



MARÍA DEL MAR FERNÁNDEZ ROBLES | ENRIQUE PASTOR SELLER | ANA CRISTINA RUIZ MOSQUERA | MARÍA DE LAS OLAS PALMA GARCÍA  
JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS | HELENA NEVES ALMEIDA | BIBIANA ESPERANZA CHIQUILLO | SARA DE LA PINTA PRIETO  
RAFAEL ACEBES VALENTÍN | MÓNICA LISET VALBUENA PORRAS | LINA MARÍA PINZÓN ROCHA | LOURDES MORO GUTIÉRREZ  
MARÍA JESÚS PENA CASTRO | MARÍA FIOLE RUIZ | YURI ALICIA CHÁVEZ PLAZAS | ALBA STELLA CAMELO MAYORGA | EVA ALADRO VICO  
MARÍA JOSÉ CAVADAS GORMAZ | DIMITRINA JIVKOVA SEMOVA | GRACIELA PADILLA CASTILLO | ROXANA POPELKA SOSA  
PAULA REQUEJO REY | JOAQUÍN CASTILLO DE MESA | M<sup>ª</sup> INMACULADA LÓPEZ NÚÑEZ | JOSE MANUEL VELASCO RETAMOSA  
JORGE GARCÍA | SUSANA RUBIO VALDEHITA | BELÉN PEYRÓ OUTEIRIÑO | MIGUEL DEL FRESNO GARCÍA | LIANNE URADA

# Análisis de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sociales en la región de Murcia

## Analysis of employability of social workers in the Murcia region

María del Mar Fernández Robles\*, Enrique Pastor Seller\*\*

\* Graduada en Trabajo Social. Instituto Murciano de Acción Social de la Región de Murcia. marfer71@gmail.com

\* Profesor Titular de Universidad. Universidad de Murcia. epastor@um.es

---

### Abstract:

The article presents the results of an empirical investigation oriented to know the variables that affect the employability situation of the social work professionals at present, specifically the characteristics of the employing entities, the typology of the job offer for the profession and the profile of competencies required by the employing entities. To this end, the total universe of job offers (120) for social work professionals in the one region of Spain (Murcia) and one year (2016) has been studied. The data collection was done through a validated protocol that allowed the systematic collection of 27 dimensions. Their results were analyzed through a focus group of experts through a report and script of 11 categories of analysis. The results reveal that the job offer for social work is little and it comes mainly of third sector private entities, with temporary jobs, requiring an expertise for this professionals in the area of activity offered, being the areas of work that most job offered, the areas of personal support and employability.

**Keywords:** Employability, third sector, job offers, professional profile, social work, sources of employment.

---

### Resumen:

El artículo presenta los resultados de una investigación empírica orientada a conocer las variables que inciden en la situación de empleabilidad de los profesionales del trabajo social en la actualidad, concretamente las características de las entidades empleadoras, la tipología de la oferta de empleo para la profesión y el perfil de competencias requerido por las entidades empleadoras. Para ello se ha estudiado el total del universo de ofertas de empleo (120) destinadas a los profesionales del trabajo social en la una región de España (Murcia) y en un año (2016). La recogida de datos se realizó a través de un protocolo validado que permitió la recogida sistemática de 27 dimensiones. Sus resultados fueron analizados a través de un grupo focal de personas expertas mediante un informe y guión de 11 categorías de análisis. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la oferta de empleo para Trabajo Social es escasa y proviene mayoritariamente de entidades privadas

del tercer sector, con empleos temporales, requiriéndose una especialización por parte de los profesionales en el área de actuación ofertada, siendo los ámbitos de trabajo que más ofertas generan, el área de dependencia y de empleabilidad.

**Palabras clave:** Empleabilidad, tercer sector, ofertas de empleo, perfil profesional, trabajo social, yacimientos de empleo.

---

### Article info:

*Received:* 07/10/2017 / *Received in revised form:* 07/01/2018

*Accepted:* 19/01/2018 / *Published online:* 30/01/2018

DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/comunitania.15.1>

---

## 1. Introducción

Las políticas de austeridad desarrolladas a partir de la crisis de 2008 en el contexto europeo y español (Ioakimidis, Cruz y Martínez, 2014; De Robertis, 2017; Campanini, 2017; Verde, Pastor, Lima y Peláez, 2017) han afectado de manera central y decisiva a las características del mercado de trabajo, agravándose las situaciones de precariedad en la contratación, parcialidad de las jornadas, desregulación, flexibilidad y subcontratación y consolidando un nuevo modelo de trabajador/a más cercano al "preariado" (Moreno, 2000) que al modelo de asalariado clásico de épocas anteriores. A pesar de la tendencia descendente desde 2013, tanto en números absolutos como relativos, el desempleo se sitúa en niveles muy superiores a los existentes con anterioridad a la crisis y todo parece indicar que la recuperación del empleo hasta niveles aceptables requiere de un largo período de tiempo. Como se señala en el último Informe Sobre el Estado Social de la Nación, el "elevado desempleo, atomización y precarización del empleo y bajos salarios van a ser una de las características de la sociedad española en el futuro más próximo, y una de las claves de la pobreza, la precariedad, el incremento de las desigualdades y la falta de movilidad social" (Asociación de Directores y Gerentes de Servicios Sociales, p. 17).

En lo que respecta al trabajo social, tradicionalmente en España la Administración, en sus diferentes niveles, ha sido la principal empleadora de los/as trabajadores sociales en la década de los 80 y 90 en consonancia con la implantación y desarrollo de los Servicios Sociales, especialmente los comunitarios o de atención primaria (Pastor, Verde, Peláez y Lima, 2017). La contratación, en la década siguiente, se desplaza al tercer sector, debido a la tendencia a la privatización de servicios y a la política de subvenciones iniciada en esos años (Barbero, 2002; Pérez, 2005; Brezmes, 2008; Lima, 2015) y a la atomización y temporalidad de los programas y proyectos (Pastor, 2013; Sarasola, Mora y Pérez, 2014). Esta tendencia a la privatización por la subcontratación de servicios y a los recortes de los servicios sociales se produce paradójicamente mientras la demanda social aumenta y se hace más compleja, tal y como recogen los dos Informes de Servicios Sociales ISSE I – (Lima, 2014) e ISSE II (Lima, 2015).

---

El observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (2017a) nos ofrece una imagen del mercado de trabajo de los trabajadores sociales en España. Según la Información Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios que publica este organismo, el desempleo para la profesión de trabajo social es femenino y mayoritario en la franja de edad de 30 a 39 años. Concretamente a 31 de diciembre de 2016 los servicios públicos de empleo tenían registrados 12.075 demandantes de empleo, con la titulación de Trabajo Social, de los cuales 7.687 eran personas en situación de desempleo.

Respecto a las características sociodemográficas de los trabajadores sociales, el II Informe sobre los Servicios Sociales en España – en adelante ISSE II – (Lima, 2015), muestra la evolución del número de trabajadores sociales en activo, poniendo en evidencia el extraordinario impacto que está teniendo la actual crisis económica en uno de los ámbitos profesionales donde principalmente desarrollan su actividad los profesionales del trabajo social, concretamente los servicios sociales. Concretamente, sólo un 13% de los participantes en el ISSE II manifestaba que en su área había aumentado la plantilla, lo más habitual es que siga igual (56%), aunque en casi uno de cada tres casos ha disminuido el número de trabajadores (29%). El 58% de los trabajadores sociales afirman que en su departamento falta personal para la realización de su labor cotidiana.

Los datos demuestran que en los últimos años, y coincidiendo con los años de crisis económica en España, las Administraciones Públicas frenaron la oferta de empleo, siendo esta muy escasa en todas las categorías y perfiles profesionales. En similar sentido sucede en el contexto regional, donde son escasas las ofertas de empleo destinadas a la profesión de trabajo social, siendo éstas en gran parte procedentes del tercer sector, el cual se ha ido estructurando y organizando para dar una respuesta a las demandas especialmente provenientes del sector público (Pastor, 2017). Este contexto justifica la idoneidad de realizar una investigación que clarifique y analice la situación actual del acceso al empleo de la profesión (concretamente en la región de Murcia) y evidencie las características de los puestos de trabajo que en la actualidad se demanda a la profesión.

## 2. Método

La investigación tiene como objetivo analizar las características del mercado laboral al que pueden acceder los y las profesionales del trabajo social en la actualidad. Para su consecución se proponen los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las características de las entidades empleadoras.
- Analizar la tipología de la oferta de empleo para la profesión de Trabajo Social.
- Conocer el perfil profesional requerido por las entidades empleadoras.

Las variables de estudio atendiendo a los objetivos mencionados, son los siguientes:

*Características de las entidades empleadoras:* carácter de la entidad que realiza la oferta, lugar en el que se va a desarrollar la actividad laboral y mes en el que se produce la oferta.

*Tipología de la oferta de empleo:* tipo de oferta (específica/inespecífica), relación laboral (cuenta propia o ajena), tipo de jornada laboral (completa o parcial), estabilidad en el empleo (indefinido/temporales/prácticas o formación), retribuciones económicas que ofrece la entidad empleadora y fecha de incorporación prevista (inmediata o a medio o largo plazo).

*Perfil profesional requerido por las entidades empleadoras,* analizando tres dimensiones:

- Requisitos exigidos imprescindibles de acceso: experiencia en el campo al que se encuentra referida la oferta, formación complementaria en el ámbito de la oferta (tipo y horas de formación), conocimientos de idiomas, posesión del carnet de conducir y vehículo propio, disponibilidad para viajar, conocimientos de informática, experiencia en el manejo de redes sociales (facebook, linkedin, twitter) e internet, residir en la provincia del puesto ofertado y, en su caso, certificado de discapacidad.
- Competencias, habilidades y condiciones valorables: capacidad de/para trabajar en equipo, comunicación interpersonal, flexibilidad, negociación, haber sido voluntario/a en la entidad contratante, disponer de experiencia en gestión de programas y subvenciones,
- Pertenecer a colectivos vulnerables (minorías étnicas, migrantes, etc.).

La última variable objeto de estudio va referida al ámbito en el que se va a desarrollar la actividad profesional de manera preferente: infancia, juventud, inmigrantes, familia, personas mayores, minorías étnicas, mujer, empleabilidad, educación/docencia, población reclusa, salud/salud mental, voluntariado, personas sin hogar/exclusión social, ámbito comunitario o general, ámbito de gestión y acción indirecta (gestión de proyectos, etc.).

Se considera importante la interrelación de esta última variable con algunas de las anteriores ya que si conocemos el ámbito del trabajo más ofertado por las Entidades, y si se requiere experiencia y formación en este ámbito, podría servir de guía al profesional que está realizando una búsqueda activa de empleo, a la hora de elegir un ámbito de especialización u otro.

La metodología de investigación utilizada ha sido mixta, cuantitativa y cualitativa, utilizando para ello un protocolo sistemático de recogida de datos, previamente vali-

dado, y el desarrollo de un grupo focal, ésta última técnica utilizada para analizar de manera cualitativa los resultados obtenidos e identificar propuestas y alternativas. El tipo de investigación es descriptivo y sincrónico dado que nuestro objeto de conocimiento es el análisis de las ofertas de empleo para profesionales del trabajo social en la región de Murcia en 2016, ascendiendo a un total de 120 ofertas de empleo (universo de estudio). Las unidades de análisis de nuestra investigación son el universo de las ofertas de empleo convocadas en la Región de Murcia durante 2016 dirigidas directa o indirectamente a profesionales de Trabajo Social, considerando que, por oferta de empleo entendemos aquellas que han sido dadas a conocer por medios públicos, concretamente: Boletín Oficial de la Región de Murcia (en adelante BORM), página web del Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia (en adelante SEF), boletines de empleo periódicos emitidos por el Colegio Oficial de Trabajo Social de la Región de Murcia y las facilitadas por la Dirección General de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia<sup>1</sup>.

En cuanto al procedimiento, para obtener los datos objeto de estudio, se mantuvieron reuniones con representantes de las entidades responsables de las bases de datos de las ofertas de empleo mencionadas anteriormente. Concretamente, con:

- Colegio Oficial de Trabajo Social de la Región de Murcia, que ofrece a todos/as sus colegiados/as un servicio de difusión periódico y flexible de las ofertas de trabajo tanto públicas como privadas surgidas tanto en la Región de Murcia, como en el ámbito nacional e internacional. Las fuentes de procedencia de dicha información son muy variadas y solventes: Consejo General del Trabajo Social, Boletín de empleo de otras regiones, Canal oposiciones, opobusca<sup>2</sup>, BOE, BORM, páginas web de entidades privadas (Fundación CEPAIM, Fundación Secretariado Gitano, Solidarios para el desarrollo, Médicos del Mundo, Diagrama, Educarm, Save the Children, UNRWA Jobs, INFOJOB, Cruz Roja, Haces falta.org, RAIS). Respecto al empleo internacional: EURES El portal europeo de la movilidad profesional.
- Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia, para conocer las ofertas de trabajo que se habían realizado para trabajadores/as sociales así como el número de profesionales del Trabajo Social demandantes de empleo de la región. Este organismo, a través del Observatorio Ocupacional, nos facilitó los datos del número de trabajadores/as sociales demandantes de empleo en la región a diciembre de 2016, que ascendían a 471.

---

<sup>1</sup> Como consecuencia no se incorporan en este estudio aquellas ofertas que no se hayan hecho públicas, como son: bolsas de empleo municipales generadas en oferta de empleo público anterior al año 2016, que realizan llamamientos de profesionales incluidos en ellas, para la cobertura de sustituciones, acumulación de tareas, etc., así como los llamamientos realizados por el SEF que no han sido publicados en su página Web, dado que no ha sido posible el acceso a las mismas. Tampoco se ha podido tener en cuenta la bolsa de empleo del Servicio Murciano de Salud, por los mismos motivos.

<sup>2</sup> [www.opobusca.com/oposiciones/trabajo-social/2016](http://www.opobusca.com/oposiciones/trabajo-social/2016).

- Dirección General de Función Pública que facilitó el número de llamamientos efectuados durante el año 2016, pertenecientes a la bolsa de Trabajo Social de este organismo, ya fuesen para funcionarios interinos o contratos temporales.

Las técnicas empleadas de corte cuantitativo han sido el análisis documental, la explotación estadística de datos secundarios oficiales (INE – EPA– y SEF, fundamentalmente), y la recogida sistemática y análisis de contenido del conjunto del universo de las ofertas de empleo para Trabajo Social publicadas en la región de Murcia. En ésta primera fase de la investigación, la principal técnica empleada fue el análisis de las ofertas a partir de un protocolo de recogida sistemática de datos, previamente validado mediante prueba previa a ofertas de empleo elegidas al azar públicas y privadas con o sin ánimo de lucro. El instrumento fue diseñado específicamente para la investigación (*“ad hoc”*), conteniendo todas las variables objeto de este estudio mencionadas anteriormente. Concretamente el instrumento se encuentra estructurado en torno a 14 ítems con varias opciones de respuesta sobre datos relativos a las características de: las entidades empleadoras, las ofertas de empleo y los perfiles profesionales requeridos para acceder al puesto de trabajo. En éste instrumento se recogió toda la información que contenían todas y cada una de las ofertas de 2016, concretamente 120, permitiendo así una recogida y posterior análisis eficiente de los datos obtenidos a través de las fuentes secundarias acreditadas procedentes de las instituciones y organismos captadores de las ofertas de empleo procedentes de diferentes instituciones y organizaciones mencionadas anteriormente.

La técnica empleada de corte cualitativo ha sido el grupo focal con la reunión de un grupo de personas expertas que, desde diferentes entidades, ha permitido disponer de una opinión diversa y un análisis riguroso y cualificado de la realidad (Aigner, 2002) del empleo del trabajo social en la región. En el grupo focal se presentaron los datos procedentes de las fuentes anteriormente mencionadas con el fin de complementar de ésta forma el análisis de los resultados obtenidos en la parte cuantitativa de la investigación. Para la elección de los participantes se atendió a criterios de representación y calidad de todos los actores sociales que intervienen en el objeto de la investigación (Colegio Profesional, entidades que ofertan empleo, Dirección General de Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, SEF, profesional del trabajo social que accedió a un trabajo de entre las ofertas analizadas, sindicato, Confederación de Empresarios de la Región de Murcia).

**TABLA 1: Participantes en la investigación**

<b>Criterios de selección de expertos</b>	<b>Denominación de la entidad</b>	<b>Perfil participante</b>
Defensa de los intereses de la profesión de Trabajo Social	Colegio Oficial de Trabajo Social de la Región de Murcia	Coordinador
Entidad Tercer Sector que más ofertas de empleo realizó	CEPAIM	Director Territorial
Entidades empleadoras de ámbito público	Dirección General Función Pública de la Comunidad Autónoma Región de Murcia	Técnico consultor
Entidad pública responsable de empleo en la Región de Murcia	Servicio de Empleo y Formación (SEF)	Técnicos
Graduado en Trabajo Social que encontró trabajo a través de las ofertas estudiadas.	F.J.A.	Trabajador social

Fuente: elaboración propia.

Se invitó a participar en el grupo focal a una central sindical (CSIF), que no pudo acudir por razones ajenas a su voluntad) y a la organización empresarial CROEM, que no envió a ningún representante.

Para la puesta en marcha del grupo focal se confeccionó un guión con 11 cuestiones, referidas al análisis de los resultados de la investigación cuantitativa, concretamente las cuestiones centrales analizadas fueron:

- 1.- *Motivos de la oferta pública y privada.*
- 2.- *Causas de la concentración territorial de la oferta.*
- 3.- *Especificidad o no de la oferta, oportunidades y limitaciones*
- 5.- *Estabilidad vs. inestabilidad en el empleo.*
- 6.- *Análisis del requisito de experiencia laboral previa.*
- 7.- *Análisis del requisito de formación específica.*
- 8.- *Análisis del requisito de conocimiento de idiomas: capacidad lingüística necesaria para acceso al empleo.*
- 9.- *Necesidades de capacidades informáticas para desempeño profesional.*
- 10.- *Análisis de requisitos complementarios: carnet de conducir, vehículo propio y su relación con localidad donde realizar la actividad o por la propia actividad laboral en sí misma.*
- 11.- *Ámbitos de trabajo ofertados: relación con la evolución de sistemas de protección, nichos de trabajo, etc.*



En el análisis de los datos que se presentan a continuación se ha considerado integrar los datos cuantitativos y cualitativos.

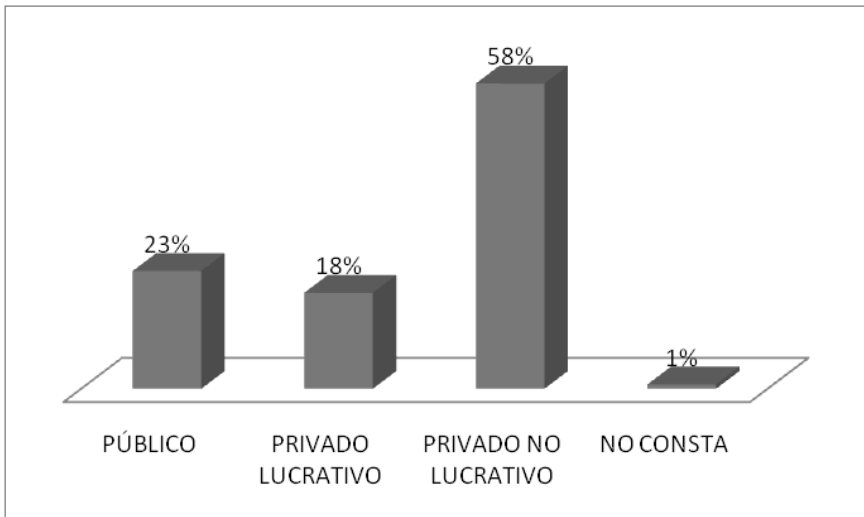
### 3. Descripción y análisis de resultados

#### 3.1. Características de las entidades empleadoras

##### Carácter de la entidad que realiza la oferta

Del total de ofertas de trabajo, el sector privado realizó 92 (76%) y el sector público 27 (23%) y en una no constaba su carácter. Del total de ofertas del sector privado, 70 (58%) fueron realizadas por entidades del tercer sector o no lucrativas y 22 (18 %) por entidades privadas lucrativas o empresariales. Por consiguiente, la oferta de empleo procede mayoritariamente del sector privado.

**GRÁFICO 1: Carácter de la entidad que realiza la oferta**



Fuente: elaboración propia.

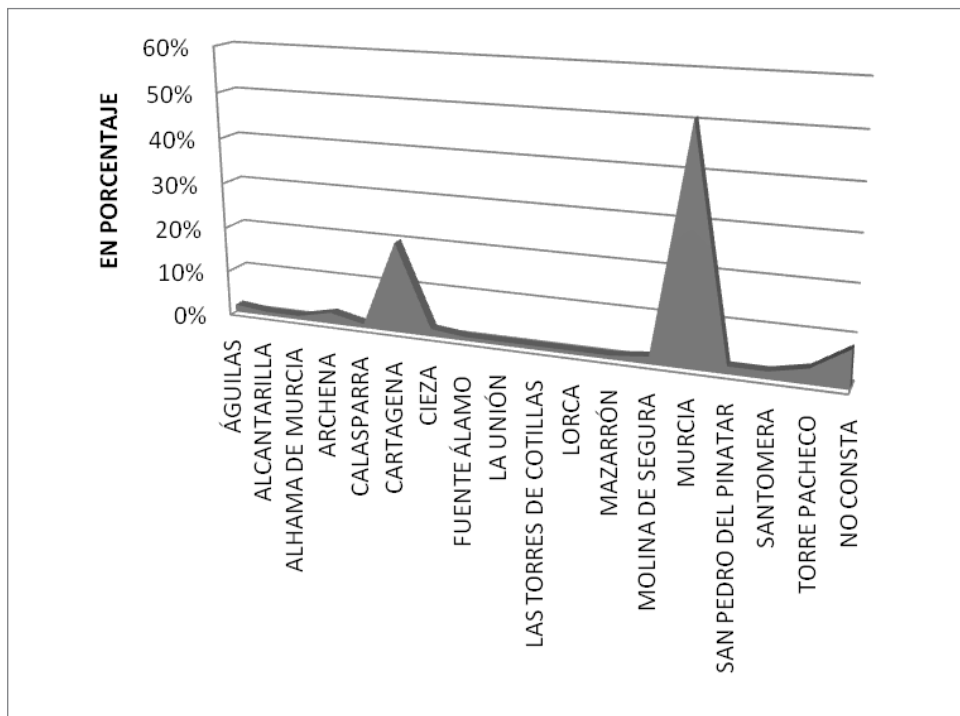
Las personas expertas participantes opinan que en general ha cambiado el modo de gestionar, se ha reducido el número de empleados públicos que prestan sus servicios en servicios sociales y ha aumentado la prestación de servicios sociales por las entidades privadas, aunque la responsabilidad última sea de la Administración. Se muestran de acuerdo en que esta tendencia "ha llegado para quedarse", constatóndose con la "modificación de la Ley de Servicios Sociales".

“Esta prestación de servicios mixta, prestada tanto por la Administración Pública como por entidades privadas (con o sin ánimo de lucro) no se da únicamente en España, hay otros países en el entorno europeo que la llevan utilizando desde hace años como modelo de Servicios Sociales” (E2).

### Municipio en el que se ubica la entidad que realiza la oferta

Del total de municipios de la Región (45), se produjeron ofertas de empleo para trabajadores y trabajadoras sociales en 17 de ellos, lo que supone que solamente el 37% del territorio regional ocupó a nuevos/as trabajadores/as sociales en el año 2016, no produciéndose ninguna oferta en los 28 municipios (63%) restantes. Dos municipios concentran el 75% de la oferta, concretamente Murcia con 61 (51%) y Cartagena con 24 ofertas (20%). Hay otros municipios donde la oferta se reduce a 1 ó 2 plazas, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO 2: Municipio en el que se produce la oferta**



Fuente: elaboración propia.

Los datos evidencian una concentración de puestos de trabajo en las dos ciudades con mayor población de la región (Murcia y Cartagena), dado que las entidades del tercer sector tienen su domicilio y actividad principal en estas dos ciudades, siendo testimonial su presencia en otras localidades. Las personas expertas indican que:

“Es una verdadera tragedia esta centralización de los recursos, y es cierto que las entidades del tercer sector centran su actuación en los grandes núcleos de población, (...), y habrá que plantearse que los servicios tendrán que prestarse no atendiendo únicamente a criterios de rentabilidad. Hay ayuntamientos pequeños que están en desamparo” (E2).

“Aquí se da una situación grave, y es que, quien viva en Murcia o Cartagena accederá a una serie de servicios a los que no van a poder acceder los ciudadanos de municipios pequeños, (...)” (E4).

Una de las personas expertas indica que:

“La planificación de los Servicios Sociales lleva consigo la aplicación de recursos, que cuestan dinero y si esto se ve como un gasto y no como una inversión pues se está teniendo una visión corta” (E3).

En conclusión, la oferta de empleo para Trabajo Social en la región de Murcia proviene mayoritariamente del sector privado, sobre todo de entidades del tercer sector y se concentra fundamentalmente en las ciudades de Murcia y Cartagena.

### *3.2. Tipología de la oferta de empleo para la profesión de trabajo social*

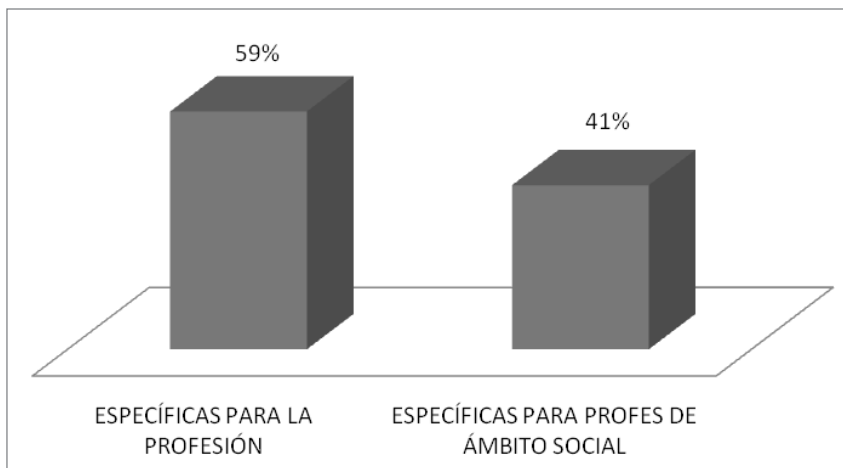
#### **Tipo de oferta realizada**

Respecto del tipo de oferta, el 71 (59%) son específicas para la profesión, mientras que 49 (41%) pueden acceder el profesional del trabajo social en concurrencia con otras profesiones.

Este dato nos indica que el trabajo social continúa siendo una profesión específica y diferenciada, aunque debemos destacar que más del 40% de la oferta puedan concurrir diversas profesiones lo que puede ser un hándicap importante para el Trabajo Social o, por el contrario, una oportunidad de trabajo para los y las trabajadores sociales. Analizado esta cuestión en el grupo focal, se considera como oportunidad:

“Considero una oportunidad el poder participar en ofertas no específicas para trabajadores sociales, (...) teniendo posibilidades de acceder a otros puestos de trabajo” (E6).

“Cuando una entidad pide trabajador social lo hace para que haga las funciones propias del Trabajo Social, y cuando se abre a otras profesiones es que el perfil profesional es amplio porque el trabajo a realizar puede estar relacionado con diversos ámbitos” (E2).

**GRÁFICO 3: Tipo de oferta**

Fuente: Elaboración propia.

Las personas expertas participantes coinciden en señalar que en la Administración los puestos de trabajador social son específicos para la profesión, y excepcionalmente puede concurrir con otras profesiones a plazas de profesor del “Módulo de Formación Profesional de Servicios a la Comunidad”, “Folk y algún otro puesto de trabajo”. Queda patente que tanto en el sector público como en las entidades del tercer sector las funciones del trabajador/a social están claras, definidas y diferenciadas de otros perfiles profesionales. En las entidades del tercer sector, cuando ofertan puestos a los que pueden concurrir diversas profesiones del ámbito social, las funciones no son específicas de ninguna de ellas (“coordinadores”, “técnicos de proyectos”, “técnicos con formación en empleabilidad”, entre otras).

### **Tipo de relación laboral que se establece (cuenta propia o cuenta ajena)**

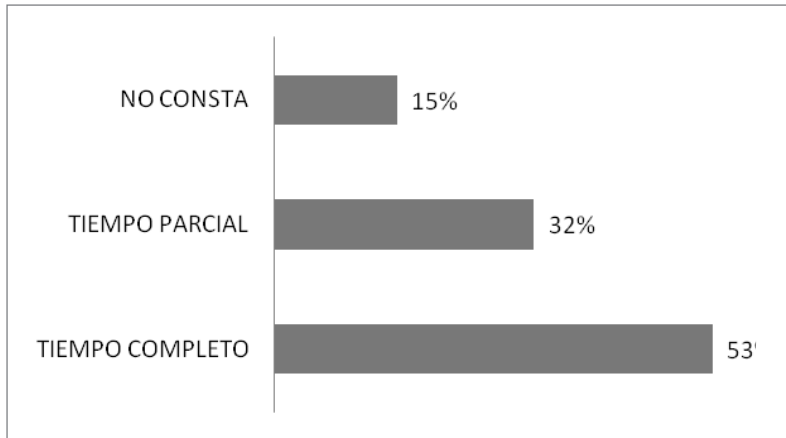
Del total de ofertas, 115 (96%) establecen una relación laboral por cuenta ajena y sólo 2 destinada a trabajadores autónomos y en 3 no constaba el tipo de relación laboral. Se constata que en las ofertas de empleo para Trabajo Social, el trabajo asalariado es abrumadoramente mayoritario. Las dos ofertas para trabajadores autónomos procedieron de empresas privadas con ánimo de lucro.

### **Tipo de jornada laboral**

Respecto al tipo de jornada laboral, 64 ofertas (53%) fueron a tiempo completo, mientras que 38 (32%) a tiempo parcial, en 18 (15%) no consta el tipo de jornada

laboral. Además todas las ofertas de trabajo a tiempo parcial han sido realizadas por entidades privadas, mientras que el 100% de las ofertas públicas lo fueron a tiempo completo.

**GRÁFICO 4: Tipo de Jornada Laboral**



Fuente: Elaboración propia.

Estos datos van en consonancia con la situación del empleo en España (Servicio Público Estatal, 2017b), donde, tal y como se recoge en el Informe de Coyuntura Laboral (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2016), el empleo a tiempo parcial creció durante los primeros años de la crisis. En el último trimestre de 2016 la creación de empleo a tiempo parcial ha descendido al 16,6%. En nuestro caso, la oferta de empleo a tiempo parcial, supera en más del 50% respecto de los datos laborales generales mencionado anteriormente al situarse en un 32% las ofertas de empleo a tiempo parcial en 2016.

Según las personas expertas participantes el alto porcentaje (32%) de las ofertas a tiempo parcial es un reflejo de la contratación laboral en general en todos los sectores.

“En concreto, las entidades del tercer sector que funcionan mucho en base a subvenciones, están muy limitadas (...). Se intenta completar las jornadas, porque tampoco interesa que cuando el profesional está formado se vaya porque tenga una oferta mejor, entonces se intenta complementar las horas en diversos programas, cuando existe la posibilidad” (E4).

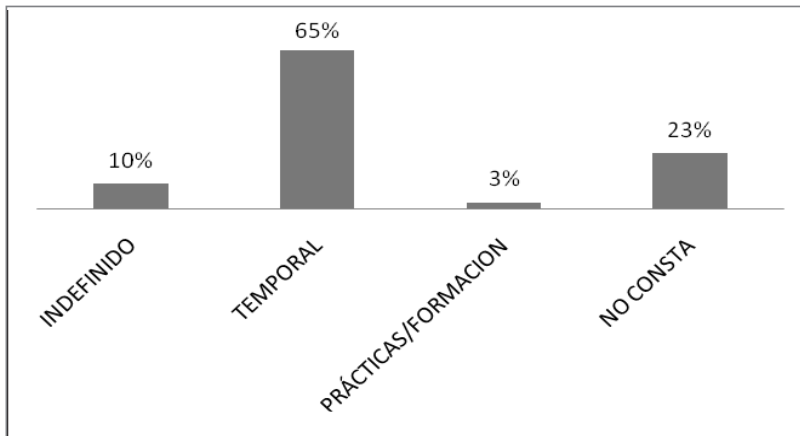
Por el contrario, según la investigación en la administración pública el 100% de la oferta a trabajadores sociales en 2016 fue a tiempo completo. Esta situación no debe

ocultar determinados ámbitos de la administración pública donde muchas de las contrataciones se realizan a tiempo parcial y en turnos (ámbito sanitario).

### Estabilidad en el empleo ofertado

En cuanto a la estabilidad del empleo ofertado, 78 (65% de las ofertas) eran contratos temporales, 12 (10%) indefinidos, 3 (3%) de formación o en prácticas. En 27 (23%) de las ofertas no constaba la duración del contrato, lo que es un indicador de falta de transparencia.

**GRÁFICO 5: Tipo de contrato**



Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados coinciden con el Informe Anual del Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios (Servicio Público de Empleo Estatal, 2017a) en el que nos indica que en el año 2016 se produjeron un total de 22.160 contratos, para un total de 10.895 personas con la titulación de Trabajo Social. De estos 946 fueron contratos de duración indefinida y 21.214 fueron de duración temporal. Esta gran mayoría de contratos temporales ahondaría en la idea de la precarización del empleo ofertado a trabajadores y trabajadoras sociales, que mayoritariamente sólo pueden acceder a contratos temporales, con una duración que en 23 (21%) de las ofertas va de 7 a 12 meses de contrato y en 12 (11%) de 1 y 6 meses. Es significativo que en 63 (59% de las ofertas valoradas) no consta la duración del contrato, es decir, el profesional del trabajo social acude a una oferta de empleo desconociendo el tiempo que puede durar el contrato. Solamente 9 (8 %) eran superiores a 12 meses.

Este resultado concuerda con los datos de empleo generales para el mismo período de tiempo, donde, tal y como recoge el Informe de Coyuntura Laboral (Confederación de Comisiones Obreras, 2017) y datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA), en los dos primeros trimestres de 2016, se crearon en España 1,2 millones de empleos asalariados, de los que el 70% fueron temporales. En nuestro caso el porcentaje de oferta de empleo temporal es del 65%. Si a este último dato le sumamos el 3% de ofertas de empleo en prácticas o de formación y el 21% en las que no consta el tipo de contrato, alcanzaría el 89% de oferta de empleo temporal para la profesión de Trabajo Social en la región de Murcia.

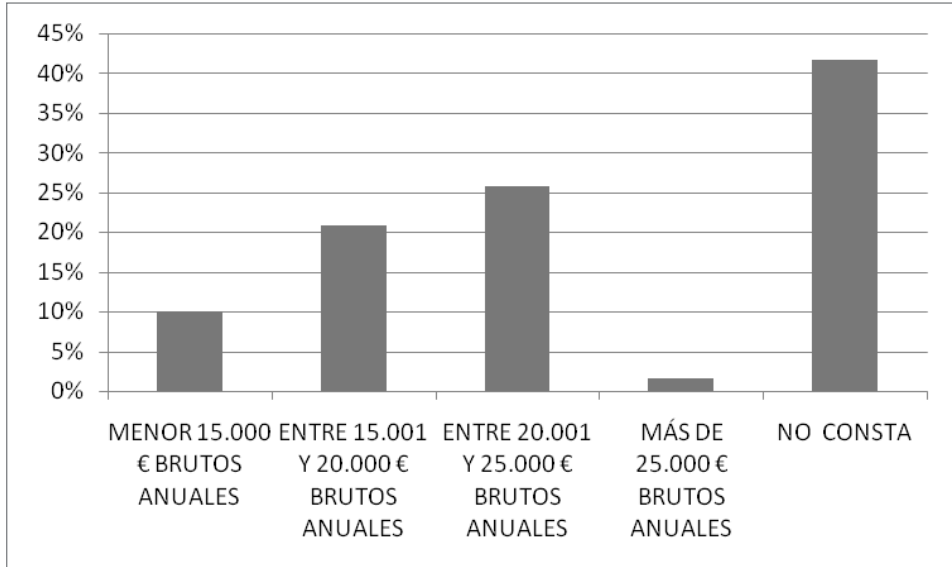
En opinión de las personas expertas participantes, cuando una entidad realiza una oferta, no ofrece el mejor puesto de trabajo que tiene, sino que ofrece un contrato temporal, y cuando el profesional contratado lleva un tiempo trabajando pasa a ocupar puestos en mejores condiciones, llegando a la contratación indefinida. Señalan que no es un reflejo de la situación laboral en general, dado que no todas las personas que trabajan en entidades del tercer sector se encuentran en situación de precariedad laboral, más bien es reflejo del acceso a un primer empleo como en cualquier otro sector. En las entidades del tercer sector se intenta que los proyectos sean de continuidad por lo que también a las entidades les interesa tener estabilidad con el personal contratado.

En opinión de las personas expertas, parece que en el empleo público se está saliendo de la situación de interinidad y hay esperanza en que sea así.

### **Retribuciones económicas ofertadas**

Del total de ofertas analizadas, 31 (26%) se encontraban entre los 20.000 y 25.000 €; este dato se corresponde con que la mayor parte de los contratos a jornada completa del tercer sector se remiten a sus convenios colectivos, y la mayoría con el convenio colectivo de Acción e Intervención Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016), que en sus tablas salariales publicadas para 2016 (en el que están encuadrados los/las profesionales de Trabajo Social), indica que para el grupo profesional que el salario base sería de 20.503 € brutos anuales.

Destacar dos datos respecto a las retribuciones, por una parte que sólo en 2 ofertas (2%) se ofrece un salario bruto de más de 25.000 € brutos anuales y 12 de las entidades empleadoras (10%) ofrecen un salario inferior a los 15.000 € brutos anuales (dato que se corresponde con contratos a tiempo parcial). Por otra, en 50 ofertas (41%) no constaba información respecto del salario, por lo que el/la profesional acude a la oferta desconociendo las retribuciones a las que tendrá derecho, en caso de ser seleccionado/a. Que no consten los datos económicos denota, de nuevo, la falta de transparencia en las ofertas de empleo, sobre todo en un aspecto tan importante como las retribuciones económicas.

**GRÁFICO 6: Retribuciones económicas**

Fuente: Elaboración propia.

Como conclusión a cerca de las características de las ofertas de empleo para Trabajo Social, podemos afirmar que mayoritariamente las ofertas son específicas para la profesión, el trabajo ofertado lo es básicamente por cuenta ajena y a tiempo completo, aunque los contratos ofertados a tiempo parcial se encuentran muy por encima de la media de contrataciones a tiempo parcial del mercado laboral en general. Por otro lado, se confirma la hipótesis de que el trabajo ofertado es inestable, dado que la inmensa mayoría de los contratos son temporales. Respecto a las retribuciones económicas, las ofertas que publican las remuneraciones ofrecidas, se encuentran encuadradas mayoritariamente en el convenio colectivo de acción e intervención social, aunque en la mayor parte de las ofertas no consta la remuneración del profesional a contratar. Hay ofertas que carecen de información básica para el interesado/a, lo que denota cierta falta de transparencia en el mercado de trabajo.

### 3.3. Perfil profesional requerido por las entidades empleadoras

En este punto se va a diferenciar entre requisitos para poder acceder a la oferta y aspectos valorables en la elección de la persona candidata.

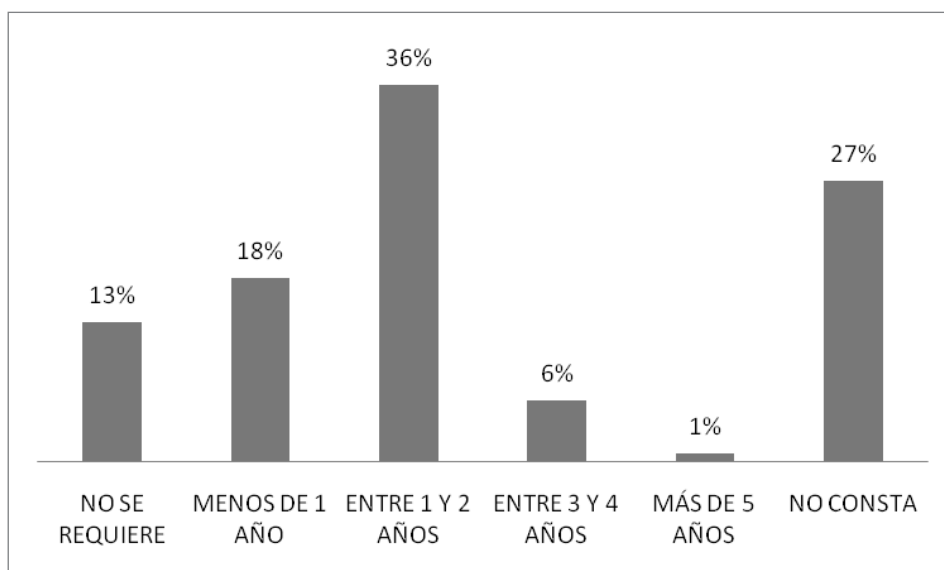


### 3.3.1. Requisitos de acceso:

#### *Experiencia laboral*

Entre los requisitos más claramente demandados se encuentra la experiencia laboral en el ámbito concreto vinculado con la oferta de trabajo, concretamente 72 ofertas (61%) requieren de manera indispensable la experiencia y sólo 18 (13%) no indican expresamente que la persona candidata disponga de experiencia. En cuanto al tiempo de experiencia requerido, 43 ofertas (36%) piden entre 1 y 2 años de experiencia laboral, 21 (17%) menos de un año. En 7 (6%) exigen entre 3 y 4 años de experiencia, en 16 (13%) no se requiere experiencia alguna y en 32 (26%) no consta esta información.

**GRÁFICO 7: Tiempo de experiencia requerido**



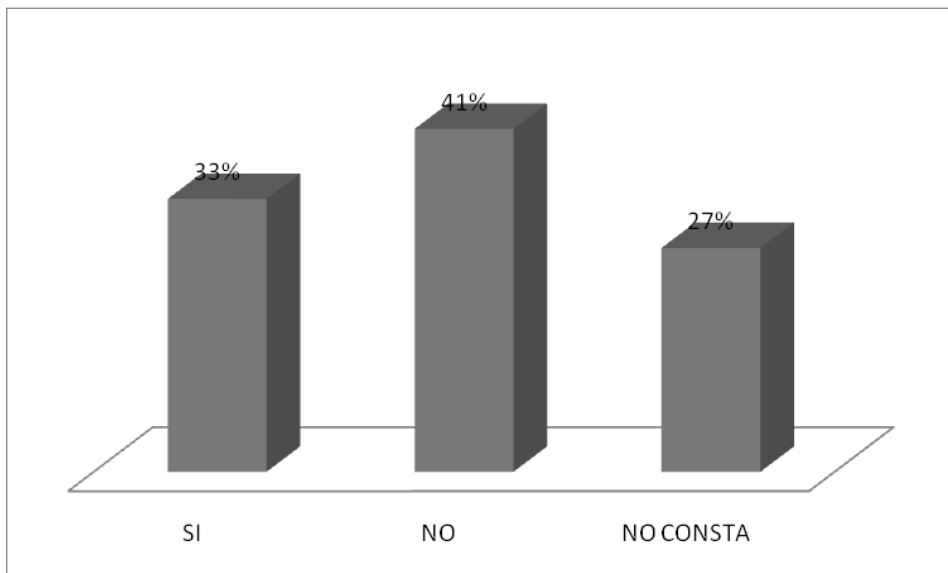
Fuente: Elaboración propia.

Se corrobora que es muy relevante para la entidad empleadora que el candidato disponga de experiencia laboral previa. Esta circunstancia sitúa a las personas recién tituladas en una clara situación de desventaja respecto a otros profesionales desempleados que han trabajado en alguna ocasión. Hay que señalar que la experiencia que se requiere en la mayoría de las ofertas de empleo va referida al ámbito de trabajo en el que va a desempeñar las funciones, lo que apunta que los empleadores buscan una cierta especialización en el ámbito de laboral.

### **Formación requerida**

Además de la experiencia, en 39 ofertas (33%) se requiere formación en el ámbito de trabajo al que va referida la oferta, en 49 (41%) no se exigen y en 32 (27%) no consta este dato.

**GRÁFICO 8: Formación complementaria requerida**



Fuente: Elaboración propia.

### **Número de horas de formación requerida**

De las 32% de entidades empleadoras que requieren formación, 16 de ellas (62%) precisan formación de menos de 100 horas. 9 (35%) un máster oficial específico o titulación de postgrado específica oficial y 1 (4%) formación entre 100 y 250 horas o cursos de especialista. De esta forma, queda patente que la formación de posgrado es un valor importante para el profesional que quiera acceder a un puesto de trabajo, aunque no todas las ofertas de empleo la exijan como requisito.

Las personas expertas participantes se encuentran de acuerdo con los resultados de la encuesta, el Trabajo Social, como otras profesiones requiere cada vez de mayor especialización y formación.

### ***Conocimiento de idiomas***

Otra de las variables analizadas es el conocimiento de idiomas, requerido en 18 ofertas (15%), frente a 70 ofertas (58%) que no lo requieren. En 32 (27%) no consta este dato.

El conocimiento de idiomas se relaciona con el ámbito de trabajo al que va referida la oferta, ya que el 100% de empleo ofertado en el área de atención a migrantes precisan el conocimiento de un segundo idioma, prioritariamente inglés, aunque hay ofertas que piden inglés, francés e incluso árabe. Al respecto las personas que participaron en el grupo focal apuntan que:

“No soy partidario de que un trabajador social tenga que saber idiomas (...). Por otro lado, la integración también pasa por aprender el idioma del país en el que se reside” (E2).

“Pero si la entidad tiene que contratar a un trabajador social y a un traductor, y hay un trabajador social que sabe idiomas, le cogerá antes que a otro que no sepa.” (E1)

“Hay entidades que necesitan alguien con conocimiento amplio de idiomas porque van a trabajar con fondos europeos en temas de salud, etc y no han podido cubrir el puesto porque no han encontrado a profesionales preparados” (E4).

Por tanto, podemos concluir que aunque el conocimiento de idiomas no es un requisito que se exija de manera mayoritaria, si puede marcar la diferencia entre un/a candidato/a u otro/a a la hora de la selección. Por otro lado, el profesional que quiera trabajar en el sector de migración o proyectos europeos debe saber que el idioma es un requisito indispensable para poder optar al empleo ofertado.

### ***Estar en posesión del carnet de conducir y disponer de vehículo propio***

Otra de las variables consideradas en la investigación ha sido estar en posesión del carnet de conducir y disponer de vehículo propio, teniendo como resultado que 30 (25%) de las entidades ofertantes requieren que el/la candidata/a esté en posesión del carnet de conducir y disponga de vehículo propio, frente a 58 (48%) que no lo requieren. En 32 (27%) no consta este dato.

Los resultados nos indican que aunque no es un requisito que se solicite explícitamente de manera mayoritaria, el no disponer del mismo es excluyente en un 25% de las ofertas. Las personas expertas consideran que:

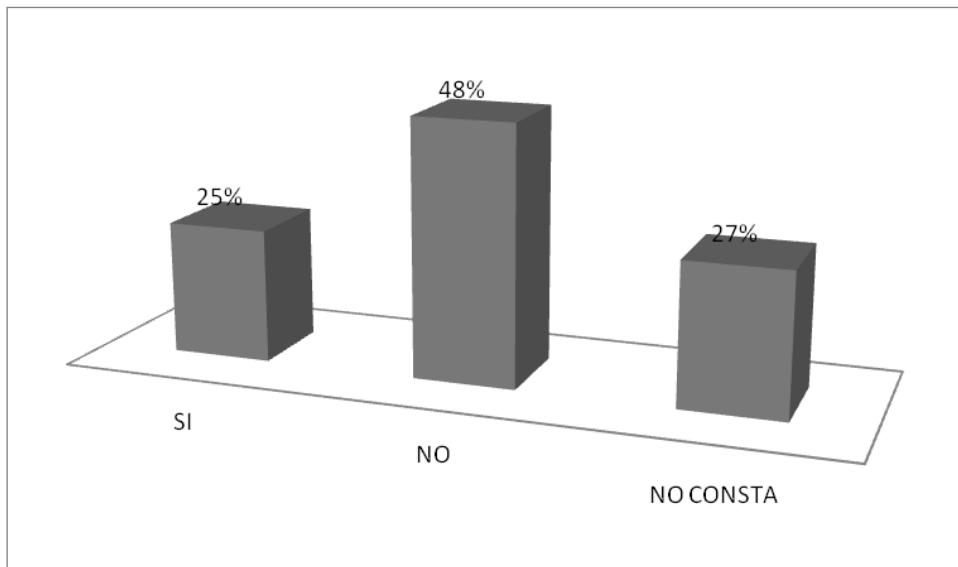
“El carnet de conducir actualmente es un requisito indispensable, por la propia naturaleza del trabajo social, donde una de las técnicas de trabajo es la visita a domicilio y el trabajo en red, lo que requiere que el profesional tenga que desplazarse” (E4).

“Y también por las características de la región con una red de transporte público cuanto menos deficiente” (E5).

“Por otro lado, la centralización de las entidades en las dos grandes ciudades de la región, hace que el/la profesional pueda estar atendiendo población de municipios limítrofes y tenga que desplazarse hacia los mismos” (E2).

“En la Comunidad Autónoma, la última oferta de empleo para trabajo social tenía como requisito disponer del carnet de conducir, y se quedaron fuera todos los profesionales que no lo tenían.” (E3).

**GRÁFICO 9: Carnet de conducir/vehículo propio**



Fuente: Elaboración propia.

### ***Disponibilidad para viajar***

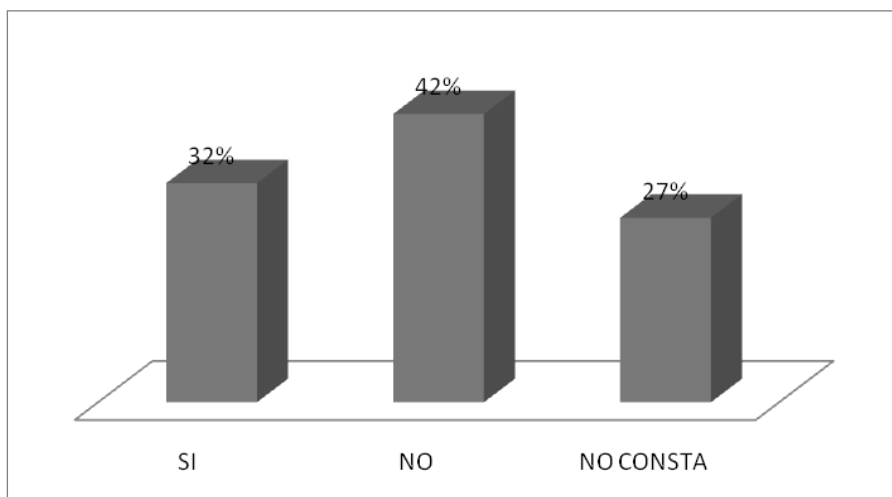
Un dato que contrasta con el anterior, es que a pesar de que el 25% de las ofertas requieren estar en posesión del carnet de conducir y disponer de vehículo propio, sólo en 6 (5%) se exige como requisito tener disponibilidad para viajar. No exigen esta disponibilidad en 81 ofertas (68%), y este dato no consta en 32 (28%). Las personas expertas opinaron que puede darse por entendido que tener carnet de conducir es encontrarse también en disposición de viajar:

“Aunque no aparezca como requisito en la oferta, es evidente que, si se pide el carnet se sobrentiende la disponibilidad para viajar. En las ofertas no se publican absolutamente todos los requisitos” (E2).

### **Conocimientos de informática**

Otra de las variables estudiadas es el porcentaje de ofertas que requieren tener conocimiento de informática para poder acceder a la selección. Este requisito se exige en 38 ofertas (32%), frente a 50 (42%) que no lo requieren, en 32 (27%) este requisito no consta en la información de la oferta.

**GRÁFICO 10: Conocimientos de informática**



Fuente: Elaboración propia.

Las personas participantes señalan que aunque no se solicite de forma explícita en muchas de las ofertas, es evidente que los conocimientos de informática actualmente son necesarios en todos los sectores (público y/o privado) y ámbitos profesionales, dado que utilizan herramientas y bases de datos para recoger, almacenar, procesar, organizar y analizar datos, informes, etc.. Son conocimientos que se requieren en cualquier trabajo técnico y ámbito profesional.

### **Experiencia en el manejo de redes sociales e internet**

En relación con los conocimientos de informática, estaría el requisito por parte de las entidades empleadoras de tener experiencia en el manejo de redes e internet (facebook, twitter, linkedin, entre otras). Se requiere explícitamente en 12 ofertas (10%), no se requiere en 76 (63%) y no consta en 32 (27%). Las personas expertas que participaron en el grupo focal opinan que:

“En el momento actual todas las profesiones técnicas tienen que tener conocimientos de informática, manejo de internet y bases de datos. Es imprescindible en cualquier trabajo, como conocimiento transversal” (E5).

### ***Residir en la provincia del puesto ofertado***

Otra variable estudiada es la demanda de 12 (10%) de las entidades empleadoras para que el candidato resida en la provincia del puesto ofertado (Murcia), frente a 76 ofertas (63%) en que este dato no es requerido y 32 (27%) en que no consta la residencia en la Región de Murcia como requisito. Al respecto una de las personas expertas aportó que:

“Residir en la provincia del puesto que se oferta es importante, porque un trabajador social tiene que conocer los recursos de la zona donde desarrolla su trabajo, y tiene que trabajar en red con el resto de sectores que intervengan en la situación de que se trate y esto es más sencillo si se parte de un conocimiento previo que si viene de fuera, por ejemplo de otra provincia, y tiene que empezar de cero” (E2).

### ***Estar en posesión del certificado de discapacidad***

El último de los requisitos estudiados ha sido el porcentaje de entidades para las que el candidato ha de estar en posesión del certificado de discapacidad. Esta circunstancia se ha requerido sólo en 5 de las ofertas estudiadas (4%), frente a 83 (69%) en que disponer de certificado de discapacidad no es requisito para acceder a la selección. Este dato no consta en 32 ofertas (27%). El estar en posesión del certificado de discapacidad no es un requisito indispensable para la mayoría de las entidades contratantes, pero si se dispone de él, la empresa tiene bonificaciones en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. En el caso del sector público, hay una reserva de plazas del 7% para personas con discapacidad, conforme a la Ley 26/2011, de 1 de agosto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, que modificó el artículo 59 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público (Jefatura de Estado, 2011).

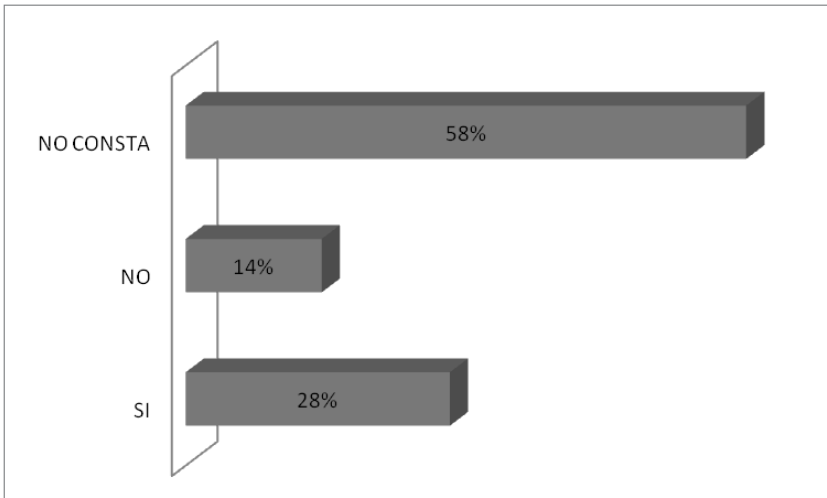
## **3.3.2. Capacidades y competencias valorables**

En la investigación se han analizado los aspectos que sin ser requisitos indispensables para acceder a la selección, sí resultan valorables por parte de la entidad contratante, algunos se refieren a competencias personales.

### ***Capacidad para trabajar en equipo***

Considerada en 33 ofertas (28%), no se valora en 17 (el 14%) y no consta en 70 (58%).

**GRÁFICO 11: Capacidad para trabajar en equipo**



Fuente: Elaboración propia.

La capacidad para trabajar en equipo es considerado un aspecto muy importante, dado que difícilmente el profesional del trabajo social desempeña su actividad de manera solitaria, suele participar o formar parte de equipos de trabajo, bien en la propia entidad en la desempeña su actividad y/o en relación con otras.

### ***Capacidad de comunicación interpersonal***

La capacidad de comunicación interpersonal se valoró en 32 ofertas (27%), no considerándose en 18 (15%) y no consta en 70 (58%). La comunicación interpersonal es fundamental para el Trabajo Social, ya que es una de las principales herramientas de trabajo. Por este motivo aunque no se especifique de forma explícita en la mayoría de las ofertas, hay que tener en cuenta que se valora siempre, en las entrevistas de trabajo.

### ***Flexibilidad***

Esta capacidad se valoró en 26 ofertas (22%), no se tuvo en cuenta en 24 (20%) y no consta en 70 (58%). La flexibilidad es una competencia interrelacionada con las dos anteriores y es imprescindible para poder trabajar en equipo no mantener posturas rígidas.

### ***Capacidad de negociación***

Esta variable de estudio se valoró en 23 ofertas de empleo (19%), no se valoró en 27 (23%), y no consta en 70 (58%). Las personas expertas opinan que en los procesos selectivos se tienen en cuenta muchos factores, y es muy importante al aptitud y actitud de las personas candidatas. No sirve de nada tener tres años de experiencia si luego no se es capaz de trabajar en equipo, de ser flexible, de comunicarte con los demás de manera adecuada o no tener capacidad de negociación. Son competencias personales que tienen un valor añadido respecto a la experiencia o la formación.

Otros aspectos valorables por las entidades empleadoras son:

### ***Haber sido voluntario en la entidad empleadora***

Este aspecto se valoró en 7 (6%) del total de ofertas estudiadas, no se consideró en 43 (36%) y no consta en 70 (58%). Las personas expertas aportaron que hay entidades que disponen de bolsa de voluntariado y a la hora de la selección de personal se valora positivamente el haber sido voluntario/a en la entidad porque el voluntario/a ya conoce el ámbito de actuación, ha adquirido ciertos conocimientos y es un valor añadido con respecto a otros/as candidatos/as que no están en esa situación.

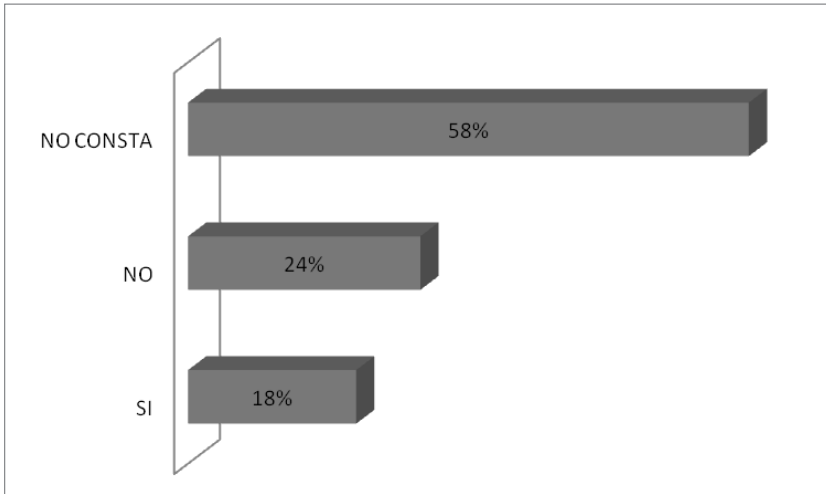
### ***Pertenecer a colectivos vulnerables***

Este aspecto se valoró de forma positiva en 13 ofertas de empleo (11%), no se incluyó como valorable en 37(31%) y no consta en 70 (58%). Esta variable fue considerada valorable en las entidades del tercer sector de acción social que trabajan con este tipo de colectivos, sobre todo minorías étnicas, exclusión social y migración.

### ***Tener experiencia en gestión de programas y subvenciones***

Dicha experiencia es valorada en 21 (18%) de las ofertas, no es considerada en 29 (24%), y no consta en 70 (58%).



**GRÁFICO 12: Experiencia en gestión de programas y subvenciones**

Fuente: Elaboración propia.

La totalidad de las entidades que valoraron este aspecto fueron del tercer sector de acción social, ya que la mayor parte de ellas trabajan con subvenciones de la administración local, regional, estatal y comunitaria (Unión Europea), teniendo que realizar la solicitud, gestionar los programas que se desarrollan y posteriormente justificar el gasto realizado.

### **Ámbitos de trabajo ofertados**

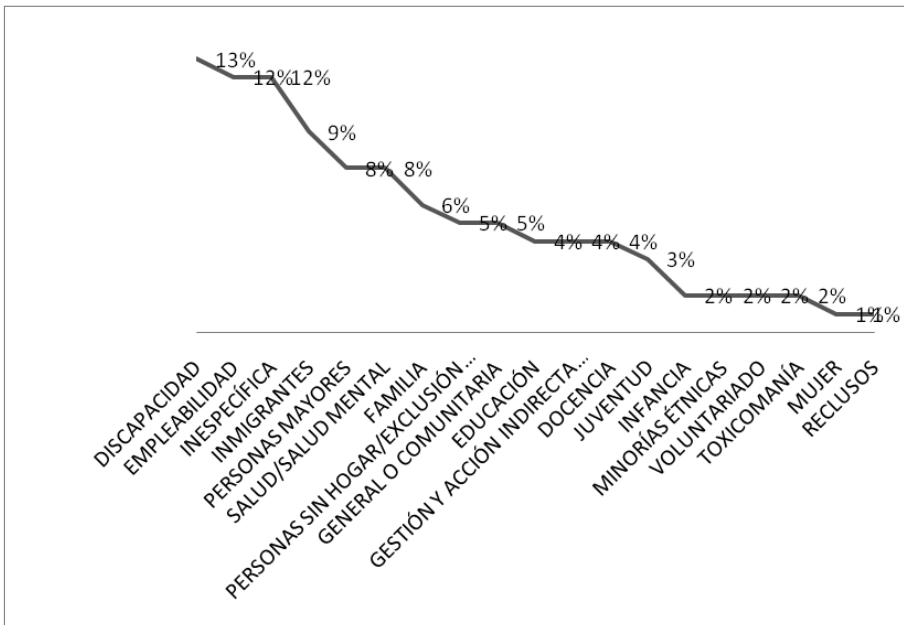
Por último, se han analizado los ámbitos de trabajo en los que han surgido oportunidades laborales en el año 2016 en la Región de Murcia. El abanico de áreas de intervención es muy amplio, la más destacada con 15 ofertas (13%) es el área de discapacidad, que unido a las 9 (8%) de personas mayores, hacen que sea el ámbito relacionado con la dependencia sea el de mayor demanda de trabajadores sociales, con un 21% del total de ofertas. Esta realidad se contextualiza en el marco de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Jefatura de Estado, 2006), que ha impulsado el desarrollo de servicios, centros, programas y prestaciones específicos, y aunque en los últimos años ha existido un declive en la aplicación de las políticas sociales, entre ellas la de dependencia, continua siendo un ámbito que ofrece oportunidades laborales a trabajadores/as sociales.

Destacar que un sector emergente para el empleo de los y las trabajadoras sociales es el relacionado con la empleabilidad, concretamente se han producido 14 ofer-

tas (12%), constituyéndose como un nuevo yacimiento de empleo para las profesiones de ámbito social, en general y para el trabajo social, en particular. Esta nueva realidad se encuentra en consonancia con la Estrategia Europea de Empleo 2020 que ha ido impulsando diversos programas, tanto a nivel europeo como nacional y regional dirigido a mejorar la empleabilidad de personas en situación de desempleo y/o en situación de exclusión social. Dentro de esta estrategia se sitúan diversas subvenciones financiadas por el Fondo Social Europeo y convocadas entre otros por el Instituto Murciano de Acción Social de la Región de Murcia, a las que acceden entidades del tercer sector en las que la empleabilidad es el eje sobre el que deben girar estas acciones.

Otros ámbitos de trabajo destacados han sido: salud/salud mental con 9 ofertas (8%), migrantes con 11(9%), docencia y educación con 8 (8%), familia con 7 (6%), personas sin hogar/exclusión social con 6 (5%) y área de gestión y acción indirecta (gestión de proyectos, etc...) con 5 ofertas (4%).

**GRÁFICO 13: Ámbitos de trabajo**



Fuente: Elaboración propia.

Las personas expertas consideran que la aprobación de la Ley 39/2006 (Jefatura de Estado, 2006) ha sido muy importante para la empleabilidad al generar un derecho subjetivo. Su aplicación vinculada a la prestación de servicios ha llevado a que se hayan generado más puestos de trabajo. Hay personas expertas que consideran que las directivas europeas sobre empleabilidad son actualmente una fuente de empleo importante y que se está dando prioridad al empleo juvenil y también a la población en situación de exclusión social, y en este sector el Trabajo Social puede tener un nuevo yacimiento de empleo. Otras apuntan que esto puede ser una tendencia, como en 2005 lo eran los programas de migrantes que ahora casi han desaparecido. En el horizonte de los próximos 5 años la empleabilidad puede ser una buena opción laboral, aunque no exclusiva del Trabajo Social, también para otros perfiles profesionales. Respecto a salud mental opinan que se pueden encuadrar también en dependencia, ya que las plazas residenciales y de centro de día van concertadas a través de dependencia, aún así también hay campo de trabajo para el trabajador social en salud mental en asociaciones, en el Servicio Murciano de Salud y en definitiva donde existan equipos de salud mental, donde el profesional del Trabajo Social tiene un perfil muy definido.

En conclusión, respecto al perfil profesional requerido por las entidades empleadoras, podemos afirmar que las entidades buscan un/a profesional con experiencia laboral y formación en el campo de trabajo al que va referida la oferta, que disponga de carnet de conducir, tenga conocimientos de informática y en algunos casos también de idiomas. La persona candidata deberá tener capacidad para trabajar en equipo y tener comunicación interpersonal, flexibilidad y capacidad de negociación, siendo las áreas de trabajo más ofertadas dependencia (discapacidad y personas mayores), empleabilidad, salud e inmigración. En las variables estudiadas en este tercer objetivo, continuamos observando que hay ofertas que carecen de información básica para el interesado/a.

#### **4. Conclusiones**

El análisis de la situación de empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sociales en la Región de Murcia no difiere del contexto nacional, estamos en un momento de cambio de las características de las entidades y de las propias ofertas de empleo, destacando la irrupción de las entidades del tercer sector en la prestación de servicios personales, siendo éstas las que han realizado la mayor parte de las ofertas de trabajo.

De la investigación se constata que la oferta de empleo es escasa, ya que durante el año 2016 únicamente se produjeron ciento veinte ofertas laborales para trabajadores y trabajadoras sociales en la región. Se evidencia en el análisis realizado una paralización de la oferta de empleo del sector público, dado que únicamente ha convocado una cuarta parte del empleo para la profesión, cuando inicialmente los ser-

vicios sociales se concibieron como un servicio eminentemente público. La oferta de empleo para trabajadores y trabajadoras sociales ha surgido mayoritariamente en el sector privado, sobre todo a través de las entidades del tercer sector de acción social. Se apunta una tendencia de prestación de servicios mixta, prestada tanto por la administración como por entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, donde la administración tendría principalmente la responsabilidad de la atención primaria y la gestión y las entidades privadas estarían actuando en el plano de la intervención directa. Se constata que se está dando una centralización de ofertas de empleo en los dos grandes municipios de la Comunidad Autónoma, siendo Murcia y Cartagena las localidades donde tienen su sede la mayor parte de las entidades del tercer sector que operan en la región. Esta situación puede estar dando lugar a una centralización en la prestación de servicios sociales especializados, quedando amplias zonas geográficas sin cobertura por parte del tercer sector. La mayoría de las ofertas que se realizaron fueron específicas para el Trabajo Social, pudiendo los y las trabajadoras sociales optar también a puestos de trabajo específicos para profesiones de ámbito social, lo que supone más oportunidades de empleo para la profesión. La relación laboral que se establece es básicamente por cuenta ajena, siendo casi inexistente la oferta de empleo por cuenta propia o autónoma. El tipo de jornada laboral ofertada para trabajo social suele ser a tiempo completo, aunque no es despreciable el número de ofertas de empleo a tiempo parcial, encontrándose muy por encima de la media nacional de empleo a tiempo parcial de los datos laborales generales. La mayor parte de los contratos ofertados son temporales, sobre todo en el empleo en entidades privadas. Las escasas ofertas de empleo indefinido proceden del sector público. Se confirma que el empleo que se ofrece para la profesión de Trabajo Social además de escaso es inestable.

Las retribuciones económicas ofertadas están encuadradas mayoritariamente en el Convenio Colectivo del Tercer Sector de Acción e Intervención Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social, 2016), aunque en la mayor parte de las ofertas no se ofrece información respecto de la retribución a la que se tendría derecho. Entre los requisitos exigidos por los empleadores se encuentran: tener experiencia y formación en el ámbito vinculado con la oferta (especialización), tener conocimientos de informática, disponer de carnet de conducir y vehículo propio, y en menor medida, conocer otros idiomas, preferentemente el inglés, residir en la región de Murcia y estar en posesión del certificado de discapacidad. Los aspectos más valorados por las entidades empleadoras son: la capacidad de trabajo en equipo, la capacidad de comunicación interpersonal, la flexibilidad en las relaciones interpersonales, la capacidad de negociación, y en menor medida, tener experiencia en gestión de programas y subvenciones, haber sido voluntario/a en la entidad empleadora y pertenecer a colectivos vulnerables. Los ámbitos de trabajo más demandados son: dependencia (discapacidad y personas mayores), empleabilidad (constituyéndose este ámbito como un nuevo yacimiento de empleo para la profesión), seguidas de inmigración, salud, familia, educación y docencia, exclusión social, infancia y juventud, y servicios sociales comunitarios.

Como podemos constatar de la investigación, el ejercicio del trabajo social se encuentra condicionado por las circunstancias políticas, sociales y económicas del país donde se desarrolle, incluso de la región o del municipio donde se lleve a cabo el desempeño profesional. En el momento actual, tanto en el contexto territorial objeto de investigación como en el ámbito nacional, se constata una clara tendencia hacia una prestación de los servicios sociales mixta, donde la atención primaria y la gestión quedarían como responsabilidad pública, y la intervención y atención especializada estaría prestándose desde la propia administración y también por entidades del tercer sector y entidades privadas.

Es necesario impulsar acciones orientadas a generar un empleo estable y de calidad, tanto en el ámbito público como privado, debiendo para ello considerar los servicios de bienestar como una inversión social y no como un gasto. La investigación pone de manifiesto la necesidad de una profesión permanentemente actualizada en sus conocimientos, formada y especializada, lo que sin duda es un reto para las universidades. Las capacidades transversales se van configurando como claves en la acción profesional y con una clara tendencia a ser altamente valoradas por las entidades empleadoras. La adquisición de competencias transversales son cada vez más valoradas por las entidades empleadoras para cualquier profesional y es una clara tendencia entre los egresados universitarios, tal y conforme muestran diferentes estudios de empleabilidad (García y Martínez, 2016). Consideramos que los ámbitos de trabajo más demandados como dependencia, seguirán siéndolo en los próximos años dada la evolución de la pirámide de población, con independencia del sistema de protección que exista. Los ámbitos emergentes como empleabilidad habrá que esperar a ver su evolución si se consolidan o no como yacimientos de empleo a largo plazo, o solo dependen de las políticas que marque la Unión Europea, como sucedió en su momento con las políticas de integración social de migrantes.

La investigación nos brinda elevadas oportunidades para la profesión del trabajo social el cual debe tener un rol activo en la sociedad, darse a conocer, potenciar su capacidad transformadora y poner en valor todo lo que aporta a la sociedad en sinergia con otros profesionales, desde la diferenciación e identidad propias, y entidades.

## 5. Bibliografía

Aignerren, M. 2002. La técnica de recolección de información mediante los grupos focales. *Revista Electrónica La Sociología en sus escenarios*, 6, 1-32.

Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales 2017. *Informe sobre el estado social de la nación*. Recuperado en: <http://www.directoressociales.com/imagenes/documentos/Novidades/INFORME%20ESTADO%20SOCIAL%20NACION%202017.pdf> (Consulta en 17/12/2017).

Barbero, J. M. 2002. *El Trabajo Social en España*. Zaragoza: Mira.

Brezmes Nieto, M. 2008. *El Trabajo Social en España: una profesión para la democracia*. Murcia: Universidad de Murcia.

Campanini, A. 2017. Los trabajadores sociales y la práctica política en Italia. En Pastor Seller, E. (Ed.). *Sistemas y políticas de bienestar. Una perspectiva interdisciplinar* (pp.29-44). Madrid: Dykinson.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 2016. *Informes de coyuntura laboral*. Recuperado en <http://www.ccoo.es/74aa41b0c0ed1a7364c87a3be966587d000001.pdf> (Consulta: 10/10/2017).

De Robertis, C. 2017. Francia: políticas sociales, evoluciones y debates. El ejemplo del recurso de solidaridad activa. En Pastor Seller, E. (Ed.). *Sistemas y políticas de bienestar. Una perspectiva interdisciplinar* (pp.13-28). Madrid: Dykinson.

García Palma, M<sup>a</sup>. B. y Martínez Pellicer, A. 2016. *La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia*. Murcia: Observatorio de Empleo.

Instituto Nacional de Estadística 2016. *Encuesta de Población Activa 2016*. Recuperado en <http://www.ine.es/> (Consulta: 30/06/2017).

Jefatura de Estado 2011. Ley 26/2011, de 1 de agosto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 184 de 2/8/2011, (pp.87478-87494), <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13241.pdf>

Jefatura de Estado 2006. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Boletín Oficial del Estado 299 de 15/12/2006 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf>

Ioakimidis, V., Cruz, C. & Martínez, I. 2014. Reconceptualizing social work in time of crisis: An examination of the cases of Greece, Spain and Portugal, *International Social Work*, 57(4), 285-300. doi: 10.1177/0020872814524967

Lima Fernández, A.I. (Coord.). 2014. *I Informe sobre los Servicios Sociales en España*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social

Lima Fernández, A.I. (Coord.). 2015. *II Informe sobre los Servicios Sociales en España*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social.

Lima Fernández, A.I., Verde-Diego, C. y Pastor Seller, E. 2016. El trabajo social en los servicios sociales en España. En E. Pastor y L. Cano-Soriano (Eds.). *Políticas e intervenciones sociales ante los procesos de vulnerabilidad y exclusión de personas y territorios: un análisis comparado México-España*. (pp. 173-187). México- Madrid: Universidad Nacional Autónoma de México y Dykinson.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2016. Resolución de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2016 del Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social. Boletín Oficial del Estado, 158 de 01/07/2016 (pp.46961-46962), <https://www.boe.es/boe/dias/2016/07/01/pdfs/BOE-A-2016-6399.pdf>

Pastor Seller, E. 2013. Situación del trabajo social en España. *Servicios Sociales y Política Social*, 103, 110-119.

Pastor Seller, E. 2017. Mechanisms for participation in the public system of social services in Spain: opportunities for the development of social work with a citizenist approach.

*European Journal of Social Work*, 20 (3), 441-458. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1283588>

Pastor Seller, E., Verde Diego, C., Peláez Quero, E. y Lima Fernández, A.I. 2017. El sistema de servicios sociales y dependencia en España. En Pastor Seller, E. (Ed.). *Sistemas y políticas de bienestar. Una perspectiva interdisciplinar* (pp.111-130). Madrid: Dykinson.

Pérez Cosín, J. V. 2005. *El Trabajo Social: Sus imágenes y su público. La construcción de una identidad colectiva*. (Tesis doctoral inédita). Valencia: Universitat de Valencia. Recuperado en <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/15461/perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consulta: 20/11/2017).

Sarasola Sánchez-Serrano, J. L., Mora Cárdenas, M<sup>a</sup>. M. y Pérez Lagares, M<sup>a</sup>. 2014. Nuevos enfoques profesionales para el Trabajo Social. *Revista educativa Hekademos*, 16(VII), 41-48.

Servicio Público de Empleo Estatal – Observatorio de las Ocupaciones Laborales – (2017a). *Información anual de mercado de trabajo de titulados universitarios*. Disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/titulaciones/2016\\_12/titulados/ciencias\\_sociales\\_y\\_juridicas/ESTUDIO\\_TITULADOS\\_FI\\_6.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/titulaciones/2016_12/titulados/ciencias_sociales_y_juridicas/ESTUDIO_TITULADOS_FI_6.pdf) (Consulta: 20/10/2017).

Servicio Público de Empleo Estatal – Observatorio de las Ocupaciones Laborales – (2017b). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal*. Recuperado en [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2017\\_datos2016\\_estatal\\_general.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_general.pdf) (Consulta: 20/10/2017).

Verde Diego, C., Pastor Seller, E., Lima Fernández, A. I, y Peláez Quero, E. 2017. Impacto de las políticas de austeridad en España. En VV.AA. *Debates para un nuevo consenso en torno al bienestar – Congreso Red Española VI –* (pp.1997-2014). Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.

**ARTICULOS/ARTICLES**

Análisis de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sociales en la región de Murcia / Analysis of employability of social workers in the Murcia region  
María del Mar Fernández Robles y Enrique Pastor Seller ..... Págs 9-38

Jóvenes NiNi. Nuevas trayectorias hacia la exclusión social / NEET. New paths towards social exclusion  
Ana Cristina Ruiz Mosquera, María de las Olas Palma García y Juan Carlos Álvarez Cortés ..... Págs 39-49

Metodologías de intervención para la atención del conflicto: Retos y herramientas desde la experiencia de Trabajo Social en Colombia. Dialogo de saberes, intercambio de experiencias / Intervention methodologies for care in conflict situations: Challenges and tools from the experience of Social Work in Colombia. Dialogue of knowledge, exchange of experiences  
Helena Neves Almeida y Bibiana Esperanza Chiquillo ..... Págs 51-79

El impacto de la dimensión transnacional en la acción colectiva dentro de los contextos migratorios / The impact of transnational dimension on collective action in migratory contexts  
Sara de la Pinta Prieto ..... Págs 81-103  
From charity to social development: associations and local government in the city of Segovia (Spain) / De la caridad al desarrollo social: asociaciones y administración local en la ciudad de Segovia (España)  
Rafael Acebes Valentín ..... Págs 105-119

La formación de los trabajadores sociales en Colombia: un dilema de competencias o mercado / Training of social workers in Colombia: a dilemma of competences or market  
Mónica Liset Valbuena Porras y Lina María Pinzón Rocha ..... Págs 121-135

Inmigrantes latinoamericanas en Salamanca: estudio de experiencias y casos / Latin merican women migrants in Salamanca: study of experiences  
Lourdes Moro Gutiérrez, María Jesús Pena Castro y María Fiol Ruiz ..... Págs 137-157

From assistance to the exercise of new citizenships: challenges of Social Workers professional performance towards the post – conflict victims in Colombia / De la asistencia al ejercicio de nuevas ciudadanía: retos en la actuación profesional del trabajador social frente a las víctimas en el posconflicto en Colombia  
Yuri Alicia Chávez Plazas y Alba Stella Camelo Mayorga ..... Págs 159-169

Artivismo como herramienta de transformación social: dos iniciativas en los barrios de La Latina y Lavapiés (Madrid) / Artivism as a tool for political transformation: two initiatives in the neighbourhoods of La Latina and Lavapiés (Madrid)  
Eva Aladro Vico, María José Cavadas Gormaz, Dimitrina Jivkova Semova, Graciela Padilla Castillo, Roxana Popelka Sosa y Paula Requeijo Rey ..... Págs 171-196

Adopción y Difusión de Innovación Social en las Redes Sociales Virtuales / Adoption and Diffusion of Social Innovation on Social Network Services  
Joaquín Castillo de Mesa ..... Págs 197-217

Multiculturalidad y Ciencias Sociales: El caso de Psicología / Multicultural and Social Sciencies: Psychology  
Mª Inmaculada López Núñez, Jose Manuel Velasco Retamosa, Jorge García y Susana Rubio Valdehita ..... Págs 219-242

Prostitución online Transgénero y Salud Pública. Un Estudio Netnográfico en Tenerife / Online transgender Sex Work and Public Health. A Netnographic Study in Tenerife  
Belén Peyró Outeiriño, Miguel del Fresno García y Lianne Urada ..... Págs 243-262

**RESEÑAS/REVIEWS**

Esther Raya Díez y Antonio López Peláez (coords.). 2017. Investigación y práctica en Trabajo Social. Cuestiones para una ciencia del Trabajo Social / Social Work Research and practice. Contributing to a science of social work (por Ana Belén Cuesta Ruiz-Clavijo) ..... Págs 263-266

Alfredo Hidalgo Lavié (coord.). 2017. Trabajo Social, historia y desafíos de una profesión / Social work, history and challenges of a profession (por Jesús Manuel Martínez Serrano) ..... Págs 267-270

Alfredo Hidalgo Lavié, Ana Isabel Lima Fernández (coords.). 2017. Trabajo Social Sociosanitario. Claves de Salud Pública, Dependencia y Trabajo Social / Social Work & Health. Keys of Public Health, Dependence and Social Work (Por Francisco Estepa Maestre) ..... Págs 271-276

Gorjón, Francisco. 2017. Mediación, su valor intangible y efectos operativos. Una visión integradora de los métodos alternos de solución de conflictos / Mediation, its intangible value and operational purposes. An integrating vision of alternate methods of conflict resolution. Ciudad de México (Por Carlos Miranda-Medina) ..... Págs 277-280

Joaquín Castillo de Mesa. 2017. El trabajo social ante el reto de la transformación digital. Big data y redes sociales para la investigación e intervención social / The social work facing the challenge of digital transformation. Big data and social networks for social investigation and intervention (Por Mario Millán Franco) ..... Págs 281-284