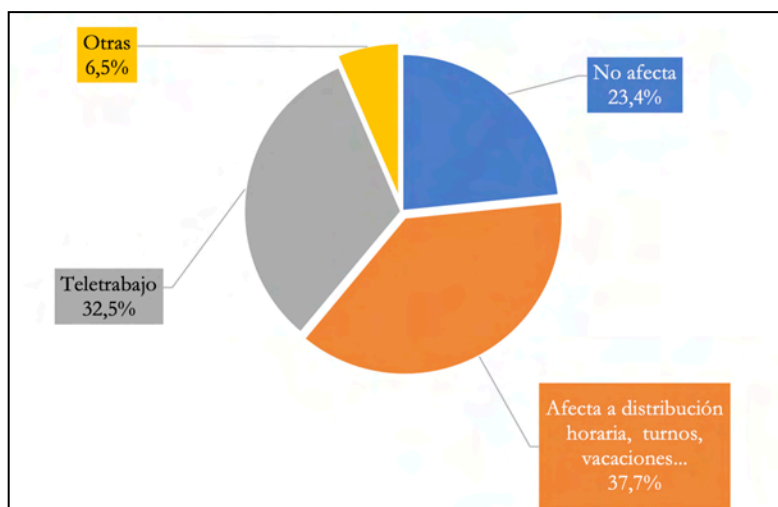
Comparando con la media española, la tasa de personas que no han sufrido modificaciones contractuales es mayor en Castilla-La Mancha (91,4%) que a nivel estatal (86,4%). El número de personas que han sufrido extinción de contrato o despido en la comunidad autónoma (3,7%) está por debajo del estatal (4,6%). Similar situación se produce en el caso de los ERTes, siendo del 1,2% en Castilla-La Mancha e indicándose por un total del 2,4% a nivel estatal (tabla 1).

Tabla 1. Tasa de afectación a la situación contractual en España y Castilla-La Mancha.

	España	Castilla-La Mancha
No modifica el contrato	86,4%	91,4%
Extinción de contrato o despido	4,6%	3,7%
ERTE	1,2%	2,4%
Otros	7,8%	2,5%

Respecto a la afectación a nivel laboral (Figura 9), la situación varía considerablemente con una tasa de un 23,4% de personas que no han sufrido ningún tipo de afectación.

Figura 9. Tasa de afectación a la situación laboral.



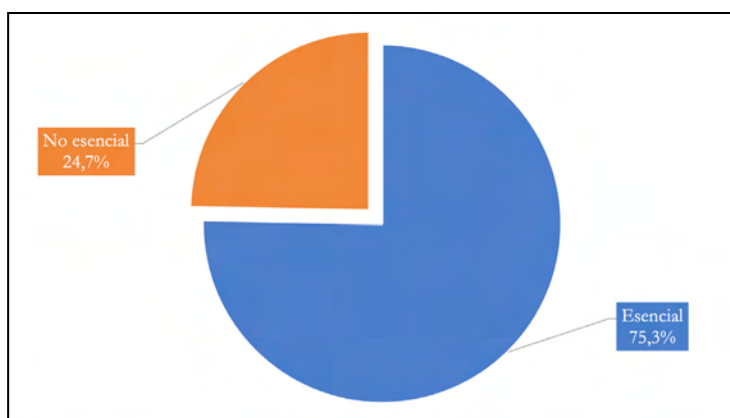
El rango que más participantes agrupa es el de aquellas personas que han sufrido modificación de horarios, vacaciones o turnos de trabajo en su actividad laboral, con un 37,3%.

Debemos destacar que un 32,5% de las personas participantes pasaron a desarrollar su actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo desde casa. Indicamos este extremo pues el teletrabajo y el uso de las TIC tendrán una importante incidencia entre los educadores y las educadoras sociales. Por último, señalamos que un 6,5% se vio afectada por otras situaciones a nivel laboral.

La tasa de personas a las que no afecta laboralmente la pandemia es mayor en Castilla-La Mancha (23,4%) que a nivel estatal (17%). También es mayor el número de profesionales que pasan a realizar su actividad laboral mediante teletrabajo en esta comunidad autónoma (32,5%) frente a la imagen dibujada en la muestra estatal (26,9%). La tasa de personas afectadas en lo referido a distribución horaria, turnos o vacaciones se ve reducida en Castilla-La Mancha (37,7%) respecto a la media estatal en conjunto (45,8%).

Además, una amplia mayoría de participantes (73,3%) declara que su actividad fue declarada como esencial frente, a un 24,7% que manifiestan que no se ha declarado esencial (figura 10).

Figura 10. Declaración como actividad esencial.



Entre quienes su actividad ha sido declarada “actividad esencial” un 98,4% no ha sufrido modificaciones contractuales, mientras que en un 1,6% se ha producido un despido o extinción del contrato de trabajo. Entre aquellas cuya actividad no ha sido declarada esencial la tasa de personas que no sufren modificaciones contractuales es del 70%, en un 10% se produce despido o extinción de contrato, en un 5% ERTE y un 15% reporta otra afectación (tabla 2).



Tabla 2. Afectación a la situación contractual.

	No se produce	Extinción o despido	ERTE total	Otros
Esencial	98,4%	1,6%	0	0
No esencial	70%	10%	5%	15%

Encontramos una diferente relación de la declaración según los colectivos:

- Entre quienes trabajan en salud mental, ocio e inmigración el 100% ha sido declarado actividad esencial.
- Le sigue el trabajo en servicios sociales, donde una tasa del 88,9% de los participantes señalan haber sido considerados como actividad esencial.
- Entre quienes trabajan con menores lo indica un 85,7%.
- Por debajo encontramos aquellos participantes que trabajan en el ámbito de la igualdad con una tasa del 66,7% que indican haber sido considerados actividad esencial.
- En siguiente lugar el sector de las personas con discapacidad con un 50%
- Seguido por el sector de la dependencia con un 33,3%.
- Entre quienes trabajan en el entorno educativo reglado y en la educación de adultos ningún participante indica haber sido considerado actividad esencial.

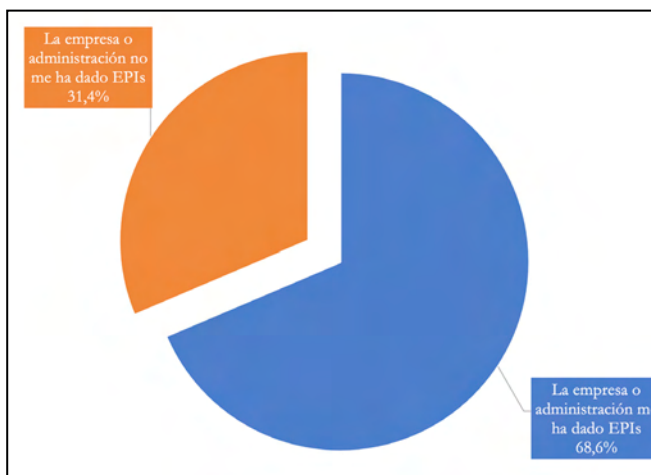
En relación con la muestra estatal, Castilla-La Mancha se sitúa varios puntos por debajo en cuanto a la tasa de educadores y educadoras sociales cuya actividad ha sido declarada esencial, con un total del 79% en todo el estado.

## 4.2 Situación entre quienes trabajan presencialmente

### 4.2.1 Equipos de protección individual

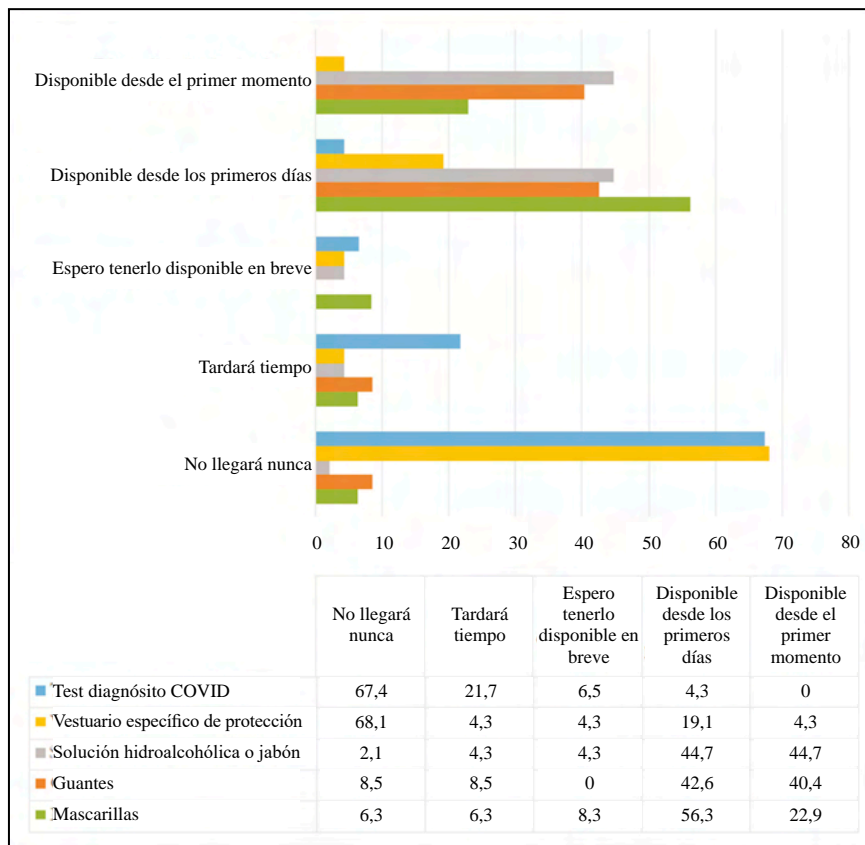
A las personas participantes que trabajan presencialmente se les preguntó acerca de los equipos de protección individual (EPIs). En primer lugar, se consultó si habían recibido o no estos equipos por parte de la empresa/entidad o administración para la que trabajaban. Un 68,6% manifestó haber recibido EPIs, mientras que un 31,4 señaló que no los había recibido (figura 11).

Figura 11. EPIs entre participantes que trabajan presencialmente.



Se preguntó, asimismo, de manera concreta sobre cinco de los elementos de protección más frecuentes y recomendados por el Ministerio de Sanidad en el momento de realización del estudio: mascarillas, guantes, solución hidroalcohólica o jabón, vestuario específico de prevención y test de diagnóstico (figura 12). En todos ellos se incluyeron cinco opciones de respuesta: no llegará nunca, tardará aún tiempo en llegar, espero tenerlo disponible en breve, disponible en los primeros días de la crisis sanitaria, disponible desde el primer momento.

Figura 12. EPIs recibidos entre los participantes.

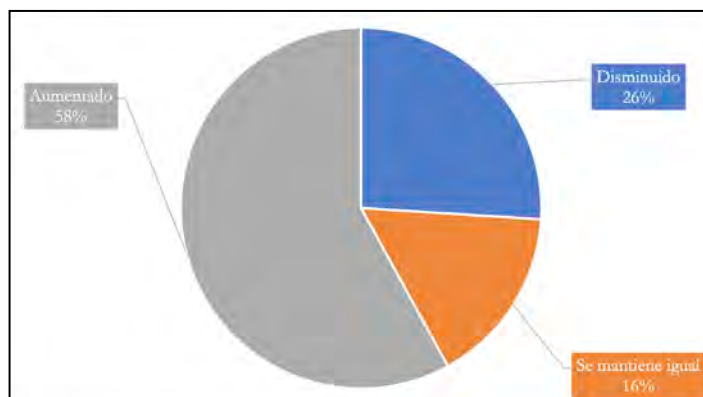


La mascarilla, los guantes y el gel hidroalcohólico o jabón son los EPIs más frecuentes desde un primer momento o en los primeros días, reduciéndose la tasa notablemente cuando nos referimos al vestuario específico o los test de diagnóstico. No obstante, en estos primeros elementos, la tasa de participantes que no lo han recibido ni esperan hacerlo pronto se sitúa 12,6% en el caso de las mascarillas, 17% en el de los guantes y 6,4% respecto a la solución hidroalcohólica o jabón. Esta tasa aumenta por encima del 70% en el caso del vestuario específico y hasta el 89% en el caso de los test de diagnóstico.

#### 4.2.2 Carga de trabajo

Entre quienes trabajan presencialmente se señala mayoritariamente cómo su carga de trabajo ha aumentado (58%) respecto a la situación previa a la crisis sanitaria. Un 26% considera que esta ha disminuido y para un 16% se mantiene igual. Recogemos la situación en la Figura 13.

Figura 13. Carga de trabajo participantes que trabajan presencialmente.



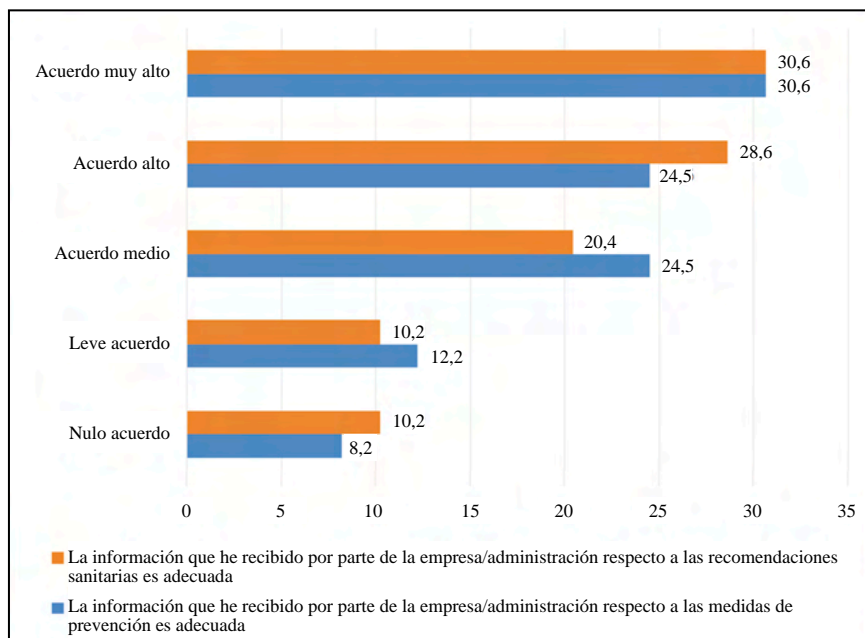
#### 4.2.3 Valoración de aspectos relacionados con su trabajo

Se solicitó a las personas participantes que realizaran una valoración de diferentes aspectos relacionados con el entorno de trabajo. Debían mostrar su grado de acuerdo con una serie de afirmaciones mediante una escala Likert de cinco puntos.

En primer lugar, se indagó sobre aspectos referidos a la información recibida por parte de la empresa acerca de las medidas de prevención de riesgos laborales y de las medidas sanitarias respecto a la COVID 19 (Figura 14).

En ambas cuestiones las respuestas de máximo acuerdo muestran niveles superiores al 50%; 55,1% en el caso de las medidas de prevención y 59,2% respecto a las recomendaciones sanitarias. Los valores menores de acuerdo son mostrados por una tasa del 20,4% en ambos casos. La media en el primer ítem es de 3,57 y en el segundo de 3,59. En ambos casos el mínimo indicado es de 1, el máximo de 5, la moda es 5 y la mediana 4. La desviación estándar en el ítem referido a medidas de prevención de riesgos laborales es de 1,275 y en el ítem sobre las medidas sanitarias es de 1,306.

Figura 14. Información recibida sobre medidas de prevención y recomendaciones sanitarias en trabajadores presenciales.



A continuación, se preguntó a las personas participantes sobre una serie de cuestiones relacionadas con las medidas llevadas a cabo en su puesto de trabajo respecto a las medidas de prevención, recursos o distancia de seguridad (figura 15).

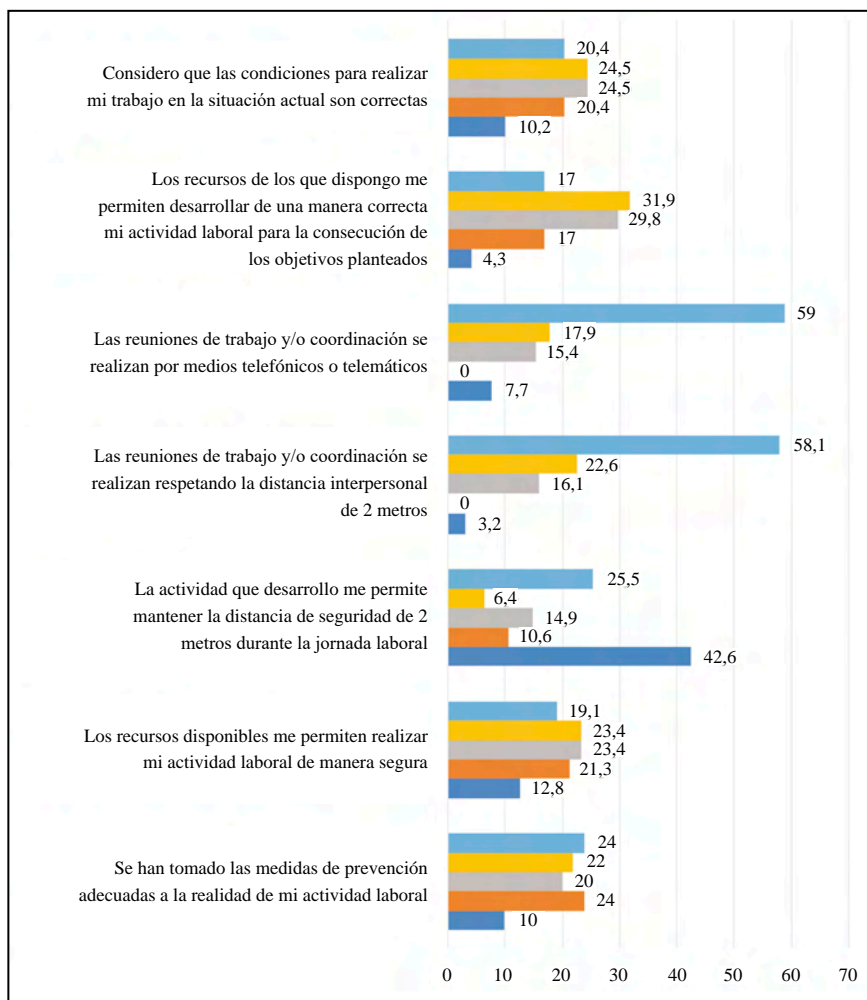
Acerca de la primera cuestión, sobre si las medidas de seguridad tomadas en su trabajo son las adecuadas, un 46% manifiesta los valores más altos de acuerdo, frente a un 34% que responde los valores más bajos. El valor intermedio es señalado por un 20% de las personas participantes. La media es de 3,26, con un mínimo de 1 y un máximo de 5. La moda es 2 y la mediana 3. La desviación estándar se sitúa en 1,34.

En la segunda cuestión se indaga sobre la posibilidad de llevar a cabo su trabajo de forma segura con los recursos disponibles. La tasa de personas que indican los niveles más altos es del 42,5% y los más bajos son señalados por un 34,1%. Un 23,4% muestran un nivel de acuerdo intermedio. La media se sitúa en 3,15; con un mínimo de 1 y un máximo de 5. La moda y la mediana son de 3 y la desviación típica de 1,318.

Respecto a la distancia de seguridad recomendada, de 2 metros, durante la jornada laboral, la tasa de personas que indican valores altos para poder llevar a cabo

esta medida es de un 31,9%, frente a un 53,2% que indican los valores inferiores de acuerdo. La media es de 2,62, con un mínimo de 1 y un máximo indicado de 5 puntos. La desviación estándar es de 1,675, la mediana se sitúa en 2 y la moda en 1.

Figura 15. Medidas llevadas a cabo en el puesto de trabajo.



La tasa de valores altos de acuerdo respecto al mantenimiento de la distancia de seguridad se eleva cuando nos referimos a las reuniones de trabajo con un 80,7% y sólo un 3,2% en los valores mínimos. La media es de 4,21; el mínimo de 1 y el máximo de 5. La desviación estándar es de 1,196. La mediana y la moda se sitúan en 5.

Respecto a las reuniones de trabajo se encuestó también sobre la realización de estas de manera telemática. Los valores más altos de acuerdo muestran una tasa elevada de un 76,9% y los valores inferiores de 7,7%. La media se sitúa en 4,32, la moda y la mediana en 5. La desviación estándar es de 0,979, el mínimo de 1 y el máximo de 5.

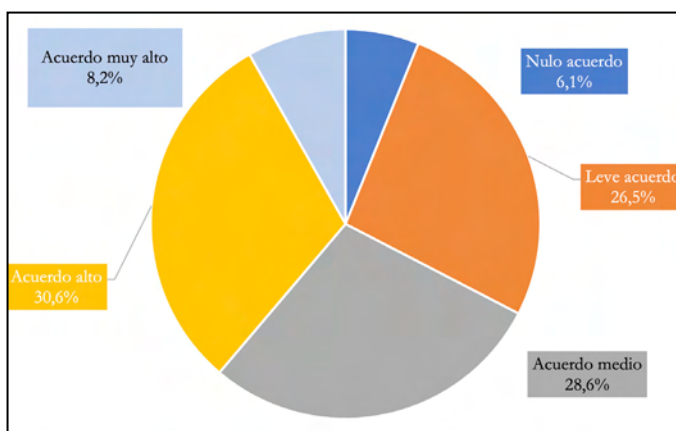
En último lugar, se preguntó sobre su percepción acerca de si con los recursos disponibles era posible realizar de manera adecuada la actividad laboral para cumplir con los objetivos educativos y sobre si se consideraban correctas las condiciones laborales. A la primera pregunta una tasa del 48,9% manifiesta los valores más altos y un 21,3% los valores más bajos. La media es de 3,4; la mediana de 4 y la moda 4. La desviación estándar es de 1,097, con mínimo de 1 y máximo de 5.

Respecto a la segunda, sobre las condiciones laborales, un 44,9% manifiesta alto grado de acuerdo con las condiciones laborales, mientras que los valores mínimos presentan una tasa del 30,6%. La media se sitúa en 3,24, el mínimo en 1 y el máximo en 5. La mediana y la moda es 3. La desviación estándar 1,283.

#### 4.2.4 Satisfacción laboral

En último lugar se preguntó a los trabajadores y trabajadoras presenciales acerca de su grado de satisfacción laboral (figura 16) en el momento de completar el cuestionario. Una tasa de un 38,8% manifestó valores altos de satisfacción laboral frente a un 32,6% que indicó los valores inferiores. En el punto intermedio se situó una tasa de un 30,6% de las personas participantes en el estudio. La media se sitúa en 3,08 puntos, con un mínimo de 1 y un máximo de 5. La mediana es 3 y la moda 4. La desviación estándar es de 1,077.

Figura 16. Satisfacción laboral entre los trabajadores y trabajadoras presenciales.



### 4.3. Situación en el teletrabajo

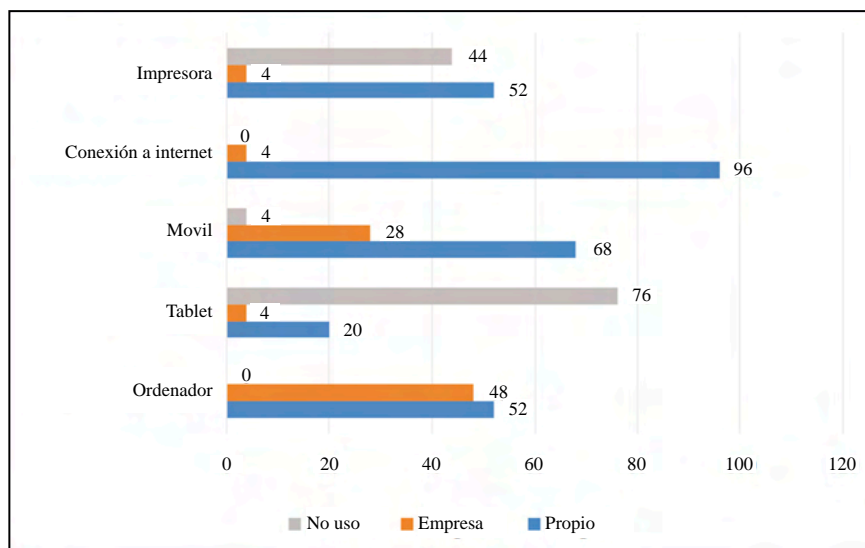
La situación de la COVID-19 ha producido la necesidad de desarrollar la modalidad de teletrabajo, escasamente desarrollada anteriormente en el ámbito de la Educación Social.

#### 4.3.1 Disponibilidad de recursos

Respecto a la disponibilidad de recursos (Figura 17), se preguntó sobre la utilización de una serie de herramientas habituales en el teletrabajo y, en su caso, si eran de su propiedad o los había facilitado su empleador.

Los más utilizados son la conexión a internet, en la mayoría de los casos asumida por el propio trabajador o trabajadora (96%) y el ordenador, siendo un recurso del propio educador o educadora social en el 52% de los casos. En ambos recursos se señala su uso por la totalidad de personas participantes.

Figura 17. Recursos para el teletrabajo.



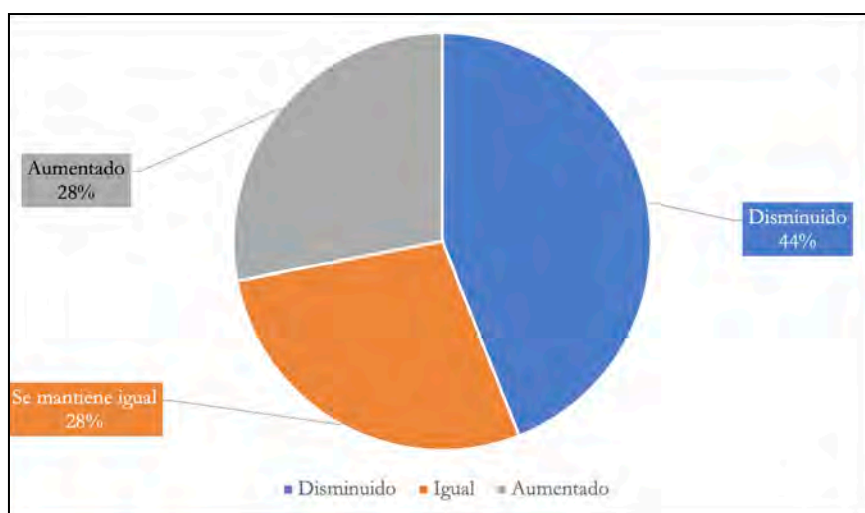
Respecto al teléfono móvil, también ampliamente utilizado, se trata de un recurso propio en el 58% de los casos. La impresora, menos utilizada, es propiedad del trabajador/a en el 52% y la tablet no se utiliza entre la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras (76%) y entre quienes sí lo hacen es un recurso propio en el 20% de los casos y de la empresa en el 4%.



### 4.3.2 Carga de trabajo

Entre quienes trabajan de manera telemática se señala mayoritariamente cómo su carga de trabajo ha disminuido (44%) respecto a la situación previa a la crisis sanitaria. Un 28% considera que esta ha aumentado y la misma tasa considera que se mantiene similar a la situación previa a la pandemia. Recogemos la situación en la Figura 18.

Figura 18. Carga de trabajo participantes que trabajan telemáticamente.



### 4.3.3 Aspectos relacionados con su trabajo

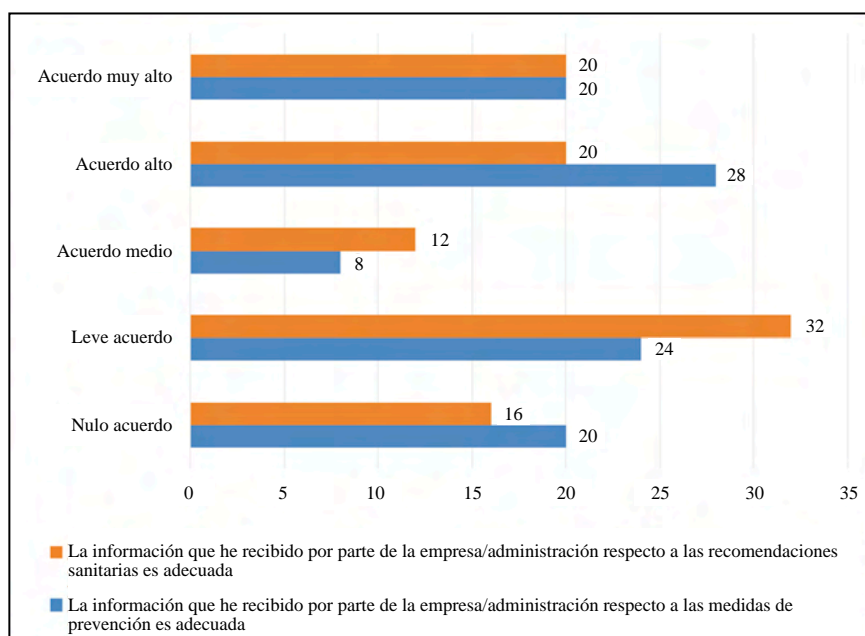
Como hemos visto, en el caso de quienes trabajan presencialmente, se incluyeron una serie de cuestiones relacionadas con aspectos del puesto de trabajo, algunas de ellas coincidentes con los trabajadores y trabajadoras presenciales y otras diferenciadas.

En primer lugar, se cuestionó acerca de aspectos referidos a la información recibida por parte de la empresa acerca de las medidas de prevención de riesgos laborales y de las medidas sanitarias respecto a la COVID 19 (Figura 19). En ambas cuestiones las respuestas de máximo acuerdo muestran niveles inferiores al 50%; 44% en el caso de las medidas de prevención y 40% respecto a las recomendaciones sanitarias. Los valores menores de acuerdo son mostrados por una tasa cercana en el primer caso, del 44%, y superior en el segundo caso, del 48%.

En cuanto a las medidas de prevención, la media se sitúa en 3,04, con mínimo de 1 y máximo de 5, así como una desviación estándar de 1,485. La mediana es

3 y la moda 4. La segunda cuestión, sobre las medidas sanitarias, cuenta con una media de 2,96, un mínimo de 1 y un máximo de 5. La desviación típica reflejada es de 1,428. La moda es 2 y la mediana 3.

Figura 19. Información recibida sobre medidas de prevención y recomendaciones sanitarias entre personas que teletrabajan.



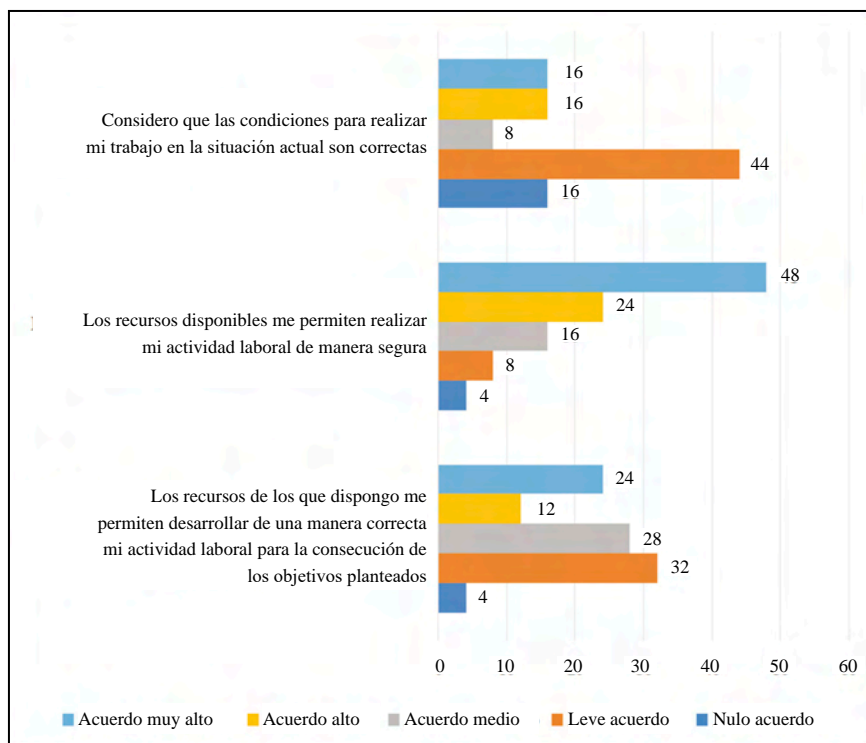
En segundo lugar, se analizan una serie de cuestiones relacionadas con la situación laboral en el momento de realizar el cuestionario (figura 20). Así, se preguntó acerca de la percepción de las condiciones para realizar su actividad laboral y cumplir con los objetivos educativos planteados, un 36% consideró altas estas opciones y la misma tasa indicó los valores mínimos. Un 28% señaló el término intermedio. La media es de 3,2, con una desviación estándar de 1,258; el mínimo es 1 y el máximo 5. La media es 3 y la moda 2.

Respecto a los recursos, para realizar la actividad de manera segura, la tasa de participantes que indican valores alto se eleva hasta el 72%, mientras que los mínimos descienden hasta el 12%. La media reflejada es de 4,04, con mínimo de 1, máximo de 5 y una desviación estándar de 1,171. La mediana es 4 y la moda 5.

Respecto a si la situación para realizar su actividad es correcta, un 36% señala los valores más altos de la escala, frente a una tasa de un 60% que indica los valores

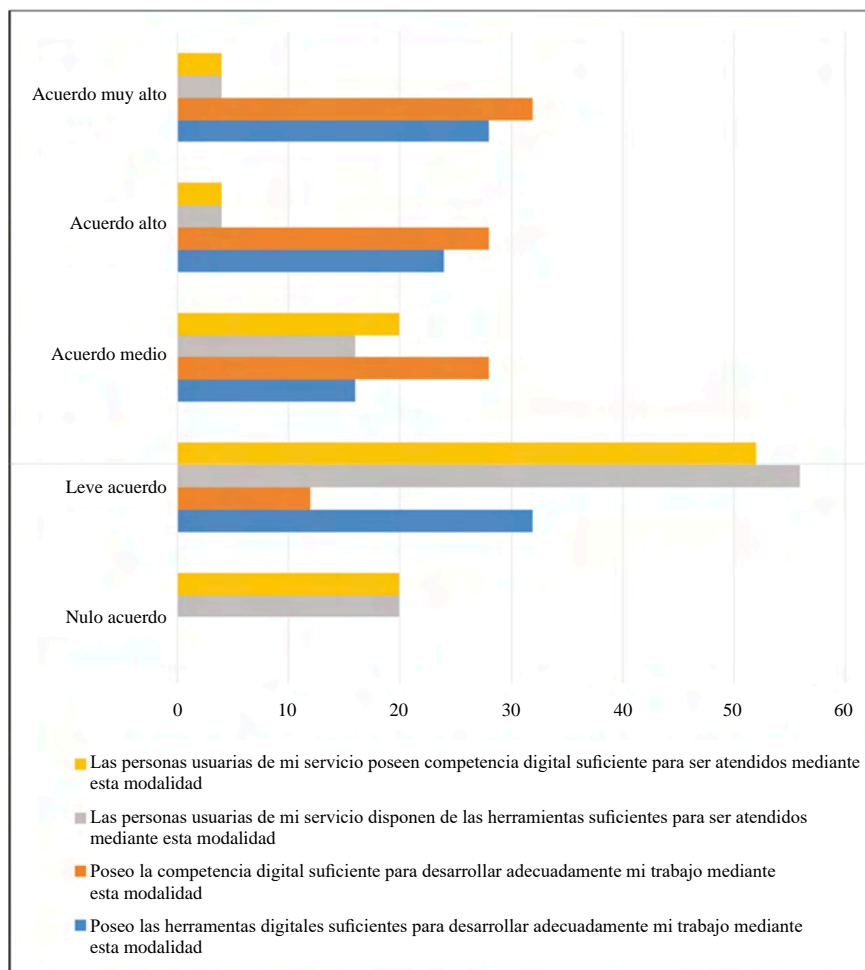
mínimos. La media se sitúa en 2,73, con mínimo de 1 y máximo de 5, así como una desviación estándar de 1,37. La mediana y la moda son de 2.

Figura 20. Aspectos relacionados con las condiciones laborales y de cumplimiento de objetivos entre personas que teletrabajan.



Relacionado con este último aspecto, sobre las condiciones para realizar la actividad laboral, se incluyeron 4 ítems relacionados con las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) necesarias para llevar a cabo las tareas de forma telemática. Dos de los ítems son dirigidos a la valoración entre los y las profesionales y los dos restantes a los usuarios y usuarias. En el primero de ellos se pregunta acerca de las herramientas digitales y el segundo sobre la competencia TIC (Figura 21).

Figura 21. Herramientas digitales y competencia digital.



En lo que se refiere a profesionales, un 52% de las personas participantes manifiesta disponer de las herramientas TIC necesarias para desarrollar su actividad mediante teletrabajo, frente a un 32% que indica un acuerdo bajo. Ninguna de las respuestas indica nulo grado de acuerdo con esta afirmación. La media es de 3,48, el mínimo de 2 y el máximo de 5. La desviación estándar de 1,23. La mediana se sitúa en 4 y la moda es de 2.

El segundo ítem, acerca de la competencia digital entre profesionales, posee una tasa más elevada en los valores alto (60%) y los valores inferiores descienden hasta el 12%. De nuevo no se desprende ninguna respuesta con nulo grado de

acuerdo. Así, la media se sitúa en 3,8; el mínimo en 2 y el máximo en 5. La mediana en 4 y la moda en 5. La desviación estándar es de 1,04.

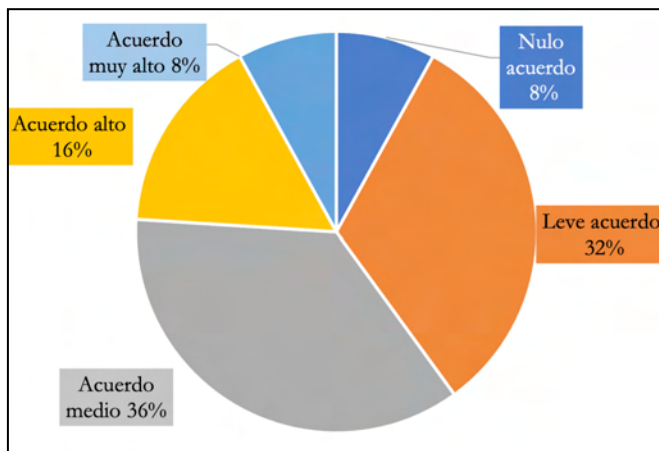
El análisis de estos mismos ítems referidos a las personas usuarias desprende resultados diferentes. Respecto a la disponibilidad de las herramientas para ser atendidos mediante la modalidad telemática, solo un 8% de las personas participantes indica valores altos y un 76% señala los valores inferiores. La media es de 2,16. El mínimo es de 1 y el máximo de 5, con una desviación estándar de 0,943. La moda y la mediana son 2.

El ítem referido a la competencia digital entre usuarios y usuarias de los servicios, indica una tasa similar de valores altos (8%) y ligeramente inferior en los valores mínimos (72%). La media es de 2,2; el valor mínimo 1 y el máximo 5, La desviación típica es 0,957. La mediana y la moda se sitúan en 2.

#### 4.3.4 Satisfacción laboral

En último lugar se preguntó a los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo sobre su grado de satisfacción laboral (Figura 22) en el momento de completar el cuestionario. Una tasa de un 24% manifestó valores altos de satisfacción laboral frente a un 40% que indicó los valores inferiores. En el punto intermedio se situó una tasa de un 36% de las personas participantes en el estudio.

Figura 22. Satisfacción laboral entre los trabajadores y las trabajadoras que teletrabajan.

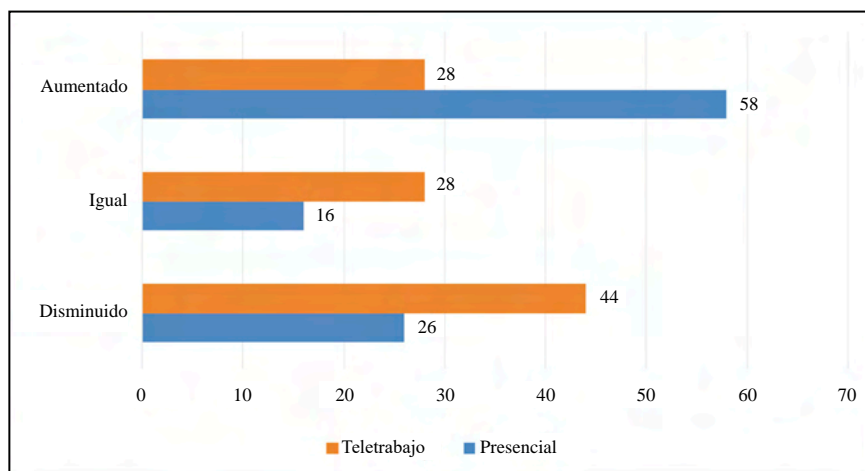


En cuanto a la satisfacción laboral, la media se sitúa en 2,84, con valor mínimo de 1 y máximo de 5, así como una desviación estándar de 1,067. La mediana y la moda se sitúan en 3.

#### 4.4. Comparativa entre trabajo presencial y teletrabajo

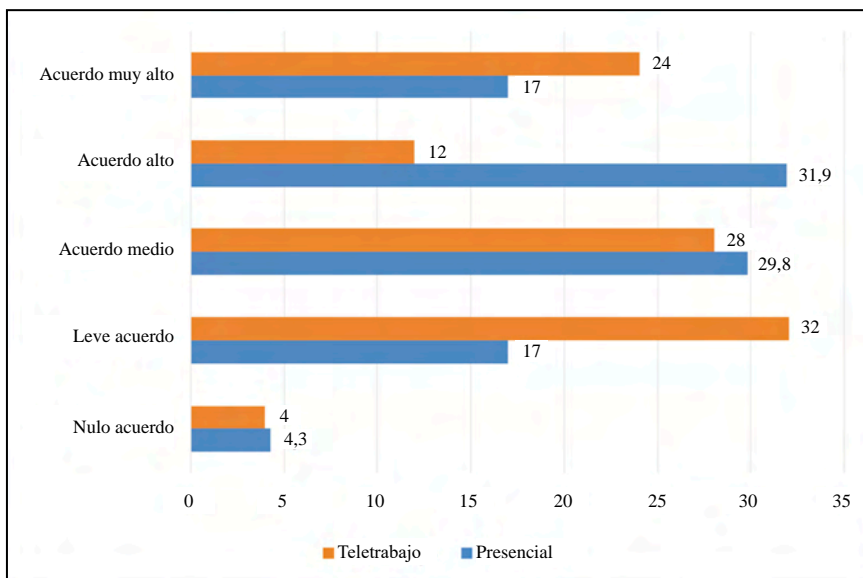
En primer lugar, nos referimos a la carga de trabajo (Figura 23). Observamos cómo la tasa de quienes manifiestan que esta ha aumentado se sitúa 30 puntos por encima entre las personas que realizan su actividad laboral presencial (58%) frente a los que teletrabajan (28%). Además, entre quienes consideran que su carga ha disminuido, la tasa en el teletrabajo (44%) es 18 puntos superior a la recogida entre quienes trabajan de manera presencial (26%). Entre quienes manifiestan que se mantiene igual encontramos cómo en el teletrabajo (28%) es también superior al trabajo presencial (16%) en 12 puntos.

Figura 23. Comparativa de carga de trabajo entre presencial y teletrabajo.



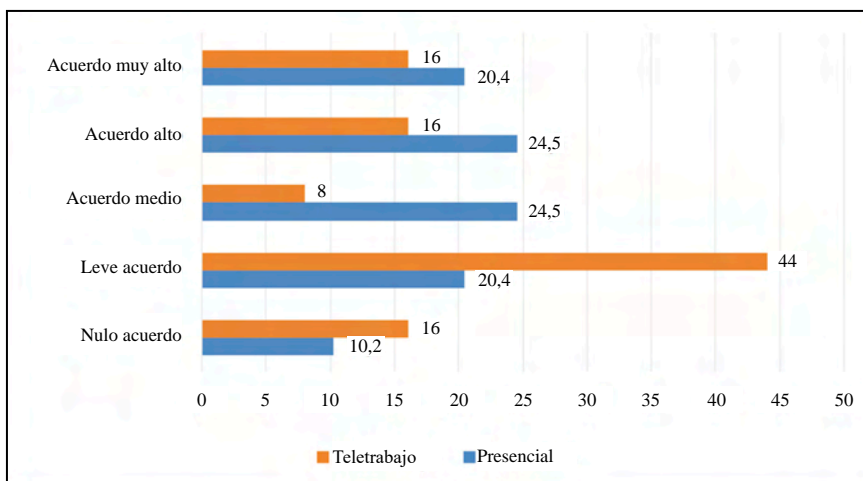
Cuando preguntamos por las posibilidades de cumplir con los objetivos educativos en función de los recursos disponibles (Figura 24) podemos observar que, entre quienes trabajan presencialmente, los valores elevados son más señalados (48,9%) frente a estos mismos valores entre quienes teletrabajan (36%). Sin embargo, los valores inferiores presentan tasas casi 15 puntos por encima en el teletrabajo (36%) frente al trabajo presencial (21,3%). El valor intermedio se encuentra más parejo entre ambas formas de trabajo, con una tasa ligeramente superior entre quienes trabajan presencialmente. La media de ambas no difiere excesivamente, situada en 3,4 en trabajo presencial y 3,2 en teletrabajo.

Figura 24. Consecución de objetivos en trabajo presencial y teletrabajo.



En el ítem que pregunta acerca de si las condiciones para realizar su actividad laboral son correctas (Figura 25) los valores más altos de acuerdo muestran de nuevo tasas más elevadas entre los trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad presencialmente (44,9%) frente a quienes lo hacen mediante teletrabajo (36%).

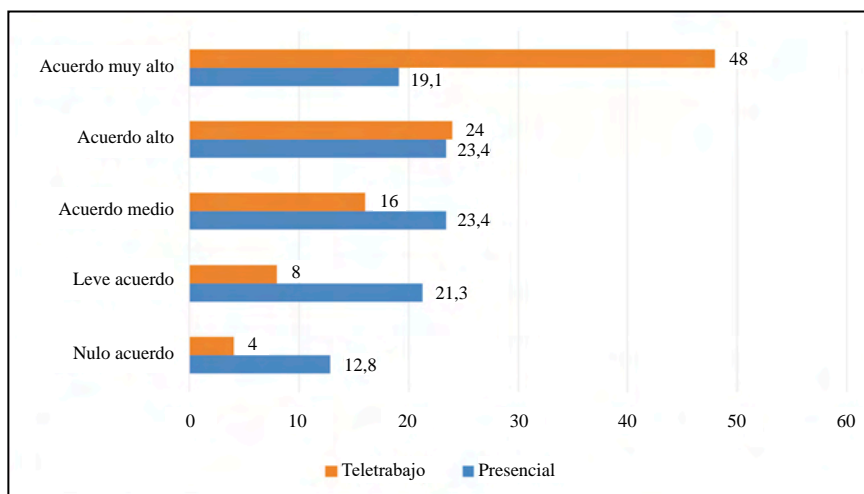
Figura 25. Condiciones correctas para realizar la actividad laboral.



En los valores que indican menor grado de acuerdo, la tasa es más alta entre profesionales que teletrabajan (60%) que entre quienes acuden presencialmente a su puesto (30,6%). La media en el trabajo presencial se sitúa en 3,24; mientras que en teletrabajo esta se encuentra en 2,73 puntos.

Sin embargo, en el ítem referido a las condiciones seguras para realizar la actividad laboral con los recursos disponibles (Figura 26) la percepción varía. Quienes teletrabajan indican unas tasas más elevadas en los niveles altos de acuerdo con esta afirmación (72%) frente a quienes desarrollan su trabajo de manera presencial (42,5%). En los niveles de menor acuerdo la tasa de trabajadores y trabajadoras presenciales que los señalan es notablemente más alta (24,1%) respecto a quienes teletrabajan (12%). Así, la media en teletrabajo está en 4,04 puntos mientras que en actividad presencial se encuentra en 3,15 puntos.

Figura 26. Condiciones seguras para realizar la actividad laboral.

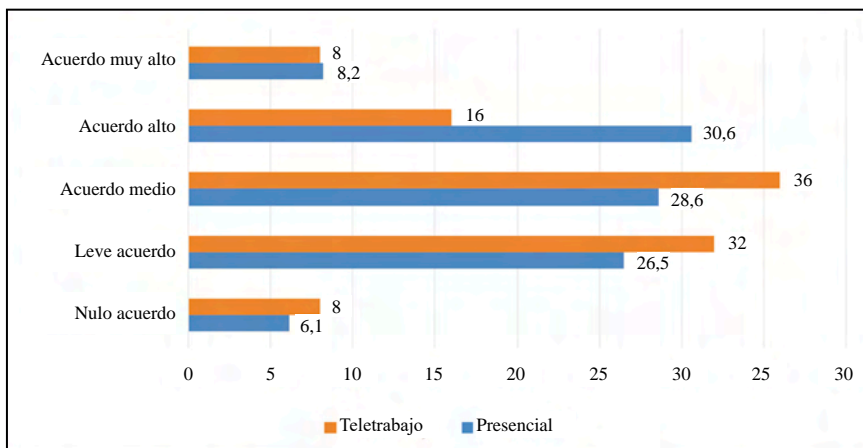


En último lugar, comparamos la satisfacción laboral entre los trabajadores y trabajadoras presenciales y las personas que teletrabajan (figura 27). Los niveles de acuerdo más altos muestran una tasa más elevada entre quienes trabajan de manera presencial (38,8%) frente a quienes teletrabajan (24%). Sin embargo, el nivel de acuerdo más elevado se encuentra bastante parejo, solo dos décimas por delante en el caso de trabajo presencial. En los niveles inferiores de acuerdo la tasa es mayor entre personas que teletrabajan (40%) que entre quienes trabajan presencialmente (32,6%).

La media en trabajo presencial es de 3,08, notablemente superior a la presentada en el caso del teletrabajo (1,84).



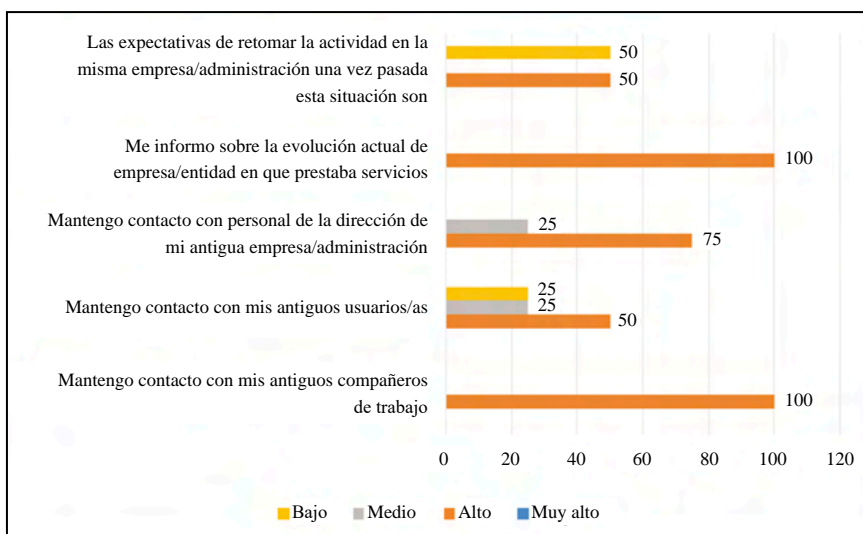
Figura 27. Satisfacción laboral entre ambos grupos de personas trabajadoras.



#### 4.5 Resultados entre personas en situación de desempleo

El cuestionario incluía 5 ítems de escala Likert para la valoración de una serie de cuestiones entre las personas que se encontrasen en situación de inactividad en el momento de completar el cuestionario, bien por estar dentro de un ERE, ERTE o similar, o por haber causado baja debido a la crisis sanitaria. Las preguntas incluían 5 opciones de respuesta: nulo, bajo, intermedio, alto y muy alto (Figura 28).

Figura 28. Situación entre las personas desempleadas.



El número de participantes en desempleo entre los profesionales de Castilla-La Mancha que han participado es escaso, únicamente 4 personas señalaron esta opción.

Respecto al primer ítem, acerca de si mantenían contacto con sus antiguos compañeros de trabajo, todas ellas han señalado la opción “alto”. En el caso del contacto con los antiguos usuarios y usuarias del servicio, 2 de las personas (50%) indican la opción alto, una de ellas la opción bajo (25%) y la restante intermedio (25%). En el tercer ítem, referido al contacto con la dirección de la empresa, un 75% indica alto y una de las personas participantes señala intermedio (25%).

El cuarto ítem se dirigía a la información de las personas participantes se sobre la situación de la empresa y cómo evoluciona frente a la crisis sanitaria, con un total de las personas participantes que indican la opción alto.

El último ítem indagaba sobre las expectativas de las personas participantes de incorporarse de nuevo a la empresa una vez pasada la situación derivada de la COVID 19. La mitad de las personas participantes indicaron que estas expectativas eran bajas y el 50% restante que eran altas.

## 5. PREGUNTAS ABIERTAS

Las preguntas abiertas tenían un carácter opcional, por lo que no fueron respondidas por la totalidad de las personas participantes.

Se plantearon 3 preguntas, con el siguiente enunciado:

- Consideras o echas en falta algún tipo de formación o recurso que pudiera serte de utilidad para realizar tu trabajo ante este tipo de situaciones: (pregunta opcional)
- Deseas añadir alguna propuesta que consideres relevante para el ámbito de la intervención social de cara a la actuación ante situaciones de este tipo: (pregunta opcional).
- Puedes utilizar este espacio para comentar aquellos aspectos que consideres relevantes respecto a las cuestiones tratadas: (pregunta opcional).

Se obtuvieron un total de 27 respuestas: 14 respuestas a la primera pregunta, 8 respuestas a la segunda y 5 respuestas a la tercera pregunta.

Las respuestas giran en torno a cuatro ejes: competencias y recursos digitales, dotación de recursos, formación y coordinación y reconocimiento de la profesión.

Respecto a la primera de ellas, las competencias y recursos digitales, varias personas participantes hacen referencia a la necesidad de recursos y de incidir

en la competencia digital, tanto de personas usuarias como de profesionales, así como en la reducción de la brecha digital. Recogemos algunas de las respuestas relacionadas con esta categoría:

- *Todo lo relacionado con la competencia digital.*
- *Sí, ya que el conocimiento lo he adquirido por la necesidad actual de manera autodidacta, disponer de un teléfono e indicaciones y formación por parte de la Consejería de cómo proceder desde una metodología de trabajo a distancia, teniendo en cuenta la falta de recursos y competencias digitales de las familias a las que se atiende.*
- *Me gustaría tener más información sobre ofimática.*
- *Proporcionar ayudas y prestaciones vinculadas al acceso a las nuevas tecnologías a familias en situación de vulnerabilidad y formación en estas competencias.*
- *No se ha tenido en cuenta por parte de las administraciones que existen familias en situación muy vulnerable que no tienen acceso a recursos tecnológicos y tampoco se les ha formado en competencias digitales, generando en la actualidad una brecha social grande. Por ejemplo, en el caso del acceso a la educación de los menores escolarizados.*
- *Reducir la brecha digital.*

En la segunda categoría, la dotación de recursos, las personas participan reclaman más recursos para la atención y también para las personas usuarias. Algunas de estas respuestas van en relación con la necesidad de recursos tecnológicos.

- *Me gustaría que tuviéramos más herramientas proporcionadas por el Ayuntamiento en mi caso.*
- *Que la administración o empresa dote de recursos a los profesionales para poder ejercer el teletrabajo sin tener que echar mano a recursos propios, porque dichos recursos sí los tienen los políticos de turno. Ello ha supuesto, en algunos casos, tener que actualizar equipos informáticos, compras personales... para poder sacar el trabajo adelante.*
- *Herramientas para compartir documentos y sistemas de trabajo.*
- *Necesitaría un teléfono móvil propiedad del empleador, para no utilizar el mío propio.*
- *Herramientas online teletrabajo.*
- *RECURSO: TELEFONO MOVIL CON WASSAP DE LA ENTIDAD (Nos ofrecen uno sin Wasap a la 6 semana).*

En la tercera categoría, formación, se solicita tanto para familias y personas

usuarias y profesionales. Respecto a la formación destaca, como hemos recogido en las respuestas anteriores, la relacionada con la competencia digital, riesgos laborales y la dirigida a reducir la brecha en personas usuarias vulnerables. Además, algunas personas participantes hacen referencia a la necesidad de coordinación y reuniones de equipo para compartir.

- *Formación en teletrabajo, riesgos psicosociales.*
- *Coordinación.*
- *Son importantes las reuniones de equipo.*

En último lugar recogemos algunas de las respuestas relacionadas con la reivindicación y reconocimiento de la profesión manifestadas por varias de las personas participantes en el cuestionario:

- *Mayor visibilidad de la profesión en esta situación.*
- *Reconocimiento administrativo de la Educación Social.*
- *Seguimos sin ser personal conocido y tenido en cuenta. Invisibles.*

## 6. CONCLUSIONES

En el trabajo presentamos una imagen del impacto que ha tenido la COVID-19 entre los y las profesionales de la Educación Social en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en un momento muy concreto de la pandemia: cuando nos encontrábamos inmersos en el confinamiento, con escaso conocimiento de la realidad a la que nos enfrentábamos y sin saber la evolución que iba a tener (Isaifan, 2020). La tasa de incidencia en el momento de realizar el cuestionario era muy elevada (Centro Nacional de Epidemiología, 2020) y situación a nivel sanitario, social y laboral muy variante, como demuestra la elevada normativa que se sucede en apenas 15 días (RD 463/2020; RD-L 8/2020; RD-L 9/2020; RD-L 10/2020).

En primer lugar, a través de los datos laborales podemos observar un dibujo de la muestra que nos presenta a estos profesionales mayoritariamente mujeres, con una media de edad de 43 años y trabajadoras por cuenta ajena. Se distribuyen entre administración pública (55%) y entidades privadas (45%) con una ligera tendencia hacia este primer sector. La contratación es mayoritariamente indefinida y los ámbitos de trabajo más destacados son los de servicios sociales y menores. La feminización es una tendencia en la profesión, como hemos apuntado anteriormente (Cacho Labrador, 1998; De la Fuente, 2002). El reciente trabajo del CESCLM (2020) nos muestra también un dibujo con una mayoría de colegiadas frente a colegiados y entre los ámbitos de desarrollo profesional más relevantes recogen, asimismo, los servicios sociales y el sector de menores, este último con una tasa más reducida que en nuestro estudio.

A nivel contractual, la pandemia derivada de la COVID-19 no ha supuesto mucha afectación, ya que en la mayoría de los casos la actividad profesional desarrollada ha sido declarada como esencial. Sin embargo, un porcentaje destacado ha sufrido modificaciones laborales tales como la distribución de los horarios de trabajo, los turnos o las vacaciones. Asimismo, casi un tercio de la muestra ha pasado a prestar sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo. En el trabajo realizado por el CESCLM (2020) las modificaciones laborales más señaladas por las personas participantes se encuentran también en la modificación de la situación de trabajo presencial a la de teletrabajo y en el cambio de turnos y dinámicas laborales. Esta tendencia se encuentra dentro de las medidas previstas por el Gobierno para hacer frente a la pandemia en el entorno laboral recogidas en la diversa normativa publicada en los últimos meses (RD 463/2020; RD-L 8/2020; RD-L 9/2020; RD-L 10/2020; RD-L 28/2020).

Debemos llamar la atención sobre algunos profesionales que trabajan con colectivos que no fueron declarados esenciales a pesar de su importancia, por ejemplo, el ámbito de igualdad con una tasa del 66,7% de participantes que indican haber sido considerados actividad esencial. Así, desde la normativa gubernamental se declararon esenciales en este ámbito los servicios de atención y protección a víctimas de violencia de género.

Debemos llamar la atención de que aquellos con quienes trabaja la Educación Social son colectivos vulnerables; dejar a un 40% de las mujeres, un 50% de las personas con discapacidad, un 67% de las personas dependientes y todos los menores y adultos de educación sin cobertura socio-educativa, es dejar en riesgo a muchas personas, en todos los casos, altamente vulnerables.

Destaca, entre profesionales que realizan su trabajo de manera presencial, cómo más de un 30% no habían recibido EPIs por parte de su empleador, bien sea la administración o una entidad privada. Y cómo la mayoría de ellos no contaba con recibir algunas de las medidas de protección en ningún momento, tales como las pruebas de diagnóstico COVID. A este respecto, es destacable que, pese a ser declarada actividad esencial y continuar con sus tareas habituales, no se han proporcionado los materiales de protección recomendados por autoridades, máxime cuando el estudio se realizó en uno de los momentos más álgidos de contagio en la primera ola de esta pandemia.

De la misma manera, entre quienes realizan su trabajo de manera telemática, una tasa muy elevada lo hace a través de sus propios medios. El 96% en el caso de la conexión a internet, 68% en el móvil o 52% en el ordenador. Es decir, el traslado de la modalidad de actividad presencial a la de teletrabajo se realizó con la asunción de los costes y el material necesario por parte de los trabajadores y trabajadoras y no por parte de la empresa. Se trata de una situación nueva a la que se tuvo que hacer frente con carácter inmediato y sobre la que la normativa en nuestro país

es muy escasa. Tras meses de negociaciones, se publicó en septiembre el RD-L 28/2020 que regula algunos aspectos referidos a los medios y recursos para llevar a cabo el teletrabajo.

La carga de trabajo presenta diferencias entre los trabajadores y trabajadoras presenciales y personas que teletrabajan, siendo bastante más elevada la tasa que indica que esta ha aumentado entre los primeros. Las situaciones derivadas de la crisis en centros de protección y reforma de menores, entornos residenciales y sociosanitarios, así como de servicios sociales, puede explicar este aumento de la carga de trabajo que puede tener consecuencias a corto y largo plazo entre los trabajadores y las trabajadoras.

Otro punto que destacar es la percepción de las posibilidades para conseguir los objetivos socioeducativos con los recursos con los que cuentan los y las profesionales en el momento de realizar el cuestionario. Esta percepción, que no difiere mucho entre quienes trabajan presencialmente y quienes teletrabajan, no es demasiado elevada y muestra la dificultad para conseguir los objetivos ante la crisis de la COVID 19. Sería interesante contar con datos previos a la pandemia y realizar un estudio con posterioridad que nos permita conocer si esta situación es habitual o deriva de crisis.

No obstante, debemos llamar la atención sobre el teletrabajo y la carga laboral. Haciendo un cierto paralelismo con la educación reglada, sin otra necesidad social, vemos que los docentes se han encontrado con una carga extra de trabajo para poder adaptarse a la inesperada realidad. ¿A qué se debe que los y las profesionales de la Educación Social tengan esta percepción? Así, por ejemplo, la repercusión de la COVID en la educación reglada se traduce en situaciones de cansancio entre el profesorado y demanda de recursos, inversión y mayor formación (Trujillo-Sáez et al., 2020).

Respecto a las condiciones para trabajar, sí se consideran seguras y correctas, vemos cómo entre quienes trabajan presencialmente se consideran más correctas que entre quienes teletrabajan; sin embargo, este segundo grupo las considera más seguras que el primero. La adecuación a las medidas de seguridad y la provisión de recursos para desarrollar la actividad laboral de manera correcta son dos asuntos que deberían equilibrarse para poder favorecer al desarrollo de los objetivos presentes en los programas socioeducativos.

Estas cuestiones pueden estar relacionadas con la satisfacción laboral, que se encuentra en niveles de 3,08 en el trabajo presencial y de solo 1,84 entre quienes teletrabajan. En ambos casos la media es inferior que en trabajos anteriores (Martínez-Pérez y Lezcano Barbero, 2020a) donde se sitúa en 3,58.

Los niveles de competencia digital y disposición de las herramientas señalados entre profesionales y personas usuarias, así como la dificultad del traslado de

prácticas habitualmente presenciales a la modalidad del teletrabajo pueden incidir en los bajos niveles de satisfacción laboral entre quienes realizan teletrabajo. A este respecto, no hemos encontrado trabajos que ofrezcan datos sobre la competencia digital entre los y las profesionales, más allá de los estudios referidos a la formación inicial en que sí se trabaja la competencia digital (ANECA, 2005), pero algunos estudios realizados sobre estudiantes de Educación Social alertan como esta competencia no está suficientemente desarrollada para realizar la actividad profesional (Cabezas González y Casillas Martínez, 2017; 2019). En relación con los usuarios y usuarias de los servicios socioeducativos sí que hay trabajos que advierten acerca del peligro de la brecha digital (Sampedro, 2015; Hipólito Ruiz, Hernández Ortega y Gil Higuera, 2017; de Rosa, 2017, Taylor, 2018). Quizá esta sea la respuesta a la pregunta que formulábamos más arriba, en este mismo apartado.

## **7. PROPUESTAS DE MEJORA**

Es necesario un mayor reconocimiento de la profesión de la Educación Social y el ámbito socioeducativo por parte de los poderes públicos. Hemos observado cómo, a pesar de mayoritariamente declararse actividad esencial, no se ha provisto a un importante porcentaje de trabajadores y trabajadoras de los medios y equipos de protección necesarios para desarrollar su trabajo. La falta de EPIs, o de provisión de medios para teletrabajar demuestra la desprotección a la que se enfrenta la Educación Social.

No debemos olvidar las características de la población con la que se trabaja en los diferentes campos de la Educación Social, situada en muchas ocasiones en situaciones de exclusión social o en riesgo inminente. Por ello la esencialidad de este trabajo. Además, parte de esta actividad se desarrolla en centros sociosanitarios, residencias, casas de acogida u otros entornos de convivencia, proclives a los contagios comunitarios propios de los espacios cerrados. Para muchos de los usuarios de los servicios, estos además de ser un recurso de protección al que acudir son su lugar de residencia habitual.

Además, consideramos necesario un mayor desarrollo en la competencia digital entre los y las profesionales de la Educación Social. Como apuntábamos anteriormente, la tradicional presencialidad del sector ha debido convertirse de manera inminente a nuevas formas de acción socioeducativa mediadas por las TIC.

Para desarrollar de manera adecuada la profesión es necesaria una competencia digital que vaya más allá de los conocimientos para el uso de diferentes herramientas y abarque a su utilización en la acción socioeducativa. Dentro de las competencias del educador y la educadora social del siglo XXI debe estar la aplicación de las TIC al entorno socioeducativo y también el acompañamiento en la competencia digital a los

usuarios y usuarias. En la sociedad actual, la brecha digital que acusan demasiadas personas receptoras de los servicios sociales implica, necesariamente, una brecha social en el acceso a la información y a multitud de actividades de la vida diaria.

Procedemos de una actividad profesional presencial en la que, tradicionalmente, ha sido reticente a la incorporación de las TIC y, además, la situación actual (la COVID-19) nos ha hecho incorporarnos a estas de manera apresurada. A pesar de la formación inicial recibida en TIC entre los y las estudiantes de Educación Social, aún queda mucho trabajo por desarrollar en torno a la competencia digital. Así lo demuestran algunas de las respuestas abiertas al cuestionario, que solicitan más formación en el entorno TIC e indican cómo el aprendizaje en el uso de estas herramientas digitales ha sido de forma autodidacta.

Resume perfectamente esta realidad las palabras del educador social Sergio Arranz en un estudio (Martínez Pérez, 2020): “La Educación Social será digital o no será”. Quienes olviden esta premisa quedarán anclados en una profesión del pasado, mientras los colectivos se proyectan, indefectiblemente, al futuro. Parafraseando al autor de la frase, es una profesión que debe trasladarse al contexto donde se encuentran las personas y donde ocurren las cosas y, en la actualidad, el digital es uno más de esos contextos. El Colegio Oficial de Educadoras y Educadores Sociales de Castilla-La Mancha, las Administraciones (tanto autonómica como general), los centros en los que se incorporan y, también, los propios profesionales deben cambiar la actitud respecto de la formación sobre las TIC si queremos implementar una acción socioeducativa de calidad y del Siglo XXI.

La situación derivada de la COVID-19 ha presentado las carencias en cuanto a recursos y medios (tanto materiales, como personales) existentes en el ámbito socioeducativo. Es necesaria una reflexión y una reivindicación de la propia figura por parte de los y las profesionales y, especialmente, por parte de los poderes públicos. Las administraciones deben prestar la atención necesaria a este ámbito y dotar de los medios económicos que permitan el desarrollo y la atención adecuada.

Son necesarios equipos de protección, medios y recursos para llevar a cabo las intervenciones, tanto digitales como analógicos y más personal para atender las situaciones derivadas de la pandemia. Asimismo, es necesario un plan de formación y de desarrollo de la competencia digital que permita introducir las TIC con una perspectiva socioeducativa en los servicios.

La COVID-19, a la luz de lo que nos informan los expertos en epidemias, no ha sido “la pandemia” sino que la nombran como “la primera”, dado que nos dan a entender que habrá más. Este trabajo pretende ser una reflexión sobre Educación Social y Castilla-La Mancha, que ayude a promocionar la mejora de profesionales en este contexto y de los colectivos con los que trabajan.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA. (2005). *Libro Blanco de Grado en Pedagogía y Educación Social* (vol. 1). Madrid: ANECA
- Cabezas González, M. y Casillas Martín, S. (2017). ¿Son los futuros educadores sociales residentes digitales? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(4), 61-72. doi:10.24320/redie.2017.19.4.1369
- Cabezas González, M. y Casillas Martín, S. (2019). Las Educadoras y Educadores Sociales ante la Sociedad red. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 27 (104), 521-542. doi: 10.1590/s0104-40362019002701360
- Cacho Labrador, X. (1998). *L'educadora i l'educador social a Catalunya*. Barcelona: APESC.
- CEESG y ASEDES. (2004). *IV Congreso Estatal del/a Educador/a Social. Políticas Socioeducativas: retos y propuestas en el siglo XXI*. Galicia: CEESG.
- Centro Nacional de Epidemiología. (2020). *Informe sobre la situación de COVID-19 en España. Informe COVID-19 no 27. 30 de abril de 2020*. <https://www.isciii.es/QueHacemos/Servicios/VigilanciaSaludPublicaRENAVE/EnfermedadesTransmisibles/Documents/INFORMES/Informes%20COVID-19/Informe%20nº2027.%20Situación%20de%20COVID-19%20en%20España%20a%2030%20de%20abril%20de%202020.pdf>
- CESCLM. (2020). *La Educación Social en Castilla-La Mancha en tiempos de Coronavirus*. <http://cesclm.es/pdf/Informe-CESCLM-La-ES-en-CLM-en-tiempos-del-coronavirus.pdf>
- CESCLM. (s.f.). Creación del colegio. [http://cesclm.es/index.php?pag=el\\_colegio](http://cesclm.es/index.php?pag=el_colegio)
- Creswell, J.W., (2012). *Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (cuarta edición). Estados Unidos: Pearson.
- Creswell, J. W. (2015). *A concise introduction to mixed methods research*. Thousand Oaks, (California): SAGE
- De la Fuente, G. (2002). El acceso al empleo y la formación de los profesionales de la Educación Social. *Revista Complutense de Educación*, 13(2), 541-562. <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0202220541A>
- De Rosa, E. (2017). Social innovation and ICT in social services: European experiences compared, Innovation. *The European Journal of Social Science Research*, 30 (4), 421-432. doi: 10.1080/13511610.2017.1348936
- Eslava-Suanes, M. D., González-López, I., y de-León-Huertas, C. (2018). La identidad profesional del educador social a través de su perfil competencial. *Education in The Knowledge Society*, 19(1), 53-76. doi: 10.14201/eks20181915376
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

- Hipólito Ruiz, N., Fernández Ortega, S. y Gil Higuera, N. (2017). Las TIC para, cómo y con la Educación Social. La Gestión de la identidad digital como competencia desde la Educación Social. *Revista de Educación Social*, **24**, 571-578. <http://www.eduso.net/res/admin/archivo/docdow.php?id=986>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2012). *Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO2011). Notas Explicativas. Instituto Nacional de Estadística*. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)
- Isaifan, R. (2020). The dramatic impact of Coronavirus outbreak on air quality: Has it saved as much as it has killed so far? *Global Journal of Environmental Science and Management*, **6**(3), 275-288. doi: 10.22034/gjesm.2020.03.01
- López Zaguirre, R. (2014). El código de los Educadores y Educadoras Sociales en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). *Revista de Educación Social*, **19**, 1-13. <http://www.eduso.net/res/winarcdoc.php?id=373>
- Losada-Puente, L., Muñoz-Cantero, J. M., y Espiñeira-Bellón, E. M. (2015). Perfil, funciones y competencias del educador social a debate: Análisis de la trayectoria de la formación de profesionales de la educación social. Educación Social. *Revista d'Intervenció Socioeducativa*, **60**, 59-76. <https://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/296661/385615>
- López Noguero, F. (2005). La Educación Social Especializada con personas en situación de conflicto social. *Revista de Educación: monográfico Educación Social*, **336**, 57-71. <http://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2005/re336.html>
- Martínez Pérez, A. (2020). *Utilización, formación y valoración de las TIC entre los profesionales de la educación social en España. Una reflexión sobre la práctica*. (Tesis Doctoral) Universidad de Burgos, España.
- Martínez-Pérez, A. y Lezcano-Barbero, F. (2020a). Satisfacción profesional de los educadores sociales: factores de influencia. *Bordón*. **72**(2). Doi: 10.13042/Bordon.2020.72172
- Martínez-Pérez, A. y Lezcano-Barbero, F. (2020b). Percepción del Impacto de la Covid-19 en los Profesionales de la Educación Social que Trabajan con Menores. *Revista Internacional De Educación Para La Justicia Social*, **9**(3), 223-243. Doi: 10.15366/riejs2020.9.3.012
- Sampedro Requena, B.E. (2015). Las TIC y la educación social en el siglo XXI. *EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC*, **5**(1), 8-24. <http://www.uco.es/ucopress/ojs/index.php/edmetic/article/view/4014>
- Taber, K. S., (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*. **48**:1273-96. doi: 10.1007/s11165-016-9602-2

- Taylor, A. (2017). Social work and digitalisation: bridging the knowledge gaps. *Social Work Education*, 36 (8), 869-879. doi: 10.1080/02615479.2017.1361924
- Tiana Ferrer, A. (2014). La evolución de la educación social como campo académico y profesional. En A. Tiana Ferrer, M. Somoza Rodríguez y A. M. Badanelli Rubio. (Ed.). *Historia de la educación social*. (pp. 21-56) Madrid: UNED.
- Trujillo-Sáez, F., Fernández-Navas, M., Montes-Rodríguez, M., Segura-Robles, A., Alaminos-Romero, F.J. y Postigo-Fuentes, A.Y. (2020). *Panorama de la educación en España tras la pandemia de COVID-19: la opinión de la comunidad educativa*. Madrid: Fad.
- UCLM. (2020). *Oferta de grados oficiales en la UCLM*. <https://www.uclm.es/es/Misiones/Estudios/QueEstudiar/Grados>
- Vallés, J., y Pérez, R. (2015). Las funciones del educador social: validación del cuestionario CFES-R. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 67(2), 131-153. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/Bordon.2015.67209/18835>

#### Normativa

- Ley 2/2004, de 1 de abril, de creación del Colegio Oficial de Educadores Sociales de Castilla-La Mancha, BOE núm. 109 (2004).
- RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, BOE núm. 67 (2020).
- RD-L 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE núm. 73 (2020).
- RD-L 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, BOE núm. 86 (2020).
- RD-L 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, BOE núm. 87 (2020).
- RD-L 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, BOE núm. 253 (2020).





## **LA EDUCACIÓN SOCIAL EN CASTILLA-LA MANCHA EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS**

Francisco J. Peces Bernardo  
Nuria Gil Higuera  
Juan B. González Palomino  
Alejandro Moreno Yagüe



## ÍNDICE

Presentación.....	57
1. Colegiados y colegiadas activos .....	58
2. Colegiados y colegiadas contactados .....	62
2.1. Situación laboral .....	63
2.2. Sectores / ámbitos de trabajo.....	69
2.3. Puestos de dirección .....	75
3. Situación por COVID19.....	75
3.1. Situación por Covid19 en España .....	75
3.2. Situación por Covid19 en Castilla-La Mancha.....	76
3.3. Índice de contagios entre profesionales .....	77
3.4. Índice de contagios en los recursos.....	79
3.5. Modificación de las condiciones de trabajo .....	81
3.6. Labores que se desarrollan en los diferentes ámbitos / sectores .....	83
3.7. Principales quejas de los y las profesionales .....	88
4. Propuestas de mejora por ámbito .....	91
5. Conclusiones.....	97
6. Referencias bibliográficas .....	99

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Residencia de los Colegiados y colegiadas en activo .....	58
Tabla 2. Residentes en Castilla-La Mancha por provincias .....	59
Tabla 3. Residentes en otras comunidades por comunidades autónomas .....	60
Tabla 4. Situación laboral de las personas colegiadas especificando el sexo .....	63
Tabla 5. Personas colegiadas que trabajan en Castilla-La Mancha.....	65
Tabla 6. Personas colegiadas que trabajan en otras comunidades autónomas por sexo .....	67
Tabla 7. Colegiados y colegiadas en paro por sexo y provincia .....	68
Tabla 8. Sectores / Ámbitos de trabajo .....	71
Tabla 9. Personas colegiadas que trabajan en otras profesiones por profesión y sexo .....	73
Tabla 10. Índice de contagios entre profesionales por ámbito y sexo .....	78
Figura 1. Colegiados y colegiadas en activo.....	58
Figura 2. Representación gráfica de Residencia de los Colegiados y colegiadas en activo .....	59
Figura 3. Lugar de residencia por sexo.....	60
Figura 4. Comunidades autónomas de residencia .....	62
Figura 5. Situación laboral de las personas colegiadas por sexo.....	63
Figura 6. Situación laboral de las personas colegiadas .....	64
Figura 7. Comunidad autónoma en la que se trabaja.....	64
Figura 8. Personas colegiadas que trabajan en Castilla-La Mancha por sexo.....	65
Figura 9. Personas colegiadas que trabajan en Castilla-La Mancha por provincia.....	66
Figura 10. Personas colegiadas que trabajan en otras comunidades autónomas....	68
Figura 11. Colegiados y colegiadas en paro por provincia.....	69
Figura 12. Colegiados y colegiadas en paro por sexo .....	69
Figura 13. Profesiones de las personas colegiadas.....	70
Figura 14. Profesiones de las personas colegiadas por sexo .....	70
Figura 15. Sectores / Ámbitos de trabajo .....	72
Figura 16. Sectores / Ámbitos de trabajo por sexo .....	72
Figura 17. Personas colegiadas que trabajan en otras profesiones por sexo.....	73
Figura 18. Situación actual del COVID19 en el mundo .....	76
Figura 19. Situación actual del COVID19 en España.....	76
Figura 20. Evolución del número de fallecidos en Castilla-La Mancha .....	77
Figura 21. Índice de contagios entre profesionales por ámbito /Sector .....	78
Figura 22. Modificaciones en las condiciones de trabajo.....	82



## PRESENTACIÓN

El pasado 14 de marzo el Consejo de Ministros declaraba el Estado de Alarma en todo el territorio nacional para frenar la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de enfermedad por coronavirus, y ponía en marcha la campaña #YoMeQuedoENCasa apelando, más que nunca, a la responsabilidad individual en pro del bien común.

Como consecuencia de lo anterior ha resurgido con fuerza una modalidad de trabajo poco frecuente hasta la fecha: el teletrabajo.

Pero hay trabajos que no pueden realizarse bajo esta modalidad y requieren de la presencia física de las personas; hablamos del personal sanitario, de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, de los transportistas, de las personas empleadas en supermercados..., y también de las Educadoras y de los Educadores Sociales. Porque ahora, más que nunca, tenemos que ser garantes del mantenimiento y del cumplimiento de los derechos de la ciudadanía y tenemos que estar al lado de las personas y los colectivos más vulnerables, porque nuestra profesión se define como “derecho de la ciudadanía”.

Los Educadores y Educadoras Sociales que prestamos nuestros servicios en centros de menores, en residencias de mayores, en casas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género, en comunidades terapéuticas, en recursos que trabajan con personas migrantes..., siempre estamos “al pie del cañón”.

Pero para poder desarrollar nuestro trabajo con total seguridad y garantizar la integridad y la salud de los y las profesionales, así como la de las personas usuarias, es necesario contar con los equipos de protección adecuados y adoptar cambios en las formas de trabajo, espacios y dinámicas.

Esta preocupación por los y las profesionales de la Educación Social y por las condiciones en las que desarrollan su trabajo, nos ha llevado a desarrollar una campaña, entre los días 15 de abril y 5 de mayo, consistente en contactar telefónicamente con todas las personas colegiadas.

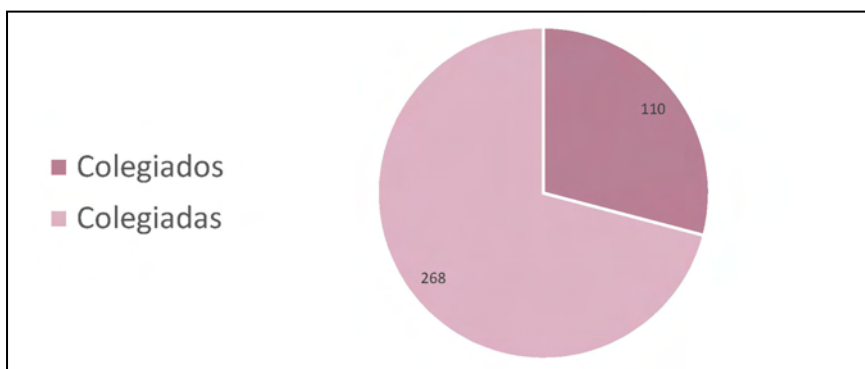
Los objetivos principales han sido, conocer de primera mano su estado de salud y obtener información fiable y cercana de las condiciones en las que están desarrollando su trabajo.

En el presente trabajo se recogen los resultados de las informaciones recibidas.

## 1. COLEGIADOS Y COLEGIADAS ACTIVOS

A fecha 15 de abril el Colegio contaba con un total de 378 personas colegiadas en activo. De ellas, 110 son hombres (29,10 %) y 268 mujeres (70,9 %).

Figura 1. Colegiados y colegiadas en activo.



Fuente: Elaboración propia.

*La mayor parte de las personas que forman parte del Colegio son mujeres (casi un 71 % del total)*

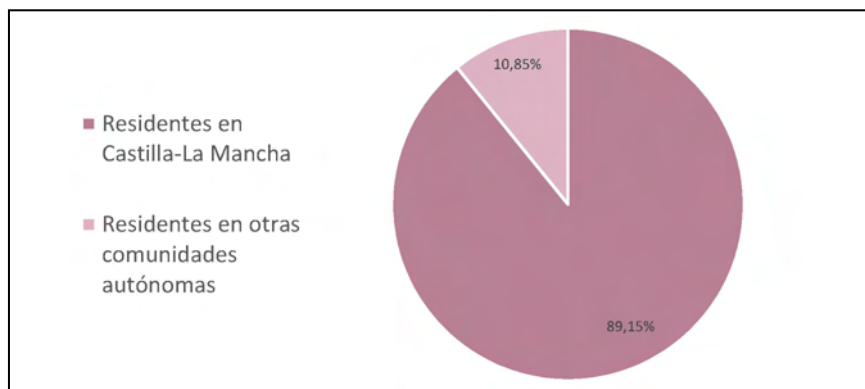
Respecto a su lugar de residencia, 337 personas residen en Castilla-La Mancha y 41 lo hacen en localidades de otras comunidades autónomas.

Tabla 1. Residencia de los Colegiados y colegiadas en activo.

	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Residentes en Castilla-La Mancha	Hombres	97	25,66 %	337
	Mujeres	240	63,49 %	89,15 %
Residentes en otras comunidades autónomas	Hombres	13	3,44 %	41
	Mujeres	28	7,41 %	10,85 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Representación gráfica de Residencia de los colegiados y colegiadas en activo.



Fuente: Elaboración propia.

De las personas que residen en Castilla-La Mancha, la distribución por provincias y sexo es la siguiente:

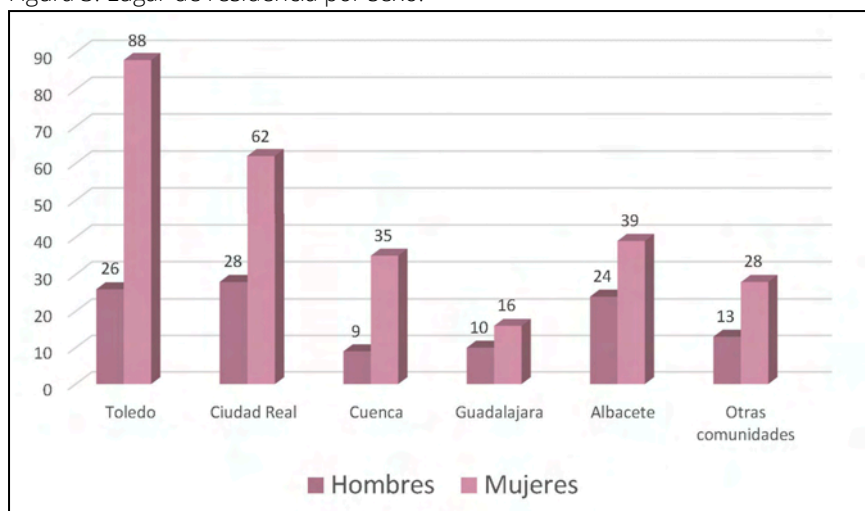
Tabla 2. Residentes en Castilla-La Mancha por provincias.

Provincia de residencia	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Toledo	Hombres	26	6,88 %	114
	Mujeres	88	23,28 %	30,16 %
Ciudad Real	Hombres	28	7,41 %	90
	Mujeres	62	16,40 %	23,81 %
Cuenca	Hombres	9	2,38 %	44
	Mujeres	35	9,26 %	11,64 %
Guadalajara	Hombres	10	2,64 %	26
	Mujeres	16	4,23 %	6,87 %
Albacete	Hombres	24	6,35 %	63
	Mujeres	39	10,32 %	16,67 %

Fuente: Elaboración propia.

*Las provincias con mayor porcentaje de colegiación son Toledo y Ciudad Real, sumando ambas un 54 %.*

Figura 3. Lugar de residencia por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la Figura 2, los colegiados y colegiadas que residen en otras comunidades autónomas suponen casi el 11 % del total. Su distribución por comunidades es la siguiente:

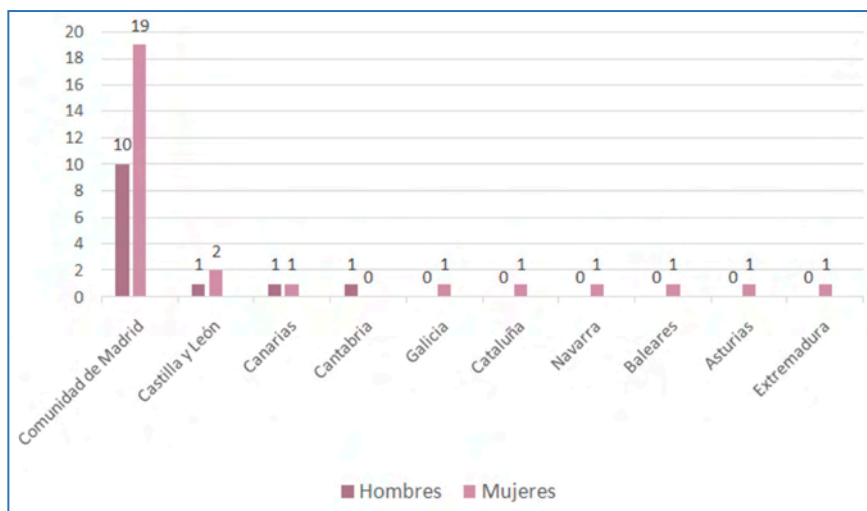
Tabla 3. Residentes en otras comunidades por comunidades autónomas.

Comunidad de residencia	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Comunidad de Madrid	Hombres	10	24,39	29
	Mujeres	19	46,34	
Castilla y León	Hombres	1	2,44 %	3
	Mujeres	2	4,88 %	

Comunidad de residencia	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Canarias	Hombres	1	2,44 %	2
	Mujeres	1	2,44 %	4,88 %
Cantabria	Hombres	1	2,44 %	1
	Mujeres	---	---	2,44 %
Galicia	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	2,44 %	2,44 %
Cataluña	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	2,44 %	2,44 %
Navarra	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	2,44 %	2,44 %
Baleares	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	2,44 %	2,44 %
Asturias	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	2,44 %	2,44 %
Extremadura	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	2,44 %	2,44 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Comunidades autónomas de residencia



Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de los colegiados y colegiadas residentes en otras comunidades, cerca del 71 %, provienen de la vecina Comunidad de Madrid.

**En Castilla-La Mancha tenemos personas colegiadas de 10 de las 17 comunidades autónomas que conforman el Estado Español.**

## 2. COLEGIADOS Y COLEGIADAS CONTACTADOS

**De los 378 colegiados y colegiadas que forman parte del CESCLM hemos conseguido contactar con 350 (92,59 %)**

## 2.1. Situación laboral

En la siguiente tabla se refleja la situación laboral de las personas colegiadas.

Tabla 4. Situación laboral de las personas colegiadas especificando el sexo

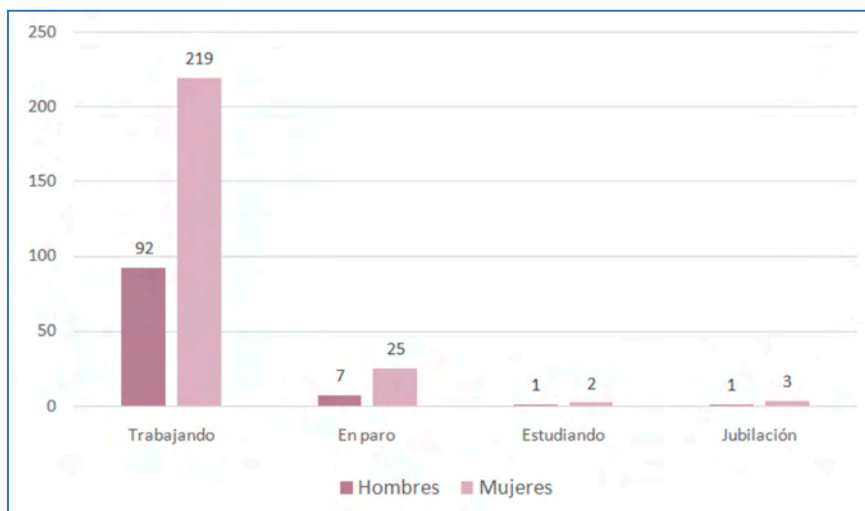
TRABAJANDO				EN PARO		ESTUDIANDO		JUBILACIÓN / PREJUBILACIÓN	
En la profesión		En otras profesiones		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
83	199	9	20	7	25	1	2	1	3
23,71	56,86	2,57	5,71	2,00	7,14	0,29	0,57	0,29	0,86
282		29		32		3		4	
80,57		8,28		9,14		0,86		1,15	
311				35				4	
88,85				10,00				1,15	

Fuente: Elaboración propia.

Cerca del 89 % se encuentra trabajando, aunque en un porcentaje cercano al 8 % lo hace en otras profesiones.

El paro, incluyendo a las personas que dicen estar estudiando, se cifra en un 10 %.

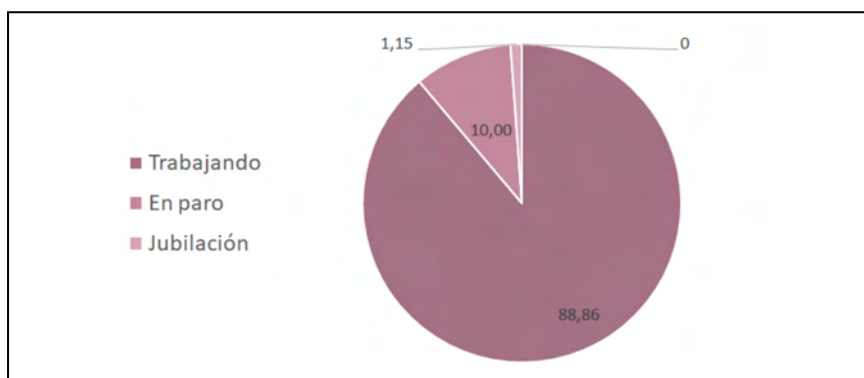
Figura 5. Situación laboral de las personas colegiadas por sexo



Fuente: Elaboración propia.

*Cuatro de cada cinco personas paradas son mujeres.*

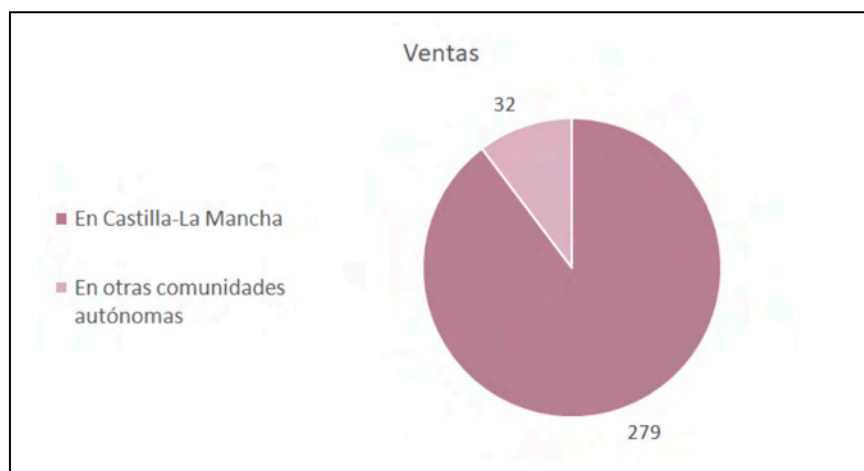
Figura 6. Situación laboral de las personas colegiadas



Fuente: Elaboración propia.

La inmensa mayoría de las colegiadas y colegiados activos trabajan dentro de la comunidad autónoma (89,71 %). Tan sólo 32 personas trabajan en otras comunidades (10,29 %).

Figura 7. Comunidad autónoma en la que se trabaja



Fuente: Elaboración propia.



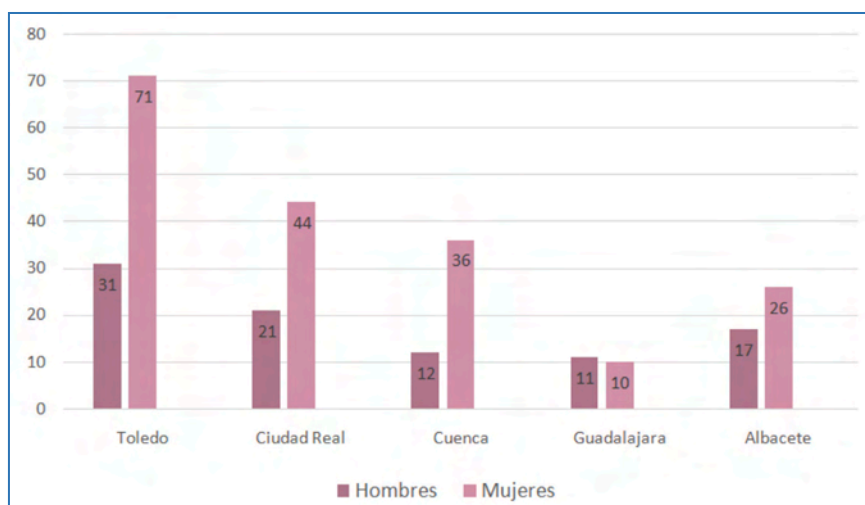
La siguiente tabla refleja las personas que trabajan en Castilla-La Mancha, distribuidas por provincia y sexo.

Tabla 5. Tabla de Personas colegiadas que trabajan en Castilla-La Mancha

Trabajando en C-LM	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Toledo	Hombres	31	11,11 %	102
	Mujeres	71	25,45 %	36,56 %
Ciudad Real	Hombres	21	7,53 %	65
	Mujeres	44	15,77 %	23,30 %
Cuenca	Hombres	12	4,30 %	48
	Mujeres	36	12,90 %	17,20 %
Guadalajara	Hombres	11	3,95 %	21
	Mujeres	10	3,58 %	7,53 %
Albacete	Hombres	17	6,09 %	43
	Mujeres	26	9,32 %	15,41 %

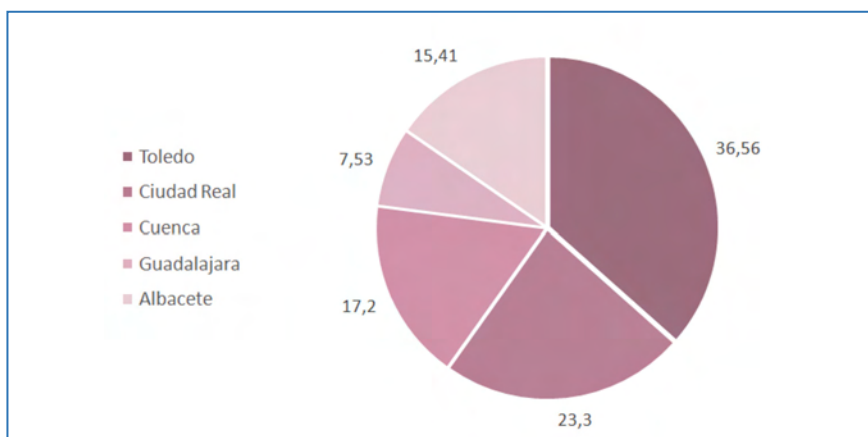
Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Personas colegiadas que trabajan en Castilla-La Mancha por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Personas colegiadas que trabajan en Castilla-La Mancha por provincia



Fuente: Elaboración propia.

Las provincias con mayor número de Educadores y Educadoras Sociales en activo son Toledo y Ciudad Real, cifras que coinciden con las de colegiación por provincias.

En la siguiente tabla se reflejan los datos desglosados de las personas colegiadas que trabajan en otras comunidades autónomas.

Tabla 6. Personas colegiadas que trabajan en otras comunidades autónomas por sexo

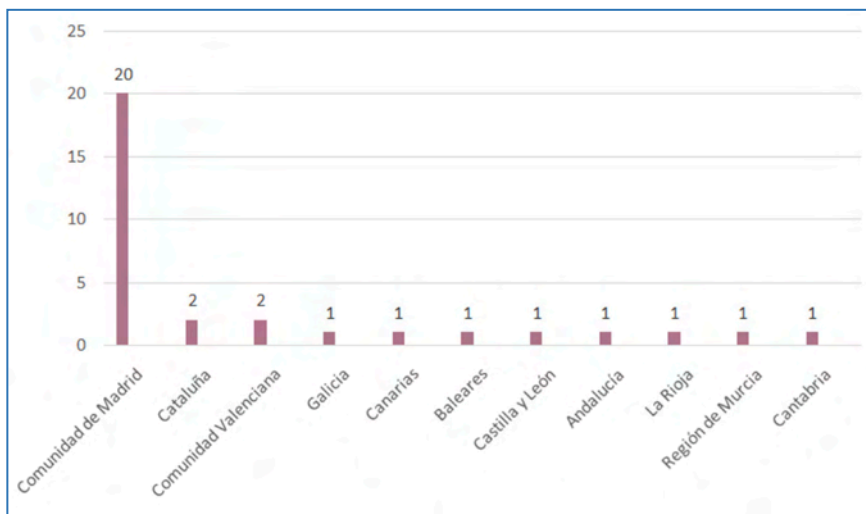
Trabajando otras comunidades autónomas	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Comunidad de Madrid	Hombres	6	18,75 %	20
	Mujeres	14	43,75 %	62,50 %
Cataluña	Hombres	---	---	2
	Mujeres	2	6,25 %	6,25 %
Comunidad Valenciana	Hombres	---	---	2
	Mujeres	2	6,25 %	6,25 %
Galicia	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,125 %	3,125 %
Canarias	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,125 %	3,125 %
Balears	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,125 %	3,125 %
Castilla y León	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,125 %	3,125 %
Andalucía	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,125 %	3,125 %
La Rioja	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,125 %	3,125 %
Región de Murcia	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,125 %	3,125 %
Cantabria	Hombres	1	3,125 %	1
	Mujeres	---	---	3,125 %

32  
100 %

Fuente: Elaboración propia.

**Un 62,50 % de las personas que trabajan en otras comunidades autónomas, lo hacen en la Comunidad de Madrid.**

Figura 10. Personas colegiadas que trabajan en otras comunidades autónomas



Fuente: Elaboración propia.

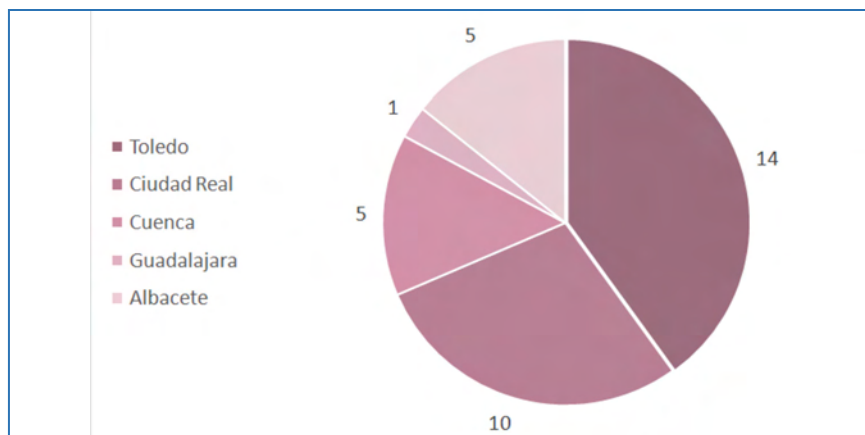
Las mayores cifras de paro vuelven a coincidir en las provincias de Toledo y Ciudad Real.

Tabla 7. Tabla Colegiados y colegiadas en paro por sexo y provincia

Personas en paro	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES	
Toledo	Hombres	4	11,43 %	14	35 100 %
	Mujeres	10	28,57 %	40,00 %	
Ciudad Real	Hombres	1	2,86 %	10	
	Mujeres	9	25,71 %	28,57 %	
Cuenca	Hombres	---	---	5	
	Mujeres	5	14,29 %	14,29 %	
Guadalajara	Hombres	---	---	1	
	Mujeres	1	2,86 %	2,86 %	
Albacete	Hombres	2	5,71 %	5	
	Mujeres	3	8,57 %	14,28 %	

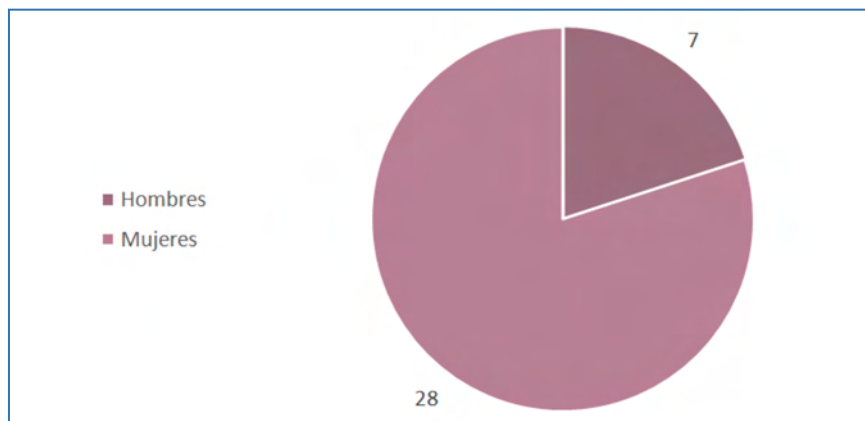
Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Colegiados y colegiadas en paro por provincia



Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. Colegiados y colegiadas en paro por sexo

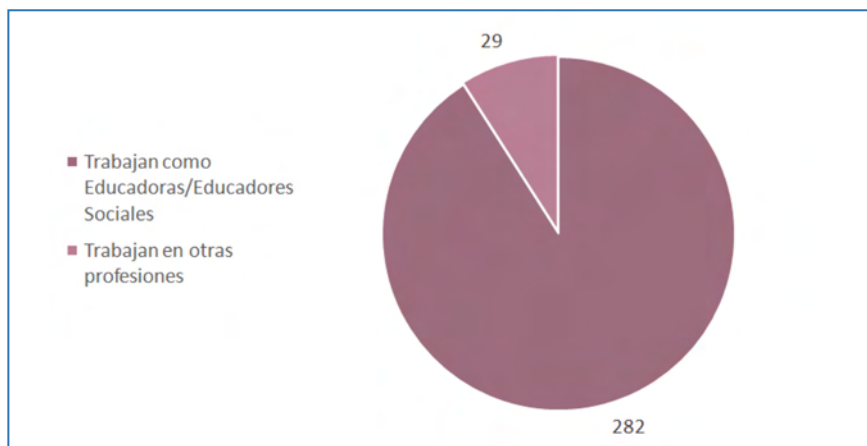


Fuente: Elaboración propia.

## 2.2. Sectores / ámbitos de trabajo

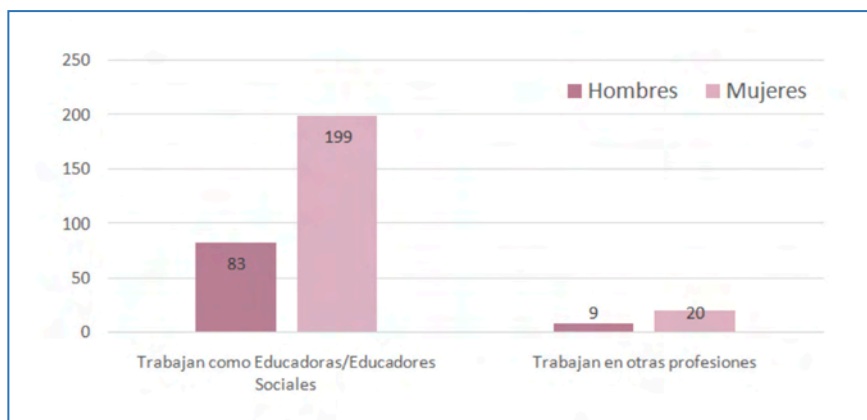
De los colegiados y colegiadas que manifiestan estar trabajando, el 90,68 % lo hace en algún ámbito / sector relacionado con la Educación Social. El resto, un 9,32 % trabaja en otras profesiones, en la mayoría de los casos sin ninguna relación con el campo de lo social.

Figura 13. Profesiones de las personas colegiadas



Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Profesiones de las personas colegiadas por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Entre las personas que desempeñan su labor profesional como Educadoras y Educadores Sociales, los ámbitos en los que mayoritariamente trabajan son *Servicios Sociales*, *Menores* y *Discapacidad*, aglutinando entre los tres a cerca de un 54% de las personas colegiadas.

Tabla 8. Sectores / Ámbitos de trabajo

Ámbito / sector	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
<b>Servicios Sociales</b>	Hombres	11	3,90 %	87
	Mujeres	76	26,95 %	30,85 %
<b>Menores</b>	Hombres	16	5,67 %	38
	Mujeres	22	7,80 %	13,47 %
<b>Discapacidad</b>	Hombres	10	3,55 %	29
	Mujeres	19	6,74 %	10,29 %
<b>Población vulnerable</b>	Hombres	9	3,19 %	23
	Mujeres	14	4,97 %	8,16 %
<b>Mujer</b>	Hombres	0	---	18
	Mujeres	18	6,38 %	6,38 %
<b>Educación (I.E.S.)</b>	Hombres	7	2,48 %	16
	Mujeres	9	3,19 %	5,67 %
<b>Adicciones / Salud mental</b>	Hombres	9	3,19 %	15
	Mujeres	6	2,13 %	5,32 %
<b>Educación (*)</b>	Hombres	5	1,77 %	13
	Mujeres	8	2,84 %	4,61 %
<b>Animación sociocultural</b>	Hombres	2	0,71 %	12
	Mujeres	10	3,55 %	4,26 %
<b>Jóvenes y adolescentes</b>	Hombres	4	1,42 %	9
	Mujeres	5	1,77 %	3,19 %
<b>Mayores</b>	Hombres	5	1,77 %	9
	Mujeres	4	1,42 %	3,19 %
<b>Administración</b>	Hombres	4	1,42 %	6
	Mujeres	2	0,71 %	2,13 %
<b>SIDA</b>	Hombres	1	0,35 %	4
	Mujeres	3	1,07 %	1,42 %
<b>Universidad</b>	Hombres	1	0,35 %	2
	Mujeres	1	0,35 %	0,70 %
<b>Empleo</b>	Hombres	1	0,35 %	1
	Mujeres	---	---	0,35 %

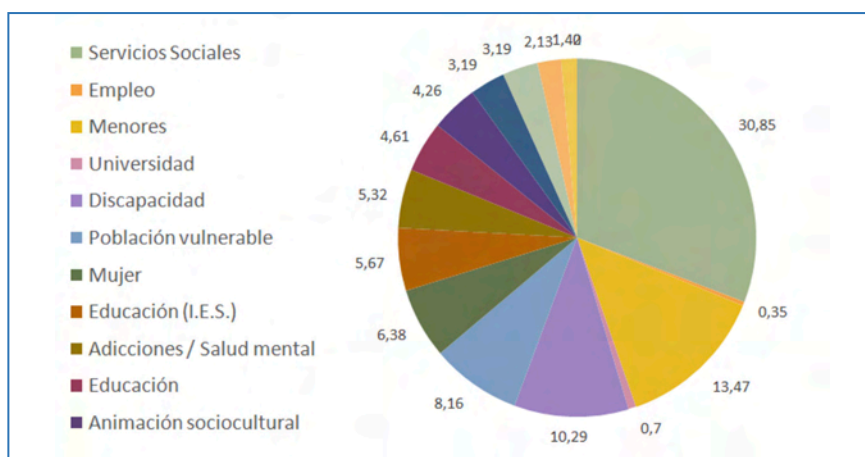
282  
100 %

Fuente: Elaboración propia.

(\*) En este apartado se reflejan las personas que trabajan en el ámbito educativo, excluyendo a las Educadoras y Educadores Sociales de los IES: formadores de YMCA, Universidad Popular, Residencia de estudiantes, Certificados de Profesionalidad, Asociaciones de proyectos educativos, Programas de prevención de la violencia familiar de AMFORMAD, Centros de Educación de Personas Adultas.

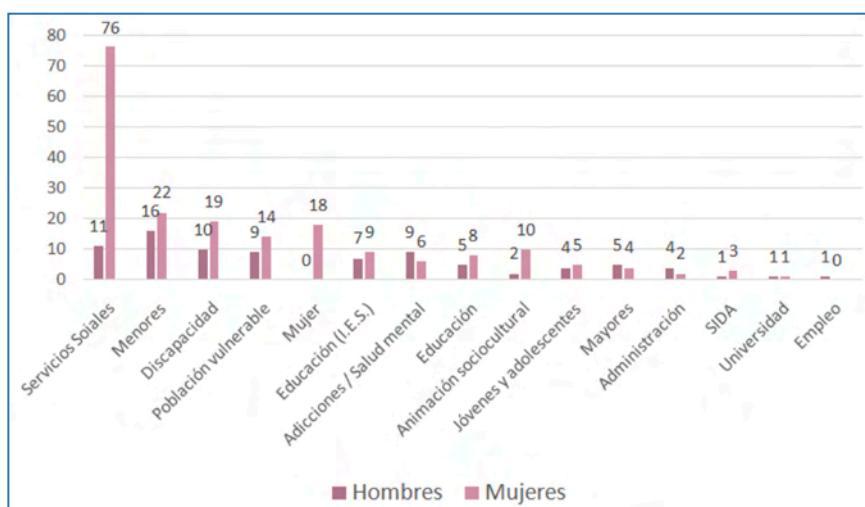
*El ámbito que mayor número de Educadoras y Educadores Sociales aglutina es el de Servicios Sociales.*

Figura 15. Sectores / Ámbitos de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. Sectores / Ámbitos de trabajo por sexo



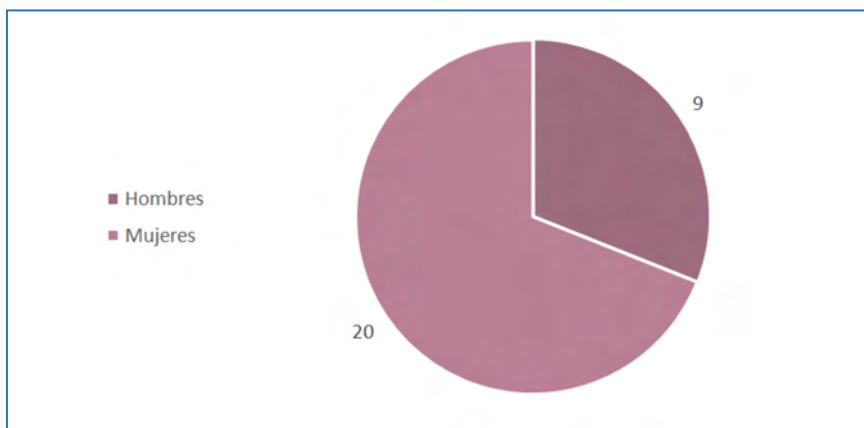
Fuente: Elaboración propia.



*Entre las personas colegiadas contamos  
 con 2 liberados sindicales.*

El 68,97 % de las personas que trabajan en otras profesiones son mujeres; el 31,03 % son hombres.

Figura 17. Personas colegiadas que trabajan en otras profesiones por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Personas colegiadas que trabajan en otras profesiones por profesión y sexo

Ámbito / sector	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES	
<b>Trabajo Social</b>	Hombres	---	---	6	29 100 %
	Mujeres	6	20,69 %	20,69 %	
<b>Administración</b>	Hombres	2	6,89 %	2	
	Mujeres	---	---	6,89 %	
<b>Auxiliar administrativo en empresa privada</b>	Hombres	---	---	2	
	Mujeres	2	6,89 %	6,89 %	
<b>Técnico Cultural</b>	Hombres	---	---	2	
	Mujeres	2	6,89 %	6,89 %	
<b>Panadero</b>	Hombres	1	3,45 %	1	
	Mujeres	---	---	3,45 %	

Ámbito / sector	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Conductor de autobuses	Hombres	1	3,45 %	1
	Mujeres	---	---	3,45 %
Forestal	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Maestra de Educación Especial	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Técnico del SEPE	Hombres	1	3,45 %	1
	Mujeres	---	---	3,45 %
Maestra de Primaria	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Terapeuta Ocupacional	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Profesora I.E.S.	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
PTSC	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Educatora Infantil	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Coordinador de Cultura	Hombres	1	3,45 %	1
	Mujeres	---	---	3,45 %
Maestro de Taller	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Técnico de Juventud	Hombres	---	---	1
	Mujeres	1	3,45 %	3,45 %
Cooperativa de vinos	Hombres	1	3,45 %	1
	Mujeres	---	---	3,45 %
Orientador laboral	Hombres	1	3,45 %	1
	Mujeres	---	---	3,45 %
Desconocido	Hombres	---	---	2
	Mujeres	2	6,89 %	6,89 %

29  
100 %

Fuente: Elaboración propia.

*El 20% de las personas colegiadas que trabajan en otras profesiones, lo hacen en Trabajo Social y son mujeres.*

Destacan profesiones como *panadero, conductor de autobuses, empleado en una cooperativa de vinos y forestal* que nada tienen que ver con la Educación Social.

*2 personas están colegiadas, a la vez, en el CESCLM y en el Colegio de Trabajo Social. Una persona está colegiada en el CESCLM y en el CEES Rioja.*

### **2.3. Puestos de dirección**

De los 311 colegiados y colegiadas que están trabajando, únicamente el 6,43 % ostentan cargos de responsabilidad en puestos de dirección. De ellos, el 3,86 % son hombres y el 2,57 % son mujeres.

Tan sólo 3 personas ostentan cargos públicos, como concejales de sus ayuntamientos, lo que supone un 0,86 %. De ellas, 2 son mujeres (0,57 %) y 1 es hombre (0,29 %).

## **3. SITUACIÓN POR COVID19**

### **3.1. Situación por Covid19 en España**

El primer positivo diagnosticado por Covid19 fue confirmado el 31 de enero en La Gomera.

El 14 de marzo, cuando en España contaba con cerca de 6.000 casos y 200 muertos pro Covid19, el Consejo de Ministros declaró el Estado de Alarma en todo el territorio nacional para frenar la emergencia sanitaria por coronavirus.

Desde entonces, se han confirmado más de 224.000 casos y han fallecido más de 26.000 personas.

Figura 18. Situación actual del COVID19 en el mundo



Fuente: <https://www.mscbs.gob.es/en/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/situacionActual.htm>

Figura 19. Situación actual del COVID19 en España



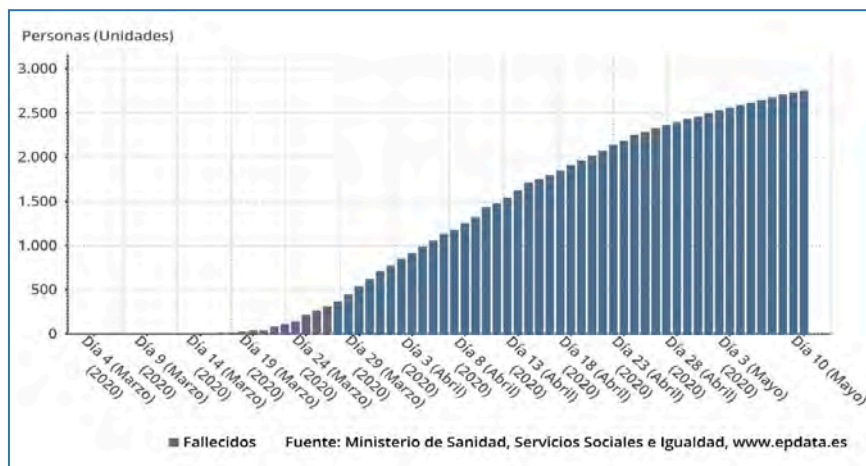
Fuente: <https://cnecovid.isciii.es/covid19/>

### 3.2. Situación por Covid19 en Castilla-La Mancha

El domingo 1 de marzo la Consejería de Sanidad de Castilla-La Mancha declaraba el primer caso de coronavirus en la región. Se trataba de un hombre en la provincia de Guadalajara, de 62 años y con patologías previas. De esta forma se inició una frenética carrera para intentar frenar esta pandemia global.

Sin duda el dato que marcará la evolución y desenlace de la pandemia es el número de fallecidos por coronavirus. Esta trágica estadística la encabezan la Comunidad de Madrid, con un tercio de todos los fallecidos por coronavirus en el país, Cataluña, Castilla-La Mancha y Castilla y León.

Figura 20. Evolución del número de fallecidos en Castilla-La Mancha



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. [www.epdata.es](http://www.epdata.es)

### 3.3. Índice de contagios entre profesionales

Las Educadoras y los Educadores Sociales formamos parte del grupo de profesionales que han proporcionado servicios esenciales a la población, en la mayoría de los casos sin protocolos claros de actuación y sin las medidas de protección adecuadas.

Aunque no podemos ofrecer datos concluyentes sobre el índice de contagio entre profesionales de la Educación Social, porque no se han realizado masivamente pruebas diagnósticas (test rápidos y test PCR), sí podemos afirmar que el porcentaje de profesionales con sintomatología es del 11,43 %, con porcentajes muy similares entre hombres (5,43 %) y mujeres (6,00 %).

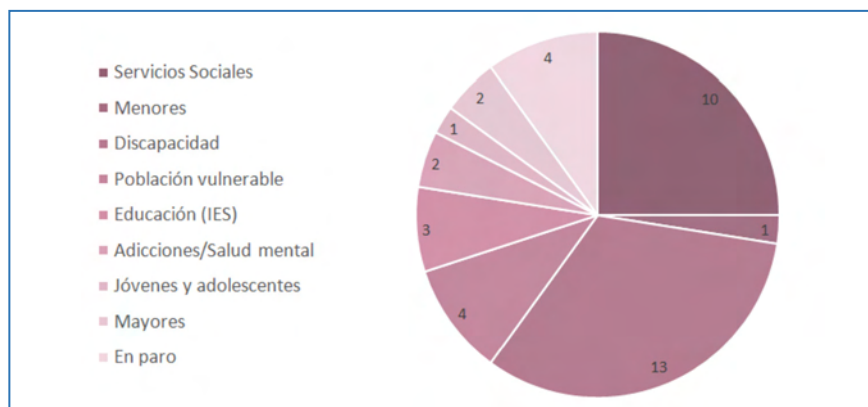
Tabla 10. Índice de contagios entre profesionales por ámbito y sexo

Ámbito / sector	Sexo	Número	Porcentaje	TOTALES
Servicios Sociales	Hombres	4	10,00 %	10
	Mujeres	6	15,00 %	25,00 %
Menores	Hombres	1	2,50 %	1
	Mujeres	---	---	2,50 %
Discapacidad	Hombres	5	12,50 %	13
	Mujeres	8	20,00 %	32,50 %
Población vulnerable	Hombres	2	5,00 %	4
	Mujeres	2	5,00 %	10,00 %
Educación (I.E.S.)	Hombres	2	5,00 %	3
	Mujeres	1	2,50 %	7,50 %
Adicciones / Salud mental	Hombres	1	2,50 %	2
	Mujeres	1	2,50 %	5,00 %
Jóvenes y adolescentes	Hombres	1	2,50 %	1
	Mujeres	---	---	2,50 %
Mayores	Hombres	1	2,50 %	2
	Mujeres	1	2,50 %	5,00 %
En paro	Hombres	2	5,00 %	4
	Mujeres	2	5,00 %	10,00 %

40  
100 %

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. Índice de contagios entre profesionales por ámbito /Sector



Fuente: Elaboración propia.

Los sectores/ámbitos en los que más contagios ha habido son *Discapacidad* y *Servicios Sociales*.

A pesar de que las personas mayores son la población más vulnerable y el sector de población con más fallecimientos, los y las profesionales que desempeñan su labor en este ámbito no han sufrido apenas contagios.

Algo parecido sucede con otros sectores que ofrecen servicios residenciales, como el de *Menores* y *Adicciones/Salud Mental*.

Tan solo un colegiado ha estado grave, con hospitalización en UCI.

**20 familias de profesionales han presentado contagio. En 8 de ellas ha fallecido un familiar directo.**

### 3.4. Índice de contagios en los recursos

En relación a la prevalencia de contagios en los recursos, cabe destacar que el mayor índice de porcentaje de contagios recae en los recursos residenciales. En este sentido, cabe señalar que en los citados recursos se ha mantenido la actividad laboral habitual, de este modo, el mantenimiento de la convivencia diaria entre profesionales y personas usuarias, la asistencia al puesto de trabajo de manera regular y la prevalencia de casos en los recursos anterior al establecimiento del Estado de Alarma, dificultan la posibilidad de contener la incidencia de casos. Entre los recursos residenciales consultados se obtienen los siguientes datos.

- ✓ En los recursos residenciales de menores existe una prevalencia de casos entre profesionales baja, sin que se den casos de contagio entre la población de menores que conviven en los recursos.
- ✓ En los recursos residenciales de personas con discapacidad la prevalencia de casos registrada es significativa entre los profesionales y elevada entre las personas usuarias de los citados recursos. El ámbito de discapacidad ha sido el ámbito que registra mayor incidencia de casos de contagios entre las personas usuarias, incluyendo entre los datos obtenidos cuatro casos de personas fallecidas.
- ✓ En el ámbito de adicciones y salud mental también se registran algunos casos entre profesionales y una mayor prevalencia entre las personas usuarias.

- ✓ En el ámbito de mujer los datos obtenidos se corresponden con el recurso de casa de acogida de mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido existe una baja prevalencia de casos entre profesionales y ningún caso registrado de usuarias contagiadas.
- ✓ En el ámbito de mayores existen también datos que señalan la incidencia de casos entre profesionales y personas usuarias con contagios, siendo también un ámbito de significativa trascendencia en cuanto a índice de contagios por COVID-19.

Uno de los aspectos que más ha determinado la prevalencia de casos contagiados en los recursos residenciales ha sido el número de profesionales y personas usuarias residentes. En los recursos residenciales con mayor número de convivientes y profesionales por turno, la prevalencia de casos ha sido mayor. Entre los aspectos que han permitido prevenir y controlar la incidencia de contagios en los recursos residenciales cabe destacar: la reorganización de tiempos, la redistribución de espacios y la modificación de turnos de los y las profesionales que han permitido mantener una mayor distancia social en los espacios de convivencia. Estas medidas han sido complicadas de establecer en los recursos residenciales con un elevado índice de residentes, más aún cuando estos han presentado dificultades para poder cumplir con los protocolos planteados, como sucede en los recursos residenciales que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como los centros residenciales de personas con discapacidad grave, personas con trastorno mental grave y personas mayores.

Otro de los aspectos señalados por las personas que trabajan en estos recursos en relación a la incidencia de casos han sido las dificultades iniciales para poder disponer de las adecuadas medidas de protección que han dificultado las medidas de prevención y control ante posibles casos, así como la no realización de pruebas de detección.

Los ámbitos de trabajo que han permitido la continuidad de la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo han registrado un bajo índice de contagios por COVID-19 entre sus profesionales. La modalidad de teletrabajo en este sentido ha permitido evitar la exposición de los Educadores y de las Educadoras Sociales y a las personas que atienden a posibles contagios, siendo una de las más significativas medidas de prevención. Entre los ámbitos de la Educación Social con mayor prevalencia de teletrabajo se encuentran: Educadores y Educadoras Sociales que trabajan en Institutos de Enseñanza Secundaria, en Servicios Sociales, Animación Sociocultural, Formación, Empleo y puestos de la Administración. Destacar que de entre estos ámbitos el que presenta alguna prevalencia de casos entre sus profesionales, es el ámbito de Servicios Sociales. Dicha prevalencia puede deberse a que las personas que trabajan en este ámbito han acudido ocasionalmente a sus



puestos de trabajo y, pese a no realizar intervenciones directas, en algunos casos ha sido necesario llevar a cabo actuaciones de carácter urgente que han podido exponer a los y las profesionales a algún riesgo de contagio.

*Los ámbitos más afectados por la incidencia de contagios por COVID-19 han sido los recursos residenciales, con una mayor incidencia entre los recursos de los ámbitos de Discapacidad, Salud mental y adicciones y Mayores, seguidos del ámbito de Servicios Sociales.*



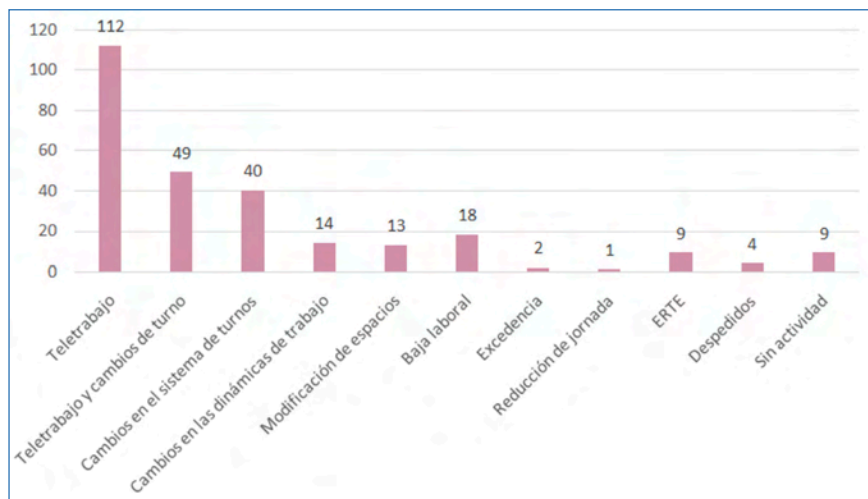
### 3.5. Modificación de las condiciones de trabajo

Es más que evidente que la crisis social y sanitaria que estamos viviendo como consecuencia de la pandemia por Covid19 está causando un gran impacto en nuestra profesión. Algunas claras muestras de ello son los cambios en las dinámicas de trabajo y en los modelos habituales de intervención.

A excepción de los recursos residenciales, el resto de profesionales ha desarrollado su labor mediante teletrabajo, sobre todo en **Servicios Sociales**. En este ámbito nos encontramos con diversas situaciones:

- La gran mayoría desarrolla su trabajo telemáticamente desde casa y no están acudiendo al centro de trabajo, salvo alguna urgencia.
- En algunos ayuntamientos han establecido un sistema de turnos para acudir un par de veces por semana al despacho, aunque sin atención presencial.
- En otros, los menos, siguen acudiendo, a pesar del Estado de Alarma, a trabajar al despacho del ayuntamiento. Atienden presencialmente en la entrega de alimentos.

Figura 22. Modificaciones en las condiciones de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En los recursos residenciales también nos encontramos con diferentes realidades:

- En muchos de ellos se ha modificado el sistema de turnos, pasando a turnos de 15-24 horas con el fin de limitar la entrada y salida de profesionales para evitar contagios entre las personas residentes.
- En otros, se ha mantenido el mismo sistema de turnos pero se han adoptado otra serie de medidas, como no coincidir con los compañeros y compañeras en el cambio de turno; la coordinación se efectúa por vía telefónica.

Solo nueve personas nos han manifestado encontrarse en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo; una de ellas se encuentra en un ERTe parcial.

Sin desarrollar ningún tipo de actividad se encuentran otras nueve personas.

Cuatro personas han sido despedidas tras decretarse el Estado de Alarma, una de ellas tras haberse confirmado su contagio.

Respecto a las dinámicas de trabajo nos hemos encontrado con situaciones, cuando menos curiosas. Una profesional que desempeñaba labores de formación y que se encontraba teletrabajando ha sido requerida por la empresa para realizar labores de acompañamiento a un menor ingresado en hospital, labores que ha desarrollado hasta el fallecimiento del menor.

Otra situación, denunciada por el Colegio, tiene que ver con los Educadores y Educadoras Sociales de los I.E.S. Cuatro Educadores/Educadoras Sociales de la provincia de Albacete han sido llamados para incorporarse al CADIG Albatros. A pesar de estar desarrollando su labor desde casa, en coordinación con los equipos directivos y los departamentos de orientación de los centros, han sido llamados para desempeñar labores propias de cuidadores/auxiliares en el centro de atención a personas con discapacidad intelectual grave.

### 3.6. Labores que se desarrollan en los diferentes ámbitos / sectores



#### **Servicios Sociales**

- ✓ Casi todos los y las profesionales que trabajan en Servicios Sociales se encuentran teletrabajando.
- ✓ Coordinación con el equipo.
- ✓ Trabajo basado en atención a las demandas.
- ✓ Atención presencial para atender necesidades básicas (alimentación).
- ✓ Resolución de situaciones de urgencia.
- ✓ Coordinación con centros y familias para apoyo escolar.
- ✓ Facilitar deberes a los niños y niñas sin recursos. Lo imprimen y los padres pasan a recogerlos.
- ✓ Seguimientos telefónicos.



#### **Menores**

- ✓ Todos los recursos residenciales han permanecido abiertos con trabajo presencial de los y las profesionales.

- ✓ Coordinación con Servicios Sociales, Fiscalía y otros recursos.
- ✓ Elaboración de protocolos.
- ✓ Seguimiento y atención sólo de casos urgentes (TAM).
- ✓ Seguimiento telefónico.
- ✓ En los juzgados hay trabajo presencial sin atención directa.
- ✓ En los recursos residenciales ha sido necesario incorporar a la dinámica de convivencia la actividad escolar de cada uno de los menores, el seguimiento, orientación y apoyo escolar.



## **Discapacidad**

- ✓ Los recursos residenciales han permanecido abiertos con atención presencial de profesionales.
- ✓ Elaboración de informes y programaciones.
- ✓ Diseño e impartición de formación online.



## **Educación**

- ✓ Coordinación con el equipo docente y el departamento de orientación.
- ✓ Seguimiento familia-alumnado.
- ✓ Apoyo escolar.
- ✓ Coordinación con Servicios Sociales y otros recursos.

- ✓ Apoyo al trabajo docente.
- ✓ Apoyo y seguimiento individual del alumnado.
- ✓ Elaboración de materiales.
- ✓ Formación online / teleformación.
- ✓ Apoyo emocional ante situaciones de duelo en las familias.
- ✓ Detección de situaciones de vulnerabilidad.



### **Jóvenes y adolescentes**

- ✓ Apoyo formación online.



### **Mayores**

- ✓ Los recursos residenciales han permanecido abiertos con atención presencial de los profesionales.
- ✓ Seguimiento telefónico.
- ✓ Preparación y envío de documentación con tareas.
- ✓ Programa de promoción del buen trato: remisión de informes a Fiscalía y reasignación de recursos.
- ✓ En algunos casos, confinamiento con las personas residentes.



## **Administración**

- ✓ Trabajo propio mediante la modalidad del teletrabajo, en la inmensa mayoría.
- ✓ Coordinación con recursos residenciales.



## **Adicciones / Salud mental**

- ✓ Los recursos residenciales han permanecido abiertos con atención presencial de profesionales.
- ✓ Secuenciación de medidas para la vuelta progresiva a la normalidad.
- ✓ Seguimientos telefónicos.
- ✓ Diseño de materiales.
- ✓ Sin intervención socioeducativa.



## **Población vulnerable**

- ✓ Atención a urgencias.
- ✓ Atención a las necesidades básicas (alimentación).
- ✓ Reparto de comida - Banco de alimentos.
- ✓ Coordinación con Servicios Sociales.



## Universidad

- ✓ Clases virtuales.
- ✓ Reuniones telemáticas.

*En aquellos ámbitos en los que existen recursos residenciales se han diseñado protocolos y guías de actuación de carácter interno para la prevención y control frente al Covid19 (medidas de higiene, modificación de espacios de convivencia, actividades por turnos...)*



## Animación Sociocultural

- ✓ Elaboración de materiales.
- ✓ Seguimiento y actividades virtuales.



## Mujer

- ✓ Los recursos residenciales han permanecido abiertos con atención presencial de las profesionales.
- ✓ En los Centros de la Mujer se ha desarrollado trabajo de oficina sin atención presencial, salvo urgencias.
- ✓ Seguimiento telefónico.
- ✓ Coordinación telefónica con las compañeras, al no coincidir en los cambios de turno para evitar contagios.

### 3.7. Principales quejas de los y las profesionales



#### **Respecto a la respuesta de la administración**

- ✓ No se han realizado los test entre los y las profesionales de los recursos residenciales, lo que posiblemente ha aumentado el riesgo de contagio entre las personas usuarias.
- ✓ Falta de respuesta de la administración.
- ✓ Demoras en los pagos de las ayudas.
- ✓ Bolsas paralizadas.



#### **Respecto a los equipos de protección**

- ✓ Las mascarillas que usan son caseras.
- ✓ EPI's no adecuados. Las mascarillas no reúnen las mínimas condiciones para evitar contagios.
- ✓ Medios de protección escasos.
- ✓ Los EPI's los tiene que llevar cada uno.
- ✓ En un centro de menores nos dicen que no usan las mascarillas, al no haber contagio.
- ✓ Las medidas de protección han llegado tarde.
- ✓ Faltan EPI's y medidas de protección, sobre todo en los recursos residenciales (menores, discapacidad).
- ✓ Dificultades para encontrar medidas de protección.
- ✓ Tienen mascarillas, pero no guantes.

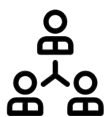




## **Respecto a las condiciones de trabajo**

- ✓ Los medios técnicos para desarrollar el teletrabajo los ponen los trabajadores: equipos, conexión a internet...
- ✓ Dificultades con los recursos telemáticos (plataforma, accesibilidad...)
- ✓ Dificultades de la telemática para las personas mayores.
- ✓ Falta de acceso telemático de las familias.
- ✓ Al principio la empresa (Cruz Roja) se resistía a establecer medidas preventivas.
- ✓ Las casas de acogida no se han considerado recursos esenciales.
- ✓ Mucha carga de trabajo, porque no se han sustituido las bajas.
- ✓ Poco reconocimiento de la figura profesional.
- ✓ No se puede atender de manera adecuada.
- ✓ Mayor volumen de trabajo y bajo mayor presión.
- ✓ En casas de acogida ha aumentado la limpieza, pero la tienen que hacer las trabajadoras (E.S.).
- ✓ Dificultades para contactar con las familias (IES).
- ✓ La labor educativa no se está desarrollando (se encuentra un poco “vacía”).
- ✓ No se han atendido las propuestas de los trabajadores (en algunos recursos los trabajadores, al ser de fuera de la localidad de trabajo y no tener cargas familiares, habían propuesto confinarse con las personas usuarias).
- ✓ Protocolo: tienen que cambiarse de ropa al entrar y al salir del centro (discapacidad).

- ✓ De algunas entidades nos dicen que son “una dictadura encubierta” (Cáritas).
- ✓ De los días que no han trabajado tienen que devolver las horas.
- ✓ A 4 E.S. de Institutos de Albacete les han reasignado al CADIG Albatros. Están realizando funciones correspondientes a otras categorías profesionales (Cuidador, auxiliar técnico educativo).



### **Respecto a la situación social**

- ✓ Aumento considerable de las familias en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Miedo generalizado a los recortes y a que se vea afectada la atención a familias y colectivos.
- ✓ Familias desbordadas por presión laboral.
- ✓ Han aumentado las situaciones críticas en Servicios Sociales.
- ✓ El reparto de alimentos se ha multiplicado con respecto a la pasada crisis económica.
- ✓ En Servicios Sociales, “si las necesidades básicas no están cubiertas no se puede hacer nada”.



### **Respecto al futuro inmediato**

- ✓ Preocupación ante la incertidumbre de cómo se retomar la actividad ante la “nueva normalidad”, sobre todo en los y las profesionales que trabajan en intervención directa con colectivos.
- ✓ Preocupación por cuáles y durante cuánto tiempo serán necesarias medidas de protección.

- ✓ Preocupación por no tener las medidas de protección adecuadas cuando se produzca la reincorporación.
- ✓ Preocupación por las nuevas formas de trabajo.
- ✓ Preocupación por las estrategias de intervención e interacción que habría que ir definiendo como profesionales.

*Respecto al futuro, la palabra que mejor lo define es PREOCUPACIÓN.*

#### 4. PROPUESTAS DE MEJORA POR ÁMBITOS



##### **Servicios Sociales**

- ✓ Aumentar/reforzar las plantillas de Educadores y Educadoras Sociales en los equipos, tanto en Servicios Sociales básicos, como en los dispositivos de atención especializada, para atender a los colectivos más castigados por los efectos sociales y económicos.
- ✓ Diseñar planes que garanticen el mantenimiento de la atención de los Servicios Sociales básicos y especializados a la ciudadanía en caso de rebrote del virus que conllevara medidas de confinamiento o restricción de la movilidad. Es inconcebible la paralización y el cierre de los Servicios Sociales.
- ✓ Mejorar los recursos tecnológicos de Atención Primaria, haciendo la información más asequible para todos los colectivos.
- ✓ Reforzar las plantillas para trabajar en la detección de nuevas situaciones familiares de pobreza, y en los programas de inclusión social.
- ✓ Realizar seguimiento de unidades familiares incluidas previamente en la prestación de apoyo a la unidad convivencial, apoyo emocional durante el confinamiento, información sobre ayudas y recursos, deri-

vacación a entidades especializadas en asesoramiento jurídico y apoyo a la búsqueda activa de empleo.

- ✓ Apoyo en la gestión de ayudas económicas a los más vulnerables.
- ✓ Coordinación con salud mental.
- ✓ Coordinación con centros educativos.
- ✓ Búsqueda de soluciones para afrontar la crisis económica.



## Personas mayores

- ✓ Fomentar e implementar medidas de apoyo que permitan a las personas mayores permanecer en sus hogares o, al menos, que puedan aumentar el tiempo de convivencia con sus familias.
- ✓ Diseño de actividades en los centros de día y residencias en las que participen los familiares.
- ✓ Promoción de la cogestión de las familias en la atención y actividades de los centros de mayores.
- ✓ Promover el buen trato a nivel intrafamiliar y comunitario, a través de la elaboración de un plan de actuación dentro del ámbito territorial que procure acciones de sensibilización y de promoción del trato adecuado hacia las personas mayores.
- ✓ Promoción de la autonomía en el entorno comunitario, próximo a la red natural de la persona mayor, promocionando la permanencia de las personas mayores en sus viviendas, facilitando los recursos y apoyos necesarios.
- ✓ Sensibilizar a la comunidad sobre la necesidad de eliminar estereotipos y respetar los derechos de las personas mayores como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho con capacidad para decidir.
- ✓ Prestar especial atención a los casos en los que pudiera existir trato inadecuado (maltrato, negligencia, abuso económico...) hacia la per-

sona mayor, activando los protocolos de protección establecidos al efecto, y también a los casos en los que las personas mayores vivan solas.

- ✓ Sesiones y talleres formativos para mejorar del estado de ánimo de las personas mayores y hacer perder el miedo a salir a la calle.



### **Menores en riesgo**

- ✓ Aumentar las campañas de acogimiento familiar, prioritariamente en lo referido a acogimiento temporal por situación de crisis sobrevenidas: vacaciones de verano en familias acogedoras de los niños y niñas que residen en centros de acogida.
- ✓ Conseguir que ningún menor se quede sin cubrir sus necesidades básicas (alimentación, salud, educación...). Solicitar a los gobiernos que se asegure la cobertura de todas las necesidades de los y las menores, y que se pueda volver a las escuelas y demás actividades, muy importantes para el desarrollo integral de la infancia, que retomen sus actividades lo antes posible y en las mejores condiciones.



### **Discapacidad**

- ✓ Conseguir que la vuelta a la normalidad sea igualitaria para todas las personas.
- ✓ Ayudas para aquellas personas con discapacidad y dependencia, para que no se queden solas cuando sus familiares vuelvan a su actividad laboral. Muchas de estas personas con discapacidad aún no podrán volver a los centros donde estudiaban o trabajaban.



## **Educación de Personas Adultas**

- ✓ Ampliación de los ámbitos y zonas de aprendizaje.
- ✓ Habilitación de más espacios de aprendizaje y sacar las aulas a la calle, a espacios más abiertos, así como facilitar el aprendizaje online.
- ✓ Retorno de los convenios para la contratación de docentes por parte de ayuntamientos y entidades sin ánimo de lucro.



## **Ámbito educativo**

- ✓ Conseguir que la vuelta a la normalidad sea igualitaria para todas las personas.
- ✓ Apoyar al alumnado con mayores dificultades para continuar con su proceso formativo.
- ✓ Incorporación inmediata de las Educadoras y los Educadores Sociales de los IES para, en colaboración con el profesorado, atender a aquellos niños y niñas que por distintas circunstancias (sociales, absentismo, falta de medios tecnológicos...) no pueden seguir con sus actividades escolares.
- ✓ Reforzar el sistema educativo para reducir al máximo la brecha social que la crisis sanitaria ha acentuado, mediante la incorporación de la figura de Educadores y Educadoras Sociales al sistema educativo.
- ✓ Identificar e intervenir en aquellos factores que dificultan el cumplimiento del principio de inclusión educativa, eje vertebrador del sistema escolar, a través de la incorporación de más Educadores y Educadoras Sociales en el sistema educativo.
- ✓ Mejorar el sistema educativo en general.



## Personas inmigrantes

- ✓ Impulsar la integración de los niños, niñas y jóvenes migrantes no acompañados. Regularización de los y las menores que están o han estado bajo el sistema de protección.
- ✓ Creación, dotación y aumento de los programas de atención a menores extutelados, tanto dependientes de la administración, como de otras entidades sociales.
- ✓ Mayor dotación de recursos de acogida y de programas de acceso a la vivienda.
- ✓ Facilitar la llegada y regulación de personas inmigrantes.
- ✓ Promover acciones de atención, sensibilización, visibilización y conocimiento de la discriminación por origen racial o étnico.
- ✓ Concienciar a la población sobre los beneficios que nos puede aportar tener un país multi e intercultural, para que la población pierda el miedo a que el virus siga llegando y que los culpables sean las personas inmigrantes.
- ✓ Facilitar el acceso a los servicios médicos y de salud a las minorías étnicas.



## Personas drogodependientes

- ✓ Más trabajo educativo y psicológico para sobrellevar el proceso de desintoxicación, más las consecuencias de haber estado encerrados, tanto para las personas drogodependientes, como para sus familias.
- ✓ Trabajo educativo y psicológico con estas personas y sus familias para evitar que la salida a la calle tras el confinamiento les lleve a volver a consumir.



## **Personas sin hogar o vivienda estable**

- ✓ Reforzar las plantillas de atención en los dispositivos que se han montado a nivel local para la atención a personas sin hogar durante el estado de emergencia. Aunque se gestionan por los ayuntamientos, que se encargan de la seguridad, aprovisionamiento y gestión por parte del personal de servicios sociales, estos están funcionando con apoyo voluntario de entidades del Tercer Sector, con horarios diarios muy amplios de atención que traspasan el objetivo de la prestación de voluntariado y suplen la contratación de personal formado (Educadores y Educadoras Sociales) para realizar el acompañamiento social que estas personas necesitan. Se deberían realizar procesos de acompañamiento profesionalizado cuando sea posible en la desescalada.
- ✓ Es importante dotar de recursos económicos para contratar personal que realice estas intervenciones, ya que el Ministerio recomienda el mantenimiento de estas estructuras para posibles rebrotes o épocas de frío.
- ✓ Trabajar con estas personas en programas de vivienda y trabajo, mediante servicios sociales y diversas organizaciones, para conseguir que cuando termine esta situación, estas personas vulnerables no vuelvan a la calle, donde corren mayores riesgos, y se vayan integrando en la sociedad.



## **Personas con escasos recursos económicos**

- ✓ Facilitar la consecución de ayudas para salir adelante y la integración laboral de estas familias.



## 5. CONCLUSIONES

La declaración del Estado de Alarma el pasado 14 de marzo puso en marcha la campaña #YoMeQuedoEnCasa, estableciendo como modalidad de trabajo preferente, el teletrabajo. Desde el ámbito profesional de la Educación Social, muchos de sus puestos de trabajo no pueden adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo. Las Educadoras y los Educadores Sociales que prestan sus servicios en centros de menores, en residencias de mayores, en casas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género, en comunidades terapéuticas, en recursos que trabajan con personas migrantes..., han requerido de la presencia física de sus profesionales, siendo necesario continuar manteniéndose al lado de las personas y los colectivos más vulnerables.

Del análisis de los datos colegiales se desprende que la inmensa mayoría de personas colegiadas son mujeres (71 %), que mayoritariamente residen en la región (90 %) y que Toledo y Ciudad Real aportan más de la mitad de personas colegiadas (54 %).

Respecto a la situación laboral, cerca del 89 % se encuentra trabajando, aunque un porcentaje cercano al 8 % lo hace en otras profesiones. Destaca el hecho de que cuatro de cada cinco personas en situación de desempleo son mujeres. Un porcentaje similar, próximo al 90 %, indica que se encuentran trabajando en Castilla-La Mancha.

Las mayores cifras de paro coinciden en las provincias de Toledo y Ciudad Real.

El ámbito en el que desempeña su trabajo un mayor número de personas colegiadas es el de Servicios Sociales, con un 31 %; le siguen Menores (14 %) y Discapacidad (10 %).

La situación ante el COVID-19 plantea nuevos contextos sociales en los que las personas más vulnerables se enfrentan a nuevas formas de exclusión. Así, esta pandemia no solo ha supuesto una crisis sanitaria, sino también social. Con ello, muchos de los ámbitos de trabajo de la Educación Social se han visto afectados por diversos cambios en su trabajo, espacios y dinámicas dignas de análisis.

Ante la ausencia de pruebas diagnósticas, no podemos ofrecer datos concluyentes sobre el índice de contagio entre profesionales de la Educación Social, pero sí podemos cifrar el porcentaje de profesionales con algún tipo de sintomatología asociada a la COVID-19 en torno al 11,5 %.

En relación a la prevalencia de contagios en los recursos, cabe destacar que el mayor índice de contagios recae en los recursos residenciales, sobre todo en el ámbito de la discapacidad. Entre las principales causas pueden estar el haberse

mantenido en ellos la actividad laboral habitual y la convivencia diaria entre profesionales y personas usuarias. La prevalencia de casos en los recursos, anterior al establecimiento del Estado de Alarma, ha dificultado la posibilidad de contener la incidencia de casos.

En aquellos recursos residenciales con mayor número de convivientes y profesionales por turno, la prevalencia de casos ha sido mayor, a pesar de haberse diseñado protocolos y guías de actuación de carácter interno para la prevención y control de los contagios. Entre las medidas adoptadas para controlar el índice de contagios destacan la reorganización de tiempos, la redistribución de espacios y la modificación de los turnos de trabajo.

A nivel general, los ámbitos de trabajo que han permitido la continuidad de la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo han registrado un bajo índice de contagios por COVID-19 entre sus profesionales.

Resulta curioso que, en el ámbito de Servicios Sociales, con un importante porcentaje de profesionales teletrabajando, el índice de contagios ha sido elevado. La posible causa es que las personas que han estado desarrollando trabajo presencial, al lado de la población más desfavorecida, se ha visto muy expuesta al contagio y no ha contado con las adecuadas medidas de protección.

La pandemia también ha modificado, de manera significativa, las condiciones de trabajo. El índice de despidos y el de profesionales en situación de ERTE no son significativos. Sí lo es el hecho de que alguna persona haya sido despedida después de haberse confirmado su contagio. Otros profesionales de la Educación Social que desempeñan su trabajo en IES de la región han sido requeridos por la Junta de Comunidades para incorporarse a un Centro de Atención a Personas con Discapacidad Intelectual Grave, desempeñando labores propias de cuidadores y auxiliares.

Esta pandemia ha incrementado el número de personas y colectivos en situación de vulnerabilidad, y ha evidenciado que la brecha digital es aún más grande de lo que se suponía.

A pesar de las enormes dificultades y de que existe un sentimiento mayoritario de preocupación entre profesionales de la Educación Social, esta pandemia ha evidenciado, una vez más, que la EDUCACIÓN SOCIAL ES ESENCIAL.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso González, D., Lirio Castro, J., Mairal Medina, P. (coords.) (2007). Mayores activos. Teorías, experiencias y reflexiones en torno a la participación social de las personas mayores. Madrid: Factoría de Ediciones y Producciones.
- ANECA. (2005). Libro Blanco de Grado en Pedagogía y Educación Social (vol. 1). Madrid: ANECA.
- ASEDES, CGCEES (2007). Documentos profesionalizadores. Toledo: ASEDES.
- García Molina, J. (coord.) (2003). De nuevo, la Educación Social. Madrid: Dykinson
- García Molina, J., Marí Ytarte, R. (coords.) (2002). Pedagogía Social y mediación educativa. Toledo: APESCAM.
- Lirio Castro, J. (coord.) (2005). La metodología en Educación Social. Recorrido por diferentes ámbitos profesionales. Madrid: Dykinson.
- Martínez García, C. (coord.) (2007). Los sistemas de protección de menores en la España de las Autonomías. Madrid: Dykinson.
- Pantoja, L (coord.) (2018). El código deontológico de la Educación Social. Una visión desde la práctica profesional. Bilbao: Ediciones Beta.
- Peces Bernardo, F.J. (2000). Algunas consideraciones a tener en cuenta en la elaboración de materiales didácticos. En Asociación Fomento de Educación de Adultos (Eds.), Metodología y didáctica en la Educación de Adultos (97-102). Burgos: AFEA.
- Sáez Carreras, J. (2003). La profesionalización de los Educadores Sociales. En busca de la competencia educativa cualificadora. Madrid: Dykinson.
- WV.AA. (1998). I Congreso estatal del Educador Social. Presente y futuro en la Educación Social. Barcelona: FEAPES.
- WV.AA. (2005). IV Congreso estatal del/a Educador/a Social. Políticas socioeducativas: retos y propuestas en el siglo XXI. Santiago de Compostela: CESG y ASEDES.
- WV.AA. (2008). 5º Congreso estatal de las Educadoras y Educadores Sociales. La profesionalización: recorridos y retratos de una profesión”. Madrid: Dykinson.
- WV.AA. (2018). Modelos de acción Social I. Experiencias y buenas prácticas en Trabajo y Educación Social. Buenos Aires: Miño y Dávila.

## Webs

Centro Nacional de Epidemiología. Ministerio de Ciencia e Innovación. Ministerio de Sanidad.

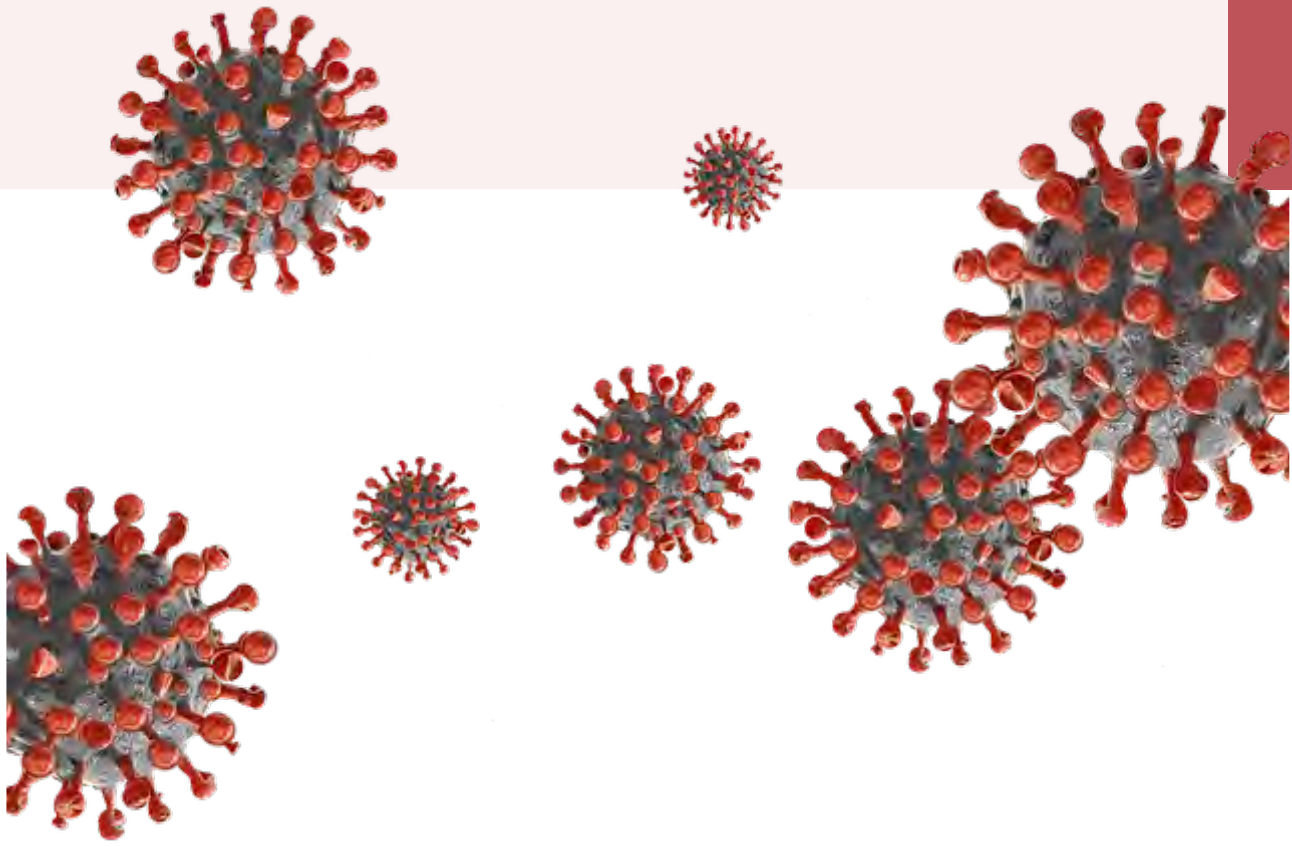
<https://cnecovid.isciii.es/covid19/>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

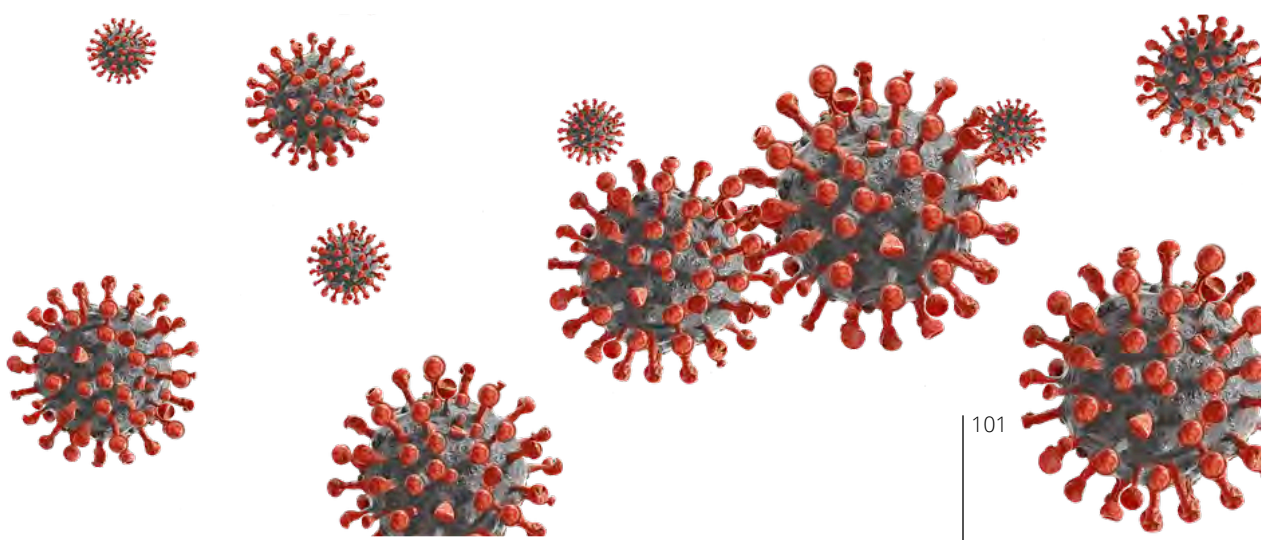
<https://www.mscbs.gob.es/en/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/situacionActual.htm>.

Epdata, plataforma de Europa Press

[www.epdata.es](http://www.epdata.es)



*“Tal vez estamos empezando a comprender que nadie se salva solo, que las fronteras no existen, que la salud es un derecho universal, que la economía puede esperar, que la vida es frágil y que protegerla es un derecho colectivo...”*





ISBN 84-18095-34-2



9 788418 095344 >