

Els serveis tècnics d'educació dels ajuntaments de la província de Barcelona

Organització general
i característiques

Gerència de Serveis d'Educació

Col·lecció **Estudis**
Sèrie Educació **3**



**Diputació
Barcelona**



La col·lecció **Estudis** posa a l'abast del món local
coneixement teòric i empíric per promoure la reflexió i l'anàlisi
en temes d'interès per als governs locals.

Col·lecció **Estudis**
Sèrie Educació **3**

Els serveis tècnics d'educació dels ajuntaments de la província de Barcelona



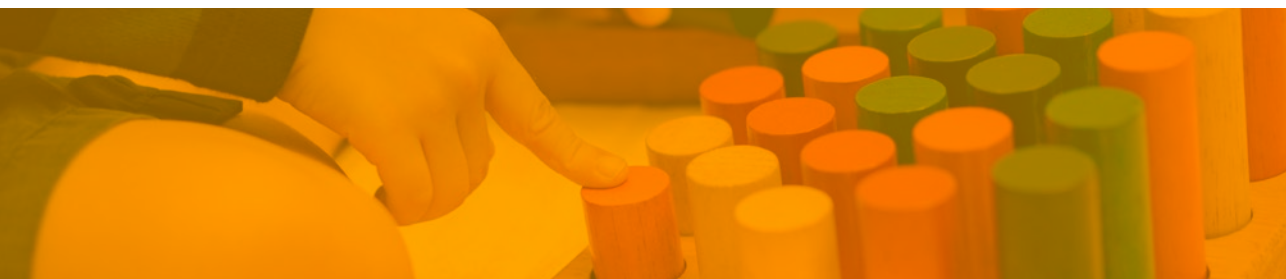
Diputació
Barcelona

Sèrie Educació 3

Els serveis tècnics d'educació dels ajuntaments de la província de Barcelona

Organització general
i característiques

Gerència de Serveis d'Educació



Autores

Cristina Arias Secall i Gemma Baño Mora, Itik, consultoria de l'esport i el lleure, SL

Coordinació

Marta Crespo. Gerència de Serveis d'Educació

1a edició

Març de 2024

© de l'edició

Diputació de Barcelona

© dels textos

Les seves autores

Producció i edició

Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional
de la Diputació de Barcelona

Composició

Moelmo, SCP

ISBN: 978-84-19091-98-7

Dipòsit legal: B 3197-2024

Índex

1.	Presentació	5
2.	Introducció	7
3.	L'organització general del servei	9
3.1.	La regidoria d'educació	9
3.1.1.	Disponibilitat de regidoria	9
3.1.2.	Característiques generals	11
3.2.	El servei tècnic d'educació	13
3.2.1.	Disponibilitat de servei tècnic	13
3.2.2.	Característiques generals	16
4.	Característiques del servei	25
4.1.	Característiques dels serveis tècnics d'educació	25
4.1.1.	Nivell formatiu del personal tècnic	25
4.1.2.	Trajectòria professional al servei d'educació	36
4.1.3.	Contingut del treball al servei	37
4.1.4.	Funcionament del treball al servei	46
4.1.5.	Condicions laborals	58
5.	Metodologia	76
	Annexos	79
	Índex de taules i figures	100

1. Presentació

Des de la recuperació dels ajuntaments democràtics, els municipis han volgut ser protagonistes en el desenvolupament de les polítiques educatives, per la seva proximitat i coneixement del territori com a element diferenciador. Al llarg dels anys, el municipalisme ha pogut aprofitar que es troba en una situació idònia per desenvolupar i consolidar diferents polítiques i programes. Unes actuacions que han tingut com a objectiu fonamental garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats i l'èxit educatiu per a tothom, afavorir itineraris educatius al llarg de la vida i impulsar l'entorn com a recurs i agent transformador.

És evident que aquest conjunt d'objectius no s'assoleixen només des d'un esperit voluntarista i de compromís dels ens locals sinó que són necessaris recursos i estructures organitzatives orientades a materialitzar la desitjada corresponsabilitat municipal educativa en forma de programes, serveis i equipaments.

En aquest sentit, ens hem preguntat si els ens locals de la província de Barcelona disposen de les eines i els recursos necessaris per tal de treballar en aquests objectius amb eficàcia i eficiència. Aquesta és, precisament, la intenció de l'estudi que teniu a les mans: oferir una aproximació a l'estat de situació dels serveis educatius municipals a partir de la identificació dels municipis que en tenen, les seves característiques i l'organització general, i també la disponibilitat i les condicions de treball dels i les professionals, entre d'altres.

Creiem, finalment, que amb aquest estudi contribuïm a visibilitzar i posar en valor la feina que duen a terme totes aquestes persones que, amb implicació i ferma vocació de servei públic, treballen en el dia a dia en favor de l'equitat i la millora de l'èxit educatiu, dos dels pilars fonamentals que asseguren la igualtat d'oportunitats real de les persones.

Joan Josep Galiano Peralta
President de l'Àrea d'Educació

Glòria Colom i Puigbò
Diputada adjunta de l'Àrea d'Educació



2. Introducció

El document que presentem respon a l'encàrrec de la Gerència de Serveis d'Educació de la Diputació de Barcelona de dur a terme un estudi que permeti conèixer en detall la implantació dels serveis tècnics d'educació als municipis de la demarcació i les característiques que els defineixen. L'anàlisi que oferim, doncs, descriu les particularitats pròpies d'aquest servei en cada municipi i, alhora, obté una fotografia global de quina és la situació en el conjunt de la província.

Així, l'estudi identifica quins municipis de la demarcació de Barcelona (excepte Barcelona ciutat) compten amb serveis tècnics i quins no. Dels que sí que en disposen, aporta informació detallada sobre les característiques de l'organització del servei, tant en relació a aspectes vinculats a l'estructura municipal com a la capacitat tècnica.

Pel que fa a la metodologia, l'estudi s'ha organitzat en dues recollides d'informació diferenciades a través de dos qüestionaris. El primer ha tingut per objectiu obtenir dades referents a l'organització del servei, i s'ha adreçat a càrrecs electes. El segon qüestionari s'ha presentat directament al personal tècnic amb l'objectiu de saber en detall quines són les característiques dels serveis i dels professionals que en formen part, així com recollir valoracions i necessitats.

El contingut del document s'ha organitzat en dues parts que responen a les dues fases de l'estudi ja esmentades: primerament, es presenten els resultats obtinguts sobre les regidories d'educació i els serveis tècnics afins. El capítol que segueix fa referència a les dades de la segona part de l'estudi relatives a les característiques dels serveis tècnics d'educació; és la secció més extensa i s'hi exposa la informació sobre el recorregut formatiu del personal, la trajectòria professional en el servei d'educació, el treball que desenvolupa el servei i les condicions laborals. En darrer lloc, l'apartat d'annexos conté documentació emprada en l'estudi.

Les autores volem agrair als municipis que van participar activament en la recollida de dades la seva col·laboració. Aquest estudi es va desenvolupar en un moment de molta complexitat a causa de la pandèmia de covid-19. Sense la implicació i el compromís d'aquests municipis, la publicació que teniu a les mans no hauria estat possible.



3. L'organització general del servei

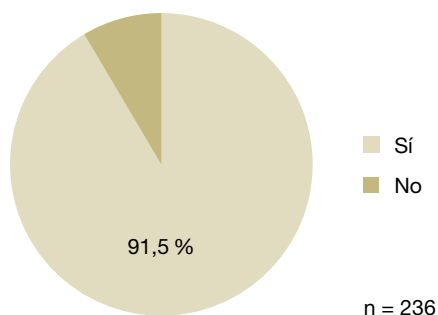
3.1. La regidoria d'educació

La regidoria d'educació d'un municipi té com a funcions principals gestionar les competències i les responsabilitats en matèria educativa, així com la promoció de les polítiques educatives necessàries per a la formació de la ciutadania.

3.1.1. Disponibilitat de regidoria

La gran majoria dels municipis participants en l'estudi (216 municipis de 236) tenen regidoria d'educació en el cartipàs municipal. Segons les respostes donades, només hi ha 20 municipis (8,5 %) que no en disposen.

Figura 1. Disponibilitat de regidoria



Per complementar aquestes dades, s'ha fet recerca amb l'objectiu de determinar quins municipis entre els que no han participat en l'estudi disposen o no de regidoria d'educació. Segons la investigació, s'estima

que, del total de 74 municipis no participants, 64 tenen regidoria d'educació al cartipàs municipal i 10 no.

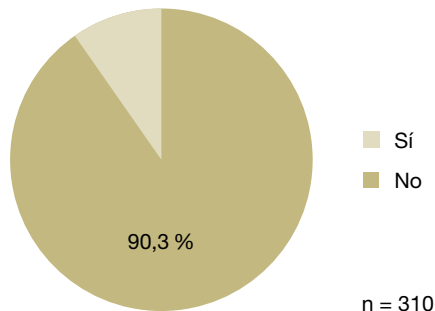
En l'Annex I es pot consultar la relació completa dels municipis de la província en què es detalla en cada cas si el cartipàs municipal té o no regidoria d'educació, i es fa constar la font d'informació quan no s'ha obtingut pròpiament del qüestionari.

Taula 1. Investigació complementària: municipis amb regidoria d'educació

Municipis amb regidoria d'educació	Municipis sense regidoria d'educació
64	10

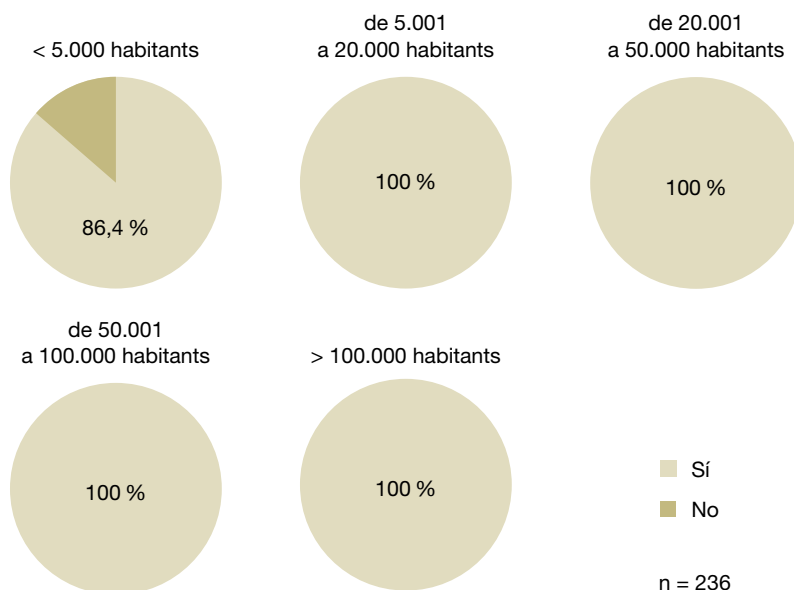
Si se sumen aquestes dades a les obtingudes amb el qüestionari, s'obté que 280 municipis disposen de regidoria d'educació i que 30 no en tenen. Proporcionalment, gairebé es mantenen les dades obtingudes mitjançant el qüestionari.

Figura 2. Disponibilitat de regidoria incorporant investigació complementària



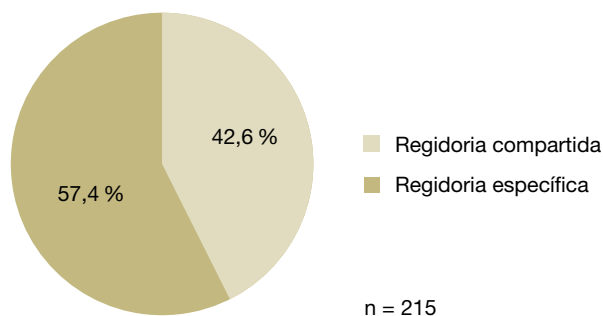
Tornant a les dades obtingudes amb el qüestionari, quan s'analitza la disponibilitat de regidoria d'educació es troba que són els municipis amb menys de 5.000 habitants els que en solen estar mancats. En aquesta franja poblacional, l'alcaldia té una gran incidència en temes d'educació, ja que o bé els ajuntaments no tenen regidoria específica o bé el servei es comparteix amb altres regidories, com es pot veure en l'apartat següent.

D'altra banda, la totalitat dels municipis de més de 5.000 habitants compten amb regidoria d'educació en el cartipàs municipal.

Figura 3. Disponibilitat de regidoria per trams de població

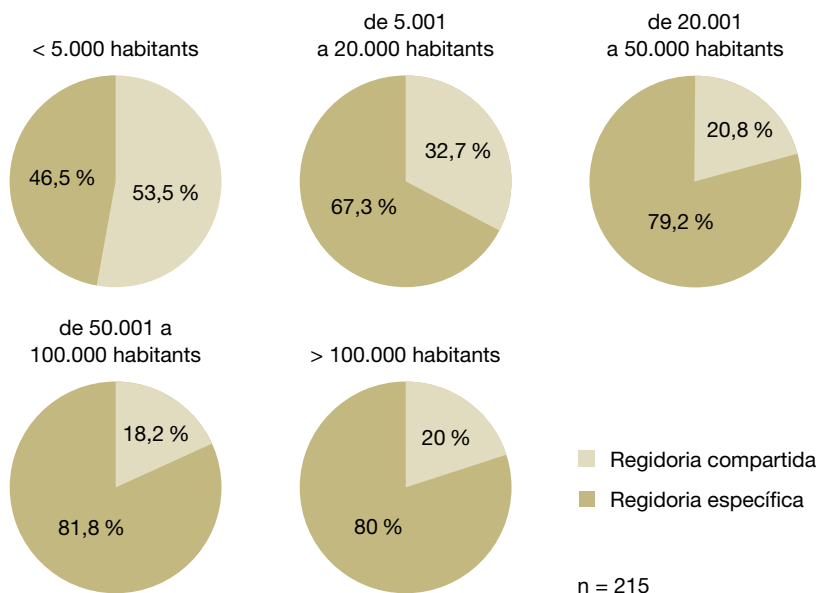
3.1.2. Característiques generals

Els municipis que han respòs afirmativament a la pregunta referent a la disponibilitat de regidoria d'educació han estat interrogats sobre les característiques que presenta. En concret, si és compartida amb un altre àmbit o bé si està dedicada exclusivament a educació. Els resultats obtinguts indiquen que poc més de la meitat de les regidories són específiques, amb un percentatge destacat de regidories d'educació que es comparteixen amb altres àmbits de treball.

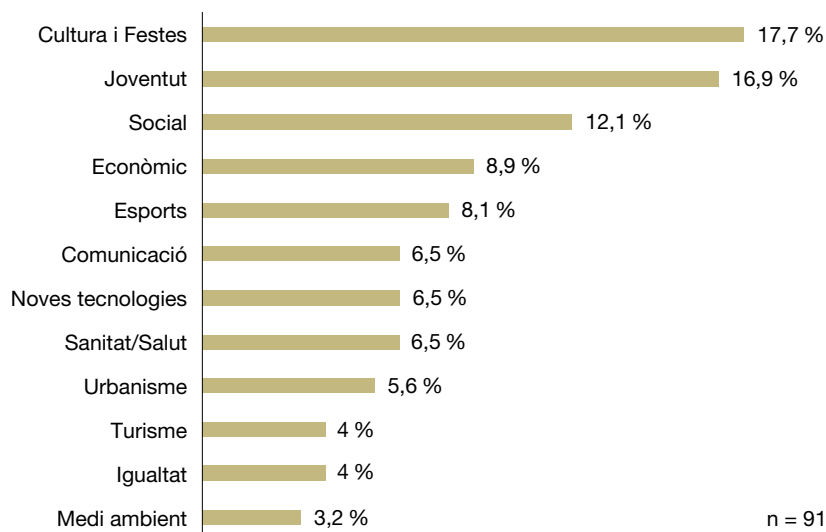
Figura 4. Regidoria compartida o específica

Analitzant les respostes per trams de població, es detecta clarament que els municipis més petits són els que compten amb més regidories d'educació compartides, sobretot en els municipis amb una població inferior als 5.000 habitants. Entre els municipis de 5.000 a 20.000 habitants comencen a predominar les regidories d'educació específiques, i en els que passen dels 50.000 habitants, les regidories específiques són superiors o iguals al 80 %.

Figura 5. Regidoria compartida o específica per trams de població



Hem demanat als municipis que comparteixen la regidoria d'educació amb quins àmbits la tenen associada. L'àmbit de cultura i festes ha estat el més anomenat, seguit de molt a prop pel de joventut. Destaca la varietat d'àmbits amb què es comparteix la regidoria, havent-hi temàtiques molt diverses i que, *a priori*, no són gaire transversals, per exemple urbanisme o medi ambient. Això passa sobretot en els municipis més petits, quan un mateix regidor/a és responsable de diverses regidories. En canvi, en municipis més grans, la compartició es duu a la pràctica únicament amb una o dues regidories com a màxim i entre les que tenen més possibilitats de relacionar-se, com ara joventut o esports.

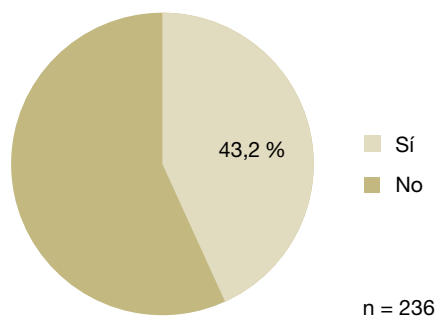
Figura 6. Àmbits compartits amb la regidoria d'educació

3.2. El servei tècnic d'educació

El servei tècnic d'educació d'un municipi depèn de la regidoria que té competències en aquesta matèria. Els àmbits de treball principals són la planificació escolar del municipi, la planificació i el desenvolupament de les escoles bressol, el manteniment de les escoles d'educació infantil i primària, la gestió del transport escolar, la gestió dels menjadors escolars, el desenvolupament de centres propis, les escoles d'adults, les escoles d'arts, les escoles de música, el desenvolupament de plans educatius d'entorn i el desenvolupament de programes propis en matèria d'educació.

3.2.1. Disponibilitat de servei tècnic

Com es pot observar en la figura següent, la majoria dels municipis participants en l'estudi no disposen de servei tècnic d'educació. Els municipis que sí que en tenen són un 43,2 % del total (102 municipis).

Figura 7. Disponibilitat de servei tècnic

De la mateixa manera que amb la regidoria, paral·lelament a l'administració del qüestionari, s'ha dut a terme una investigació complementària per intentar determinar quins municipis entre els que no han participat en l'estudi disposen o no d'aquest servei tècnic. Així, s'ha pogut saber que 46 dels municipis no participants tenen servei tècnic d'educació, i 28 municipis no.

En l'Annex II es pot consultar la relació completa dels municipis de la província on es detalla per a cadascun si disposa o no d'aquest servei, tot diferenciant la font d'informació per a l'obtenció de la dada en cas que no s'hagi obtingut del qüestionari.

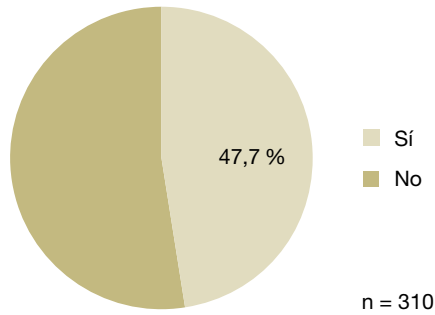
Taula 2. Investigació complementària: municipis amb servei tècnic d'educació

Municipis amb servei tècnic d'educació	Municipis sense servei tècnic d'educació
46	28

Si aquestes dades se sumen a les obtingudes amb el qüestionari, s'obté que 148 municipis disposen de servei tècnic d'educació i que 162 no en tenen. Proporcionalment, amb aquesta investigació complementària els municipis amb disponibilitat de servei tècnic guanyen pes, i el resultat queda força equitatiu respecte dels que no en disposen.

Reprenent les dades obtingudes a través del qüestionari, si s'analitza la disponibilitat o no de servei tècnic d'educació segons el volum de població, es troba que l'únic tram de municipis que majoritàriament no en disposen són els de menys de 5.000 habitants. En aquests municipis sense servei tècnic, és la regidoria o bé directament l'alcaldia (en els menys poblats), qui assumeix les tasques tècniques derivades del desenvolupament de les competències que té delegades en l'àmbit d'educació. Aques-

Figura 8. Disponibilitat de servei tècnic incorporant investigació complementària

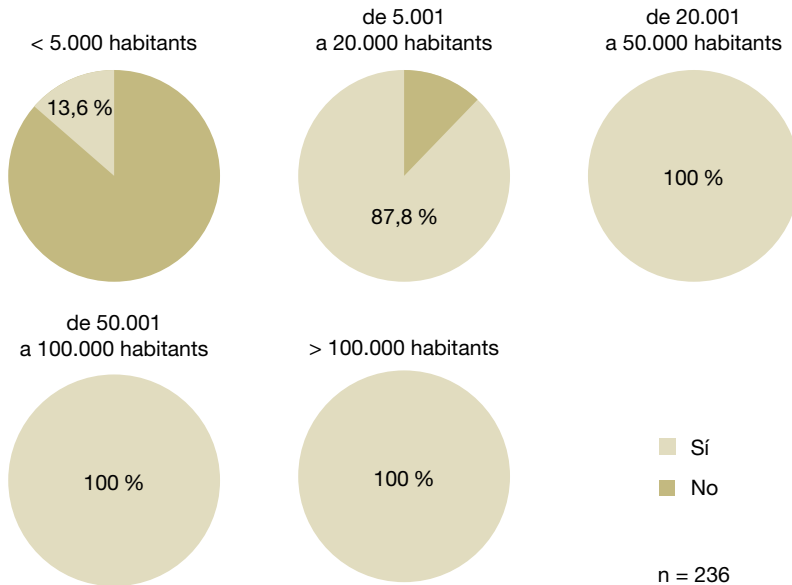


ta situació es produeix en 107 dels municipis participants de menys de 5.000 habitants, és a dir en el 84,3 % dels casos.

D'altra banda, entre els municipis de 5.000 a 20.000 habitants, únicament se'n troben 6 que tampoc disposen del servei, per bé que tots compten amb una regidoria d'educació al municipi.

A partir dels 20.000 habitants, la totalitat de municipis participants en l'estudi disposen de servei tècnic d'educació.

Figura 9. Disponibilitat de servei tècnic per trams de població



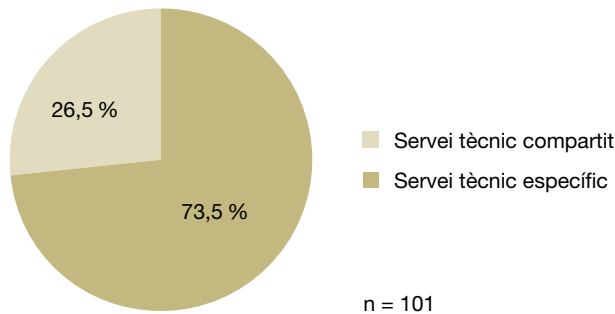
3.2.2. Característiques generals

Els municipis que han respost afirmativament a la pregunta sobre la disponibilitat de servei tècnic d'educació han estat interrogats sobre les característiques principals del servei. A continuació es mostra l'anàlisi de les respostes obtingudes seguint l'estructura del qüestionari.

a) Especificitat del servei tècnic

En primer lloc, s'ha preguntat als participants quina és l'especificitat del servei tècnic, és a dir, si és compartit amb un altre servei o és exclusiu. Els resultats obtinguts indiquen que la majoria de serveis tècnics són específics d'educació, i només en una quarta part es comparteixen amb altres serveis.

Figura 10. Servei tècnic compartit o específic



Analitzant les respostes per trams de població, es detecta clarament que són els municipis més petits els que compten amb serveis tècnics d'educació compartits, sobretot en els municipis amb una població inferior als 5.000 habitants.

En els municipis de 5.000 a 20.000 habitants comencen a predominar els serveis d'educació específics, tot i que encara hi ha un percentatge significatiu en què són compartits. A partir de les observacions que els participants han aportat, es comenta que aquesta realitat resulta en una càrrega de treball intensa per donar resposta també a les qüestions de l'àmbit educatiu. Existeix doncs, una manca de personal tècnic que de vegades dificulta les accions que es poden dur a terme. En realitat, es troben casos en què el personal pertany a diverses àrees de l'Ajuntament i puntualment dona un cop de mà a l'àrea d'educació. Amb la finalitat d'evitar les limitacions derivades d'aquesta situació, l'àrea compta amb

figures de suport que ajuden a tirar endavant la gestió educativa, però sovint no es consideren suficients pel volum de feina que hi ha. En els municipis d'aquest tram de població, d'altra banda, és on s'observen més casos de personal que compagina la feina al servei d'educació amb tasques d'altres serveis, com es veurà en l'anàlisi de resultats de la segona part de l'estudi.

En ciutats de més de 20.001 i fins a 50.000 habitants gairebé la totalitat disposa de servei tècnic específic, i majoritàriament amb més d'un tècnic o tècnica. Precisament per aquest fet, apareixen càrrecs de direcció i coordinació. Se segueix trobant personal d'altres àrees que exerceix funcions tècniques del servei d'educació, com per exemple amb formació en psicologia o personal relacionat amb programes concrets d'oportunitats educatives, i també personal especialitzat, vinculat a serveis i programes concrets, però en menys mesura que en el cas dels municipis del tram poblacional precedent.

A partir de 50.001 habitants, tots els municipis participants en l'estudi disposen de servei tècnic específic, amb personal tècnic únicament dedicat a les tasques d'educació. Hi ha diversos tècnics i tècniques d'educació acompanyats per tècnics especialitzats. Aquests últims es relacionen amb el servei a través de programes de formació i inserció, personal d'integració social, de formació ocupacional, psicòlegs, etc. Amb aquest augment de personal, l'estructura de gestió és més organitzada i complexa. Augmenten les figures de coordinació amb els centres educatius d'infantil i primària, instituts, escoles municipals de música i art, i conservatoris professionals, la qual cosa ajuda a mantenir-hi una relació òptima. A banda, cal tenir en compte que és en els municipis d'aquest tram de població on es donen alguns casos de serveis municipals d'educació que es gestionen per contracte de serveis amb empreses adjudicatàries.

Els municipis que compten amb un servei tècnic d'educació compartit han estat interrogats pels serveis amb què aquest es comparteix. Les respostes són força coincidents amb les àrees compartides de les regidories vistes en l'apartat anterior. Així, en els casos en què es dona aquesta situació, el servei d'educació se sol compartir amb serveis com joventut i cultura i festes; entre la resta hi ha força diversitat. En la categoria d'altres, es troben serveis com drets socials, comunicació o gent gran, per exemple. Tal com passava amb les regidories, en els municipis més petits és on es dona aquesta més gran polivalència.

Figura 11. Servei tècnic compartit o específic per trams de població

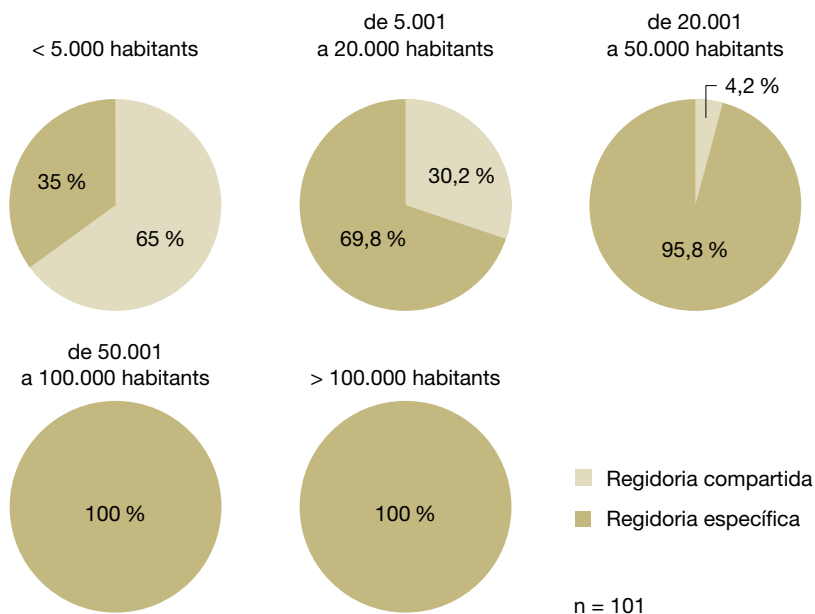
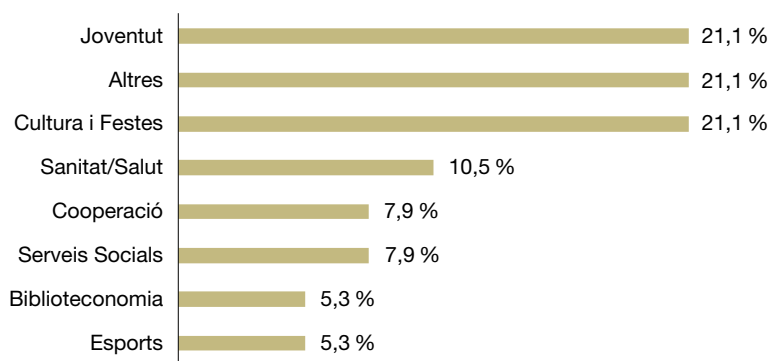
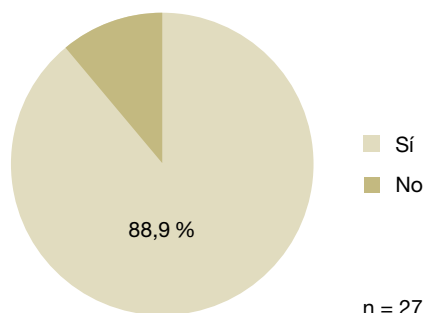


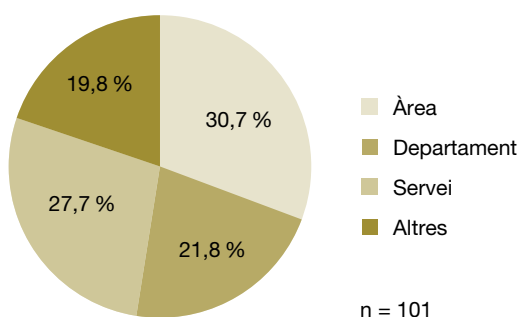
Figura 12. Serveis compartits amb el servei tècnic d'educació



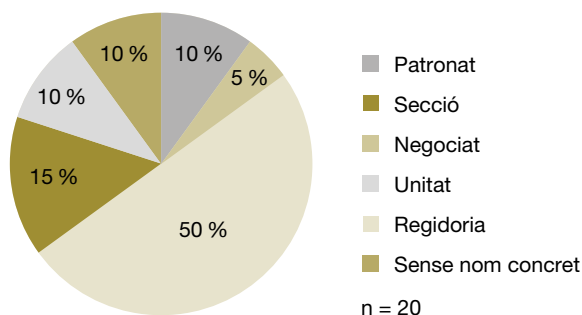
Als municipis que han indicat que disposen d'un servei tècnic d'educació compartit, se'ls ha demanat si fan reunions de coordinació periòdica entre els tècnics que treballen al servei, i la gran majoria han contestat afirmativament.

Figura 13. Realització de reunions de coordinació periòdica**b) Denominació del servei tècnic**

El servei tècnic d'educació rep denominacions diferents en funció de cada ens local. Preguntats per la denominació del seu servei tècnic, els participants han donat respostes força equitatives. Així, la que més respostes ha obtingut és la d'**Àrea**, seguida de prop per **Servei** i, en darrer lloc, per **Departament**.

Figura 14. Denominació del servei tècnic

La categoria **Altres** també obté un percentatge de resposta elevat. I la que més es fa servir és la de **Regidoria**, amb la meitat de les respostes. En segon lloc, però amb un percentatge molt menor, apareix **Secció**, i en tercer lloc un triple empat entre **Unitat**, **Patronat** i sense nom concret. De fet, la denominació **Negociat** també rep un petit nombre de respostes.

Figura 15. Altres denominacions del servei tècnic

Per trams de població, es constata que els municipis amb menys de 5.000 habitants denominen majoritàriament **Àrea** el seu servei tècnic. De 5.001 a 20.000 habitants les denominacions estan més distribuïdes, i no n'hi ha cap de clarament predominant. De 20.001 a 50.000 habitants la denominació **Departament** va al capdavant, i en darrer lloc, als municipis amb una població superior a 50.001 habitants, la denominació **Servei** és la més emprada.

Taula 3. Denominació del servei tècnic per trams de població

	Àrea	Departament	Servei
< 5.000 hab.	92,9 %	7,1 %	0,0 %
de 5.001 a 20.000 hab.	38,9 %	25,0 %	36,1 %
de 20.001 a 50.000 hab.	12,5 %	56,3 %	31,3 %
de 50.001 a 100.000 hab.	0,0 %	37,5 %	62,5 %
> 100.000 hab.	0,0 %	0,0 %	100,0 %

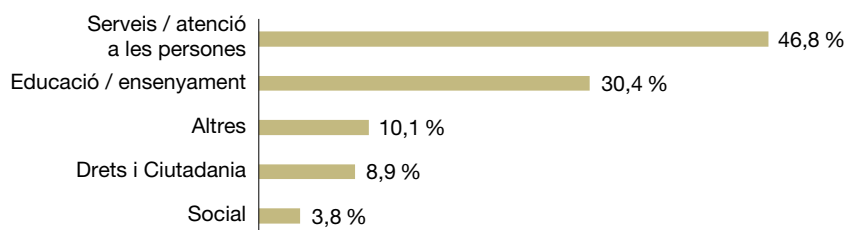
n = 79

c) Àmbit del servei tècnic

Gairebé la meitat dels serveis tècnics d'educació, segons les respostes aportades als qüestionaris, s'engloben sota l'àrea de serveis a les persones. La segona àrea més esmentada és la pròpia d'educació o d'ensenyament, que en ocasions és compartida amb altres àmbits com joventut i cultura. La resta de respostes són força diverses, amb drets i ciutadania i àrea social com a denominacions que reben més d'una resposta. En la

categoria d'altres es troben respostes com ara: àrea de ciutadania, cicles de vida, benestar de les persones o presidència.

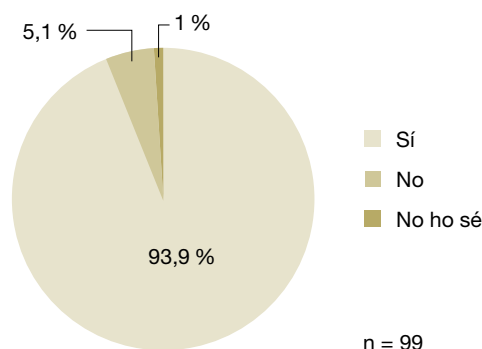
Figura 16. Àrea a què pertany el servei tècnic d'educació



d) Personal del servei tècnic

Davant la pregunta «El servei d'educació compta amb personal tècnic?», la gran majoria respon afirmativament, i només un 6,1 % de municipis responen de manera negativa o bé diuen que no ho saben. Aquest darrer cas correspon a una resposta d'un municipi inferior a 5.000 habitants.

Figura 17. Existència de personal tècnic

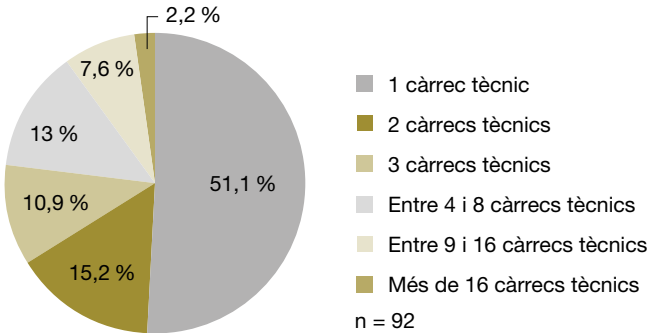


Els municipis que han contestat afirmativament a la pregunta anterior han estat interrogats sobre el nombre de tècnics que treballen al servei. A partir de les respostes obtingudes, es detecta que el nombre total de tècnics que treballen als serveis d'educació dels municipis participants en l'estudi és de 287.

Els resultats indiquen que poc més de la meitat dels municipis únicament compten amb un/a tècnic/a al servei. Els municipis que compten

amb 2 tècnics/ques són els que obtenen el major percentatge següent. Per contra, s'obté un nombre menor de respostes entre els que diuen que tenen més de 9 càrrecs tècnics al servei.

Figura 18. Nombre de personal tècnic



Segons la grandària de la població, es pot identificar que clarament la totalitat dels municipis amb una població inferior a 5.000 habitants que tenen servei tècnic compten amb una única persona fent les funcions de tècnic/a al servei d'educació. A mesura que els municipis són més grans quant a habitants, els que tenen servei tècnic van disposant d'un major nombre de personal, fins a arribar als de més de 50.001 habitants, la majoria dels quals compta amb més de 9 tècnics/ques. Algun dels municipis que passen dels 100.000 habitants arriba a tenir més de 16 tècnics/ques.

Taula 4. Nombre de personal tècnic per trams de població

	1 càrrec tècnic	2 càrrecs tècnics	3 càrrecs tècnics	Entre 4 i 8 càrrecs tècnics	Entre 9 i 16 càrrecs tècnics	Més de 16 càrrecs tècnics
< 5.000 hab.	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
de 5.001 a 20.000 hab.	79,5 %	12,8 %	7,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
de 20.001 a 50.000 hab.	4,5 %	36,4 %	27,3 %	31,8 %	0,0 %	0,0 %
de 50.001 a 100.000 hab.	0,0 %	9,1 %	9,1 %	36,4 %	45,5 %	0,0 %
> 100.000 hab.	0,0 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %	40,0 %	40,0 %

n = 92

Analitzant les mitjanes obtingudes per cada tram, es confirma que a mesura que els municipis tenen més població, compten amb un major nombre de tècnics/ques al servei.

Taula 5. Mitjana de càrrecs tècnics per trams de població

Mitjana de càrrecs tècnics	
< 5.000 hab.	1,0
de 5.001 a 20.000 hab.	1,3
de 20.001 a 50.000 hab.	2,9
de 50.001 a 100.000 hab.	4,2
> 100.000 hab.	5,2



4. Característiques del servei

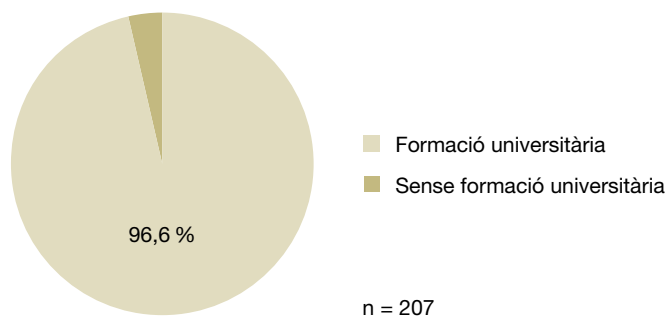
4.1. Característiques dels serveis tècnics d'educació

4.1.1. Nivell formatiu del personal tècnic

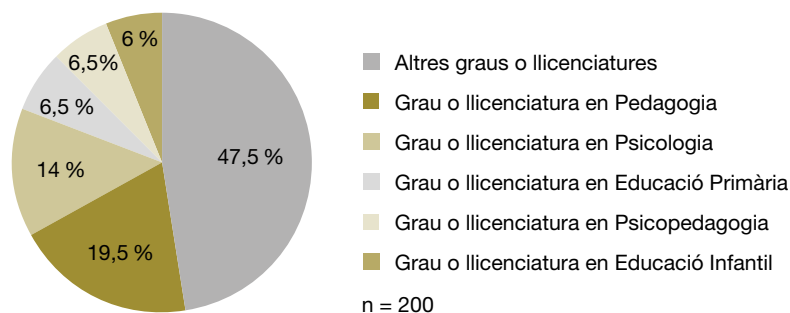
a) Formació acadèmica

Gairebé la totalitat dels participants en l'estudi diuen que tenen formació universitària. Les persones que no han passat per la universitat han cursat principalment cicles formatius de Grau Superior o l'equivalent FP II (71,4 %) i cicles formatius de Grau Mitjà (14,3 %).

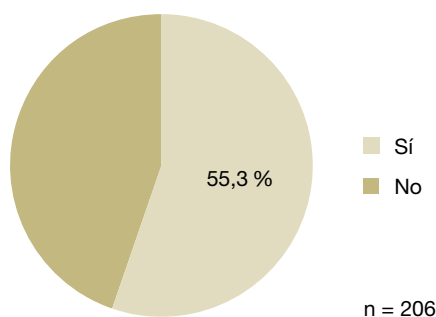
Figura 19. Formació universitària



Entre els graus i les llicenciatures cursades hi ha molta diversitat. La que obté més respostes és el grau o llicenciatura de Pedagogia, seguit del de Psicologia, Educació Primària, Psicopedagogia i Educació Infantil. La categoria Altres obté un elevat nombre de respostes a causa de la varietat de graus i llicenciatures que han cursat els participants en l'estudi.

Figura 20. Tipologia de formació universitària

Més de la meitat del personal tècnic participant en l'estudi ha cursat estudis postuniversitaris amb un màster i/o postgrau que els ha permès especialitzar-se en un àmbit concret.

Figura 21. Formació de màster i/o postgrau

Tenint en compte els trams de població, es detecta que en els municipis inferiors a 20.000 habitants els tècnics i les tècniques d'educació n'han cursat en un grau menys elevat.

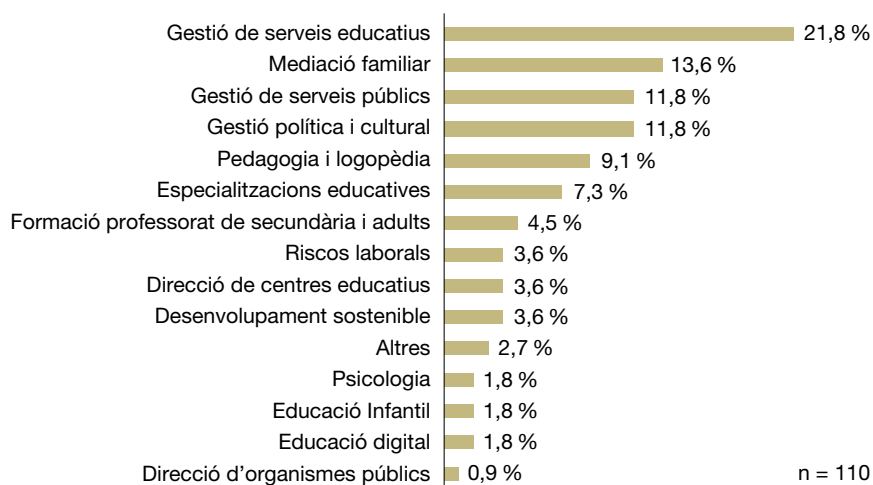
Taula 6. Formació de màster i/o postgrau per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	31,3 %	47,9 %	63,9 %	60,8 %	66,7 %
No	33,3 %	52,1 %	36,1 %	39,2 %	33,3 %

n = 206

Els àmbits dels estudis postuniversitaris són molt diversos, motiu pel qual s'ha establert una classificació que permet englobar-los en categories diferents. En aquest sentit, es veu que la temàtica més tractada és la relacionada amb la gestió dels serveis educatius (polítiques educatives, organització i gestió de centres educatius, etc.). En segon lloc, la temàtica que té a veure amb la mediació familiar (mediació i resolució de conflictes, atenció a famílies, intervenció socioeducativa, etc.). En tercer lloc coincideixen dues temàtiques: la gestió dels serveis públics (desenvolupament local, gestió pública, etc.) i la gestió política i cultural (desenvolupament cultural comunitari, àmbit polític, etc.).

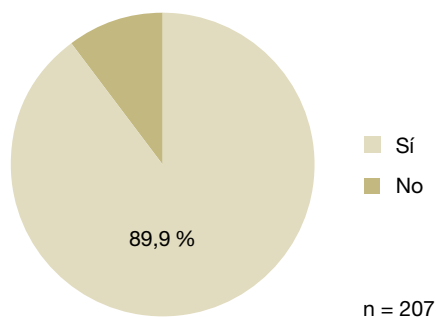
Figura 22. Temàtica de màster i/o postgrau



b) Formació contínua

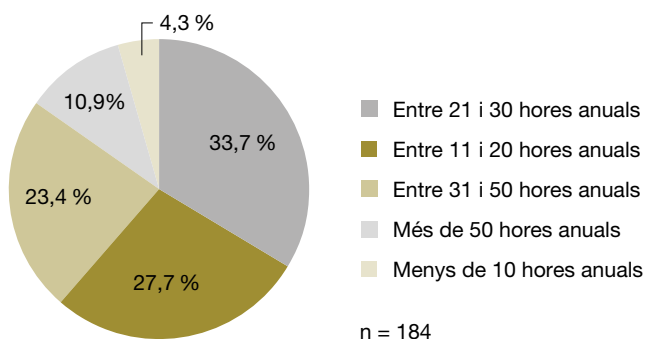
La formació contínua permet enriquir les capacitats i les aptituds del personal, i d'aquesta manera generar un major desenvolupament professional, una millora de la productivitat i de ben segur una més elevada optimització de les tasques. El personal adquireix nous coneixements i habilitats, i es va adaptant als avenços del sector. En aquest sentit, gairebé el 90 % dels tècnics i tècniques participants afirmen que segueixen formació contínua de manera regular.

Figura 23. Seguiment de formació contínua amb regularitat



Segons les respostes obtingudes, la majoria del personal dels serveis tècnics d'educació destina com a mínim 11 hores anuals a la formació contínua, i més d'un terç hi dedica més de 30 hores a l'any. Únicament el 4,3 % hi destina menys de 10 hores anuals.

Figura 24. Hores anuals de formació contínua



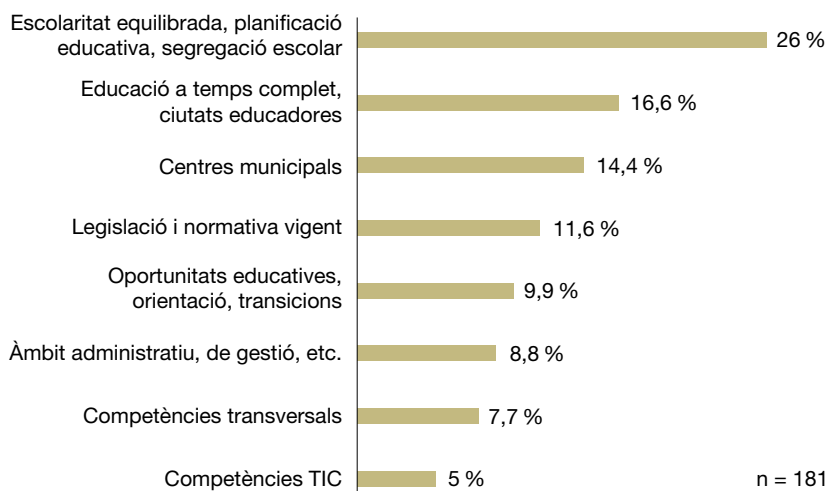
Si s'analitzen els resultats de cada municipi segons la població, es troba que en els municipis amb més de 50.000 habitants és on es donen més casos de dedicació a les formacions, entre 31 i 50 hores anuals.

Taula 7. Hores anuals de formació contínua per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
< 10 h/any	14,3%	4,6%	3,1%	0,0%	7,4%
d'11 a 20 h/any	14,3%	27,7%	25,0%	39,1%	18,5%
de 21 a 30 h/any	42,9%	33,8%	40,6%	26,1%	33,3%
de 31 a 50 h/any	14,3%	23,1%	15,6%	30,4%	25,9%
> 50 h/any	14,3%	10,8%	15,6%	4,3%	14,8%

n = 184

Quant al contingut d'aquestes formacions, el qüestionari plantejava un seguit de temàtiques entre les quals els participants havien de seleccionar aquella a què havien dedicat més hores el darrer any. Segons els resultats obtinguts, la principal temàtica d'aquestes formacions pel que fa a hores de dedicació ha estat «escolaritat equilibrada, planificació educativa i segregació escolar», que ha obtingut un 26,0% de les respostes. La segueix de lluny la categoria «educació a temps complet, ciutats educadores». La temàtica «centres municipals» ocupa el tercer lloc. L'àmbit a què s'ha dedicat menys temps de formació ha estat el de «competències TIC», fet que destaca tenint en compte el context de pandèmia del darrer any i la ineludible adaptació als formats telemàtics.

Figura 25. Temàtica de formació contínua amb més dedicació

n = 181

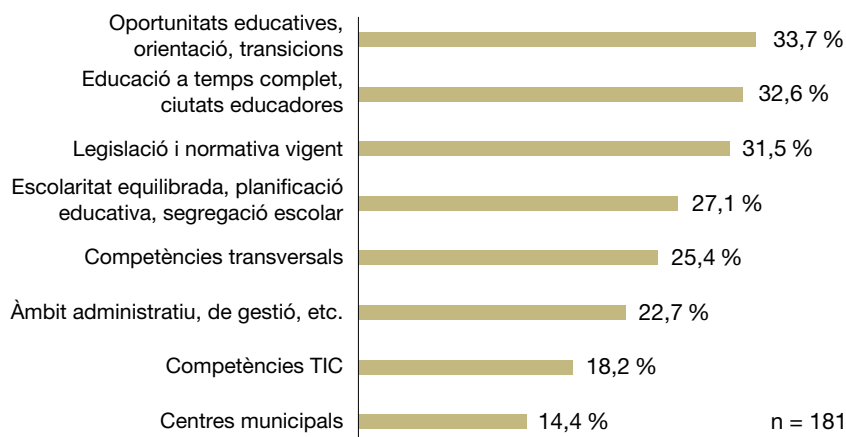
Si es tenen en compte els trams de població, es detecta que el personal tècnic dels municipis de menys de 5.000 habitants dedica més hores a les formacions relacionades amb «centres municipals» (escoles bressol, de persones adultes, de música, d'educació especial), i el dels municipis de més de 100.000 habitants a les formacions relatives a l'àmbit «educació a temps complet, ciutats educadores». El personal tècnic de la resta de trams intermedis ha tingut com a principal temàtica quant a dedicació «l'escolaritat equilibrada, la planificació educativa i la segregació escolar».

Taula 8. Percentatges de dedicació a diferents temàtiques de formació contínua per trams de població

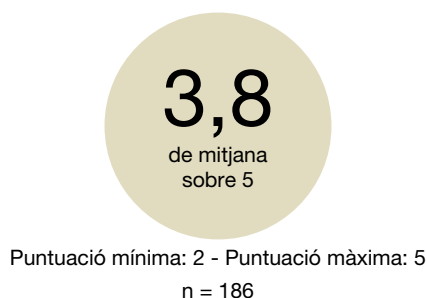
	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Àmbit administratiu, de gestió, etc.	7,7 %	4,8 %	18,8 %	4,4 %	14,3 %
Centres municipals	23,1 %	15,9 %	3,1 %	17,8 %	14,3 %
Competències TIC	7,7 %	4,8 %	3,1 %	4,4 %	7,1 %
Competències transversals	15,4 %	9,5 %	6,3 %	8,9 %	0,0 %
Educació a temps complet, ciutats educadores	7,7 %	15,9 %	21,9 %	13,3 %	21,4 %
Escolaritat equilibrada, planificació educativa, segregació escolar	15,4 %	25,4 %	28,1 %	33,3 %	17,9 %
Legislació i normativa vigent	15,4 %	19,0 %	12,5 %	0,0 %	10,7 %
Oportunitats educatives, orientació, transicions	7,7 %	4,8 %	6,3 %	17,8 %	14,3 %

n = 181

A banda de mirar d'esbrinar a quina temàtica s'ha dedicat més hores en les formacions, s'ha demanat quines altres temàtiques corresponen a la resta de formacions. En aquest sentit, un 33,7 % dels participants han seguit formacions sobre «oportunitats educatives, orientació i transicions», un 32,6 % amb el tema «educació a temps complet, ciutats educadores» i un 31,5 % centrades en «legislació i normativa vigent».

Figura 26. Altres temàtiques de formació contínua

Aquestes formacions obtenen una valoració força positiva quant a nombre de formacions realitzades i hores dedicades. El 71 % dels participants les puntuen com a mínim amb un 4 sobre 5. No hi ha cap persona que les hagi valorat per sota de 2.

Figura 27. Valoració de les formacions en termes quantitatius

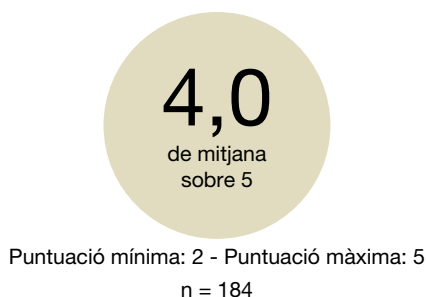
En funció de la grandària del municipi, són els que tenen més de 100.000 habitants els que atorguen una valoració més baixa.

Taula 9. Valoració de les formacions en termes quantitatius per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,7	3,9	4,0	3,8	3,5
2 - 5	2 - 5	2 - 5	2 - 5	2 - 5

Si parlem de qualitat, la valoració és fins i tot lleugerament superior. Així doncs, els tècnics i les tècniques que han seguit formacions valoren positivament la varietat de contingut, i consideren que els continguts s'han adaptat força a les seves necessitats formatives. El 82 % dels participants les puntuen com a mínim amb un 4 sobre 5. No hi ha cap persona que les hagi valorat per sota de 2.

Figura 28. Valoració de les formacions en termes qualitatius

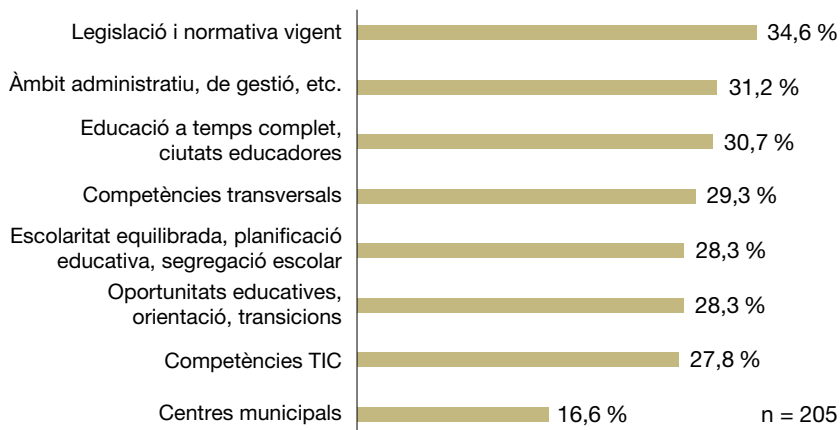


Tenint en compte el grup poblacional, es troba que la valoració més elevada prové dels municipis de 20.000 a 50.000 habitants.

Taula 10. Valoració de les formacions en termes qualitatius per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
4,0	3,9	4,3	3,9	3,9
2 - 5	2 - 5	2 - 5	2 - 5	2 - 5

Davant la pregunta sobre en quins àmbits els tècnics i tècniques consideren que els caldria més formació, la resposta que destaca fa referència a la «legislació i normativa vigent», ja que un 34,6 % dels participants així ho consideren. L'àmbit sobre el que es té més coneixement és el dels «centres municipals», si es considera que únicament un 16,6 % dels participants opinen que els caldria formació sobre aquest tema.

Figura 29. Àmbits en què es considera necessària més formació

En funció dels trams de població, el personal tècnic dels municipis més petits i més grans consideren majoritàriament que els caldria més formació en «educació a temps complet, ciutats educadores», els de 5.000 a 20.000 habitants en «legislació i normativa vigent», els de 20.001 a 50.000 habitants en «àmbit administratiu i de gestió», i els de 50.001 a 100.000 en «oportunitats educatives, orientació i transicions», en «competències transversals» i en «legislació i normativa vigent».

Taula 11. Àmbits on es considera necessària més formació per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Escolaritat equilibrada, planificació educativa, segregació escolar	31,3 %	37,0 %	16,7 %	23,5 %	25,8 %
Educació a temps complet, ciutats educadores	43,8 %	27,4 %	30,6 %	25,5 %	38,7 %
Oportunitats educatives, orientació, transicions	31,3 %	26,0 %	30,6 %	33,3 %	19,4 %
Centres municipals	18,8 %	23,3 %	19,4 %	9,8 %	6,5 %
Competències transversals	12,5 %	30,1 %	22,2 %	33,3 %	35,5 %
Competències TIC	25,0 %	24,7 %	22,2 %	31,4 %	35,5 %
Legislació i normativa vigent	18,8 %	38,4 %	36,1 %	33,3 %	32,3 %
Àmbit administratiu, de gestió, etc.	18,8 %	30,1 %	52,8 %	21,6 %	29,0 %

n = 205

Les observacions recollides sobre formació contínua són diverses. Majoritàriament, es parla de la importància de seguir rebent formacions d'actualitat, sobretot amb temàtiques de noves tecnologies per a la gestió eficaç d'informació al núvol.

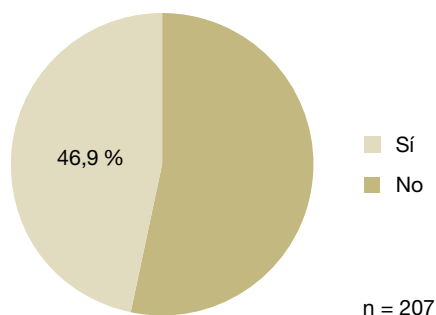
De la mateixa manera, es considera important tenir en compte la grandària del municipi en el plantejament de formacions, i això perquè cada servei tindrà unes necessitats particulars. Així, els municipis petits amb serveis tècnics compartits requeriran formacions polivalents adequades al context. En municipis grans, en canvi, existeix més demanda formativa referent a gestió i lideratge d'equips, tècniques de negociació i contractació de serveis.

Altres comentaris fan referència a la dificultat de conciliació del temps de treball amb el formatiu, essent costós compatibilitzar les formacions amb el dia a dia, i amb més raó si són extenses. Igualment es troba interessant mantenir-se al corrent de les noves lleis administratives i jurídiques de l'Administració, així com també sobre temes relacionats amb la salut pública.

c) Intercanvi de coneixement

L'existència d'algun mecanisme d'intercanvi de coneixement permet la compartició dels coneixements adquirits mitjançant formació contínua, seminaris web, conferències, xerrades, etc. El qüestionari pregunta pel traspàs d'informació cap a la resta de companys i companyes del servei mitjançant l'establiment d'algun mecanisme d'intercanvi de coneixement. En aquest sentit, menys de la meitat dels enquestats manifesten tenir-ne establert algun.

Figura 30. Mecanismes d'intercanvi de coneixement



En funció de la grandària del municipi, es pot afirmar que els municipis més petits i els més grans són els que tenen menys mecanismes d'intercanvi de coneixement. En canvi, els municipis de 20.001 a 100.000 habitants disposen d'aquests mecanismes majoritàriament, i amb més rellevància a partir dels 50.001 habitants.

Taula 12. Mecanismes d'intercanvi de coneixement per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	31,3 %	45,2 %	52,8 %	64,7 %	22,6 %
No	68,8 %	54,8 %	47,2 %	35,3 %	77,4 %

n = 207

Entre els comentaris sobre els mecanismes d'intercanvi de coneixement, la gran majoria dels enquestats que en disposen assenyalen compartir els coneixements adquirits en les formacions durant reunions internes periòdiques o reunions de departament. En alguns casos, es fan presentacions per a la resta de companys i companyes, o directament formacions d'una persona tècnica als altres. El traspàs d'informació documental es duu a terme mitjançant carpetes compartides al núvol, correus electrònics o fins i tot informalment en les trobades casuals.

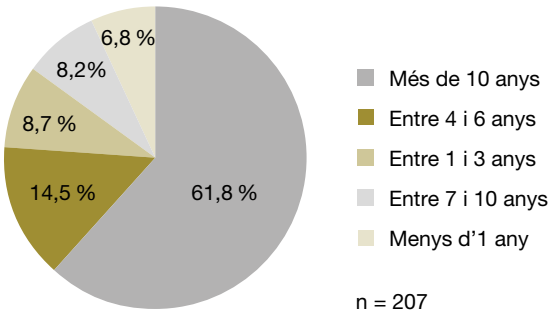
Per altra banda, hi ha municipis on l'intercanvi de coneixement és limitat i en d'altres, nul. Per tant, es considera que caldrien més espais de trobada, reflexió i comunicació dels programes de formació. Els municipis que no disposen d'un mecanisme d'intercanvi establert solen ser petits, o bé només es té una figura tècnica i/o no existeix un departament d'educació pròpiament format. En altres casos s'esmenta la manca de temps per a l'intercanvi d'informació, entre altres motius.

Segons les respostes obtingudes en aquest apartat, es pot definir que el **perfil del personal tècnic en l'àmbit formatiu** és el d'una persona amb **estudis universitaris i màster o postgrau. Segueix entre 21 i 30 hores anuals de formació contínua**, i la **valora positivament** tant en termes quantitatius com qualitatius. La temàtica principal d'aquestes formacions amb més hores de dedicació en el darrer any és el d'«**escolaritat equilibrada, planificació educativa i segregació escolar**». Considera que li cal rebre **més formació sobre legislació i normativa vigent**.

4.1.2. Trajectòria professional al servei d'educació

Pel que fa a l'experiència laboral del personal del servei d'educació, un 61,8 % dels tècnics i tècniques que han respost l'enquesta fa més de 10 anys que hi treballen. En concret, per a aquest grup, la mitjana arriba als 23,7 anys de cooperació amb el servei. La resta, un 38,2 %, apunten que la seva relació laboral és inferior als 10 anys, però que en molts casos existia vinculació prèvia amb l'Administració pública del municipi, com per exemple treballant en centres educatius municipals (direcció d'escoles bressol, mestre en escola de primària, etc.), fent col·laboracions en projectes o plans concrets realitzats per a l'Ajuntament, tenint un càrrec en un altre departament o servei (joventut, cultura, serveis socials, etc.), o bé treballant com a tècnics/ques en ajuntaments d'altres municipis, per exemple.

Figura 31. Antiguitat al servei d'educació



D'altra banda, és als municipis amb més de 100.000 habitants on es detecta un percentatge més elevat de personal amb una trajectòria igual o inferior als 6 anys.

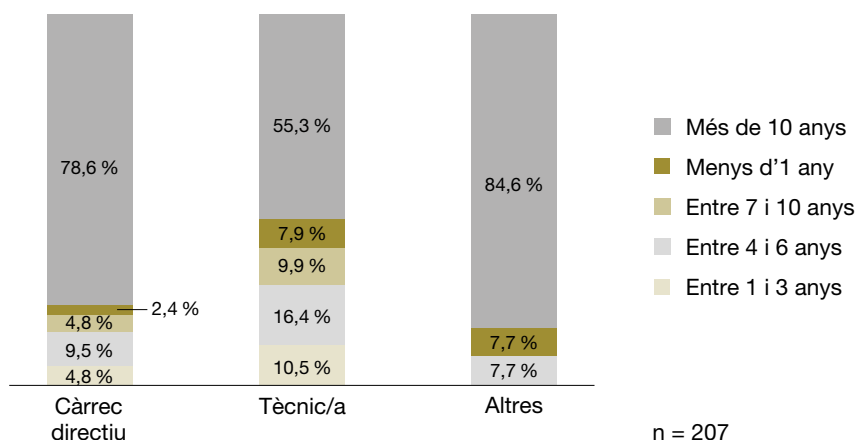
Taula 13. Antiguitat al servei d'educació per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Menys d'1 any	6,3 %	9,6 %	8,3 %	2,0 %	6,5 %
Entre 1 i 3 anys	12,5 %	9,6 %	8,3 %	0,0 %	19,4 %
Entre 4 i 6 anys	12,5 %	9,6 %	19,4 %	13,7 %	22,6 %
Entre 7 i 10 anys	6,3 %	5,5 %	11,1 %	9,8 %	9,7 %
Més de 10 anys	62,5 %	65,8 %	52,8 %	74,5 %	41,9 %

n = 207

D'altra banda, més de tres quarts parts dels càrrecs directius fa més de 10 anys que treballen al servei d'educació. En canvi, entre els tècnics i les tècniques del servei es detecta una trajectòria professional més reduïda, i gairebé la meitat fa menys de 10 anys que en formen part. Altres càrrecs amb trajectòries més llargues al servei són els que ocupen perfils administratius i auxiliars, i que, tot i que estan contractats amb aquestes especialitats, més o menys sovint desenvolupen tasques tècniques.

Figura 32. Antiguitat al servei d'educació segons el càrrec



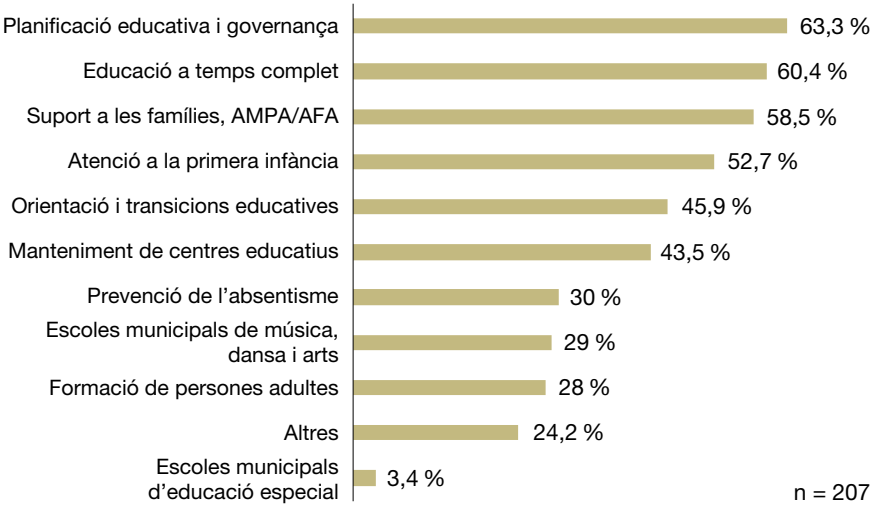
Considerant les respostes obtingudes en aquest apartat, es pot definir que el **perfil del personal tècnic pel que fa a la trajectòria en el servei** és el d'una persona que hi ha treballat **més de 10 anys**.

4.1.3. Contingut del treball al servei

a) Àmbits de treball

Parlem ara dels àmbits en què tècnics i tècniques treballen actualment: més del 50 % ho fan en planificació educativa i governança (63,3 %), educació a temps complet (60,4 %), suport a les famílies, AMPA i AFA (58,5 %) i atenció a la primera infància (52,7 %). Contràriament, l'àmbit on menys tècnics i tècniques treballen és el de les escoles municipals d'educació especial (3,4 %).

Figura 33. Àmbits de treball en l'actualitat



Per trams de població, l'àmbit que es treballa més habitualment en els municipis més petits és el de l'atenció a la primera infància, i en els municipis més grans l'educació a temps complet. L'àmbit del suport a les famílies és el més habitual entre els municipis de població intermèdia.

Taula 14. Àmbits de treball en l'actualitat per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Planificació educativa i governança	62,5 %	76,7 %	83,3 %	47,1 %	35,5 %
Educació a temps complet	56,3 %	65,8 %	72,2 %	54,9 %	45,2 %
Suport a les famílies, AMPA/AFA	56,3 %	82,2 %	72,2 %	39,2 %	19,4 %
Orientació i transicions educatives	50,0 %	58,9 %	44,4 %	37,3 %	29,0 %
Prevenció de l'absentisme	12,5 %	31,5 %	50,0 %	27,5 %	16,1 %
Manteniment de centres educatius	56,3 %	65,8 %	52,8 %	19,6 %	12,9 %
Atenció a la primera infància	68,8 %	65,8 %	66,7 %	39,2 %	19,4 %



	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Escoles municipals d'educació especial	0,0%	1,4%	5,6%	0,0%	12,9%
Escoles municipals de música, dansa i arts	12,5%	46,6%	33,3%	19,6%	6,5%
Formació de persones adultes	12,5%	46,6%	38,9%	3,9%	19,4%
Altres	18,8%	19,2%	30,6%	29,4%	22,6%

n = 207

Quant a la dedicació que es destina a cada àmbit de treball, el resultat coincideix força amb el dels àmbits més treballats. Així, la **planificació educativa** i la **governança** i l'**educació a temps complet** reben més temps de treball, i ocupen clarament les tres primeres posicions. El **suport a les famílies**, **AMPA/AFA** i l'**orientació** i les **transicions educatives** se situen majoritàriament entre el quart i el sisè lloc en l'escala de dedicació de temps. En posicions intermèdies queden els altres àmbits, i majoritàriament en darrer terme la **dedicació a les escoles municipals d'educació especial**, **a les escoles de música dansa i arts**, **i la formació de persones adultes**. Altres àmbits ocupen la posició més baixa de la classificació, com es pot veure en la taula 15.

Pel que s'ha pogut recollir a partir de les observacions, l'opinió generalitzada és que no és fàcil determinar el temps de dedicació perquè és molt relatiu a cada àmbit. Hi ha setmanes que hi ha més feina d'un àmbit i d'altres d'un altre. De la mateixa manera, els àmbits de treball varien segons la relació amb altres regidories, la categoria professional i les competències de cada tècnic o tècnica, com també segons les necessitats i la grandària del municipi.

Els àmbits de treball específics a què el personal tècnic dedica part de la jornada laboral inclouen plans educatius, programes i projectes d'innovació (plans de col·laboració amb la Generalitat, plans educatius d'entorn (PEE) o de millora d'oportunitats educatives (PMOE), i programes d'èxit educatiu municipal, projectes de patis oberts i de dinamització intermunicipals, entre d'altres). També cal considerar en aquest punt la coordinació entre serveis locals, com ara la que es duu a terme entre educació i l'àrea de comunicació, i entre altres àrees com la de gestió de pressupost, licitacions i fonts de finançament. De la mateixa manera es relacionen amb els serveis d'informació, orientació i formació (PFI-PPT) o l'escola del treball que permet el seguiment i la transició professional dels joves en edat

Taula 15. Dedicació als diferents àmbits (% sobre posició)

Àmbit	Posició segons el grau de dedicació										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Planificació educativa i governança	30,0 %	24,2 %	16,4 %	11,6 %	9,7 %	2,4 %	1,9 %	2,4 %	0,5 %	1,0 %	0,0 %
Educació a temps complet	22,2 %	20,8 %	17,4 %	12,6 %	13,5 %	7,2 %	3,4 %	1,4 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
Suport a les famílies, AMPA/AFA	3,9 %	15,5 %	15,0 %	20,8 %	16,4 %	16,4 %	6,8 %	3,4 %	0,0 %	1,4 %	0,5 %
Orientació i transicions educatives	7,2 %	5,8 %	11,6 %	17,4 %	20,3 %	15,0 %	10,6 %	6,8 %	3,9 %	1,0 %	0,5 %
Prevenió de l'absentisme	1,0 %	3,9 %	7,2 %	7,2 %	13,0 %	24,2 %	15,9 %	15,0 %	7,2 %	3,9 %	1,4 %
Manteniment de centres educatius	3,9 %	7,7 %	11,1 %	11,1 %	10,1 %	16,4 %	23,2 %	9,7 %	1,4 %	2,9 %	2,4 %
Atenció a la primera infància	20,3 %	12,1 %	8,2 %	5,3 %	4,8 %	6,3 %	22,7 %	14,5 %	4,3 %	1,4 %	0,0 %
Escoles municipals d'educació especial	0,5 %	0,5 %	0,0 %	1,4 %	1,9 %	0,5 %	4,3 %	31,9 %	31,4 %	17,4 %	10,1 %
Escoles municipals de música, dansa i arts	2,9 %	3,4 %	4,8 %	5,8 %	2,9 %	4,8 %	2,9 %	8,7 %	38,2 %	23,7 %	1,9 %
Formació de persones adultes	1,0 %	1,9 %	4,3 %	5,8 %	6,8 %	5,3 %	5,3 %	4,8 %	9,7 %	44,0 %	11,1 %
Altres	7,2 %	4,3 %	3,9 %	1,0 %	0,5 %	1,4 %	2,9 %	1,4 %	2,9 %	2,9 %	71,5 %

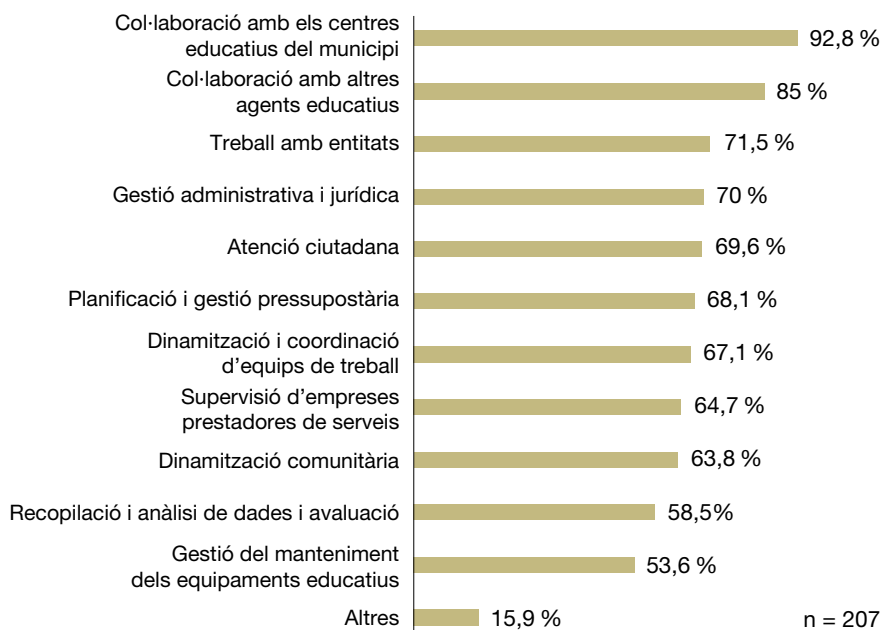
d'escolarització. S'esmenta també com a àmbit de dedicació específic la gestió dels serveis oferts des de l'Ajuntament als centres educatius.

D'altra banda, una part del temps és ocupat per la gestió del catàleg d'activitats: arts escèniques, musicals, visuals i plàstiques per a escolars, i cessions d'espais i infraestructures als centres i les entitats educatives. Cal destacar que també es fa la gestió d'altres serveis complementaris com poden ser el del transport escolar, les activitats socioculturals i amb gent gran, el servei de psicologia i logopèdia, la gestió d'ajuts econòmics a la comunitat educativa i la dinamització del consell d'infants.

b) Tasques pròpies del càrrec

La tasca més habitual entre el personal tècnic dels serveis d'educació és clarament desenvolupar la col·laboració amb els centres educatius del municipi, ja que un 92,8 % dels participants afirmen que en fan. L'altra tasca que es duu a terme de manera molt generalitzada és la col·laboració amb altres agents educatius (85 % dels participants). Cal assenyalar que totes les tasques mostrades com a opcions han obtingut un percentatge de realització superior al 50 %, cosa que demostra la multitud de responsabilitats que assumeixen els tècnics i tècniques dels serveis d'educació municipals.

Figura 34. Tasques pròpies del càrrec



Segons la grandària del municipi, en tots els trams la tasca més habitual és la col·laboració amb els centres educatius del municipi. En els més petits, però, destaca també l'atenció ciutadana, en els de 5.000 a 20.000 el treball amb entitats, entre els que van de 20.001 a 50.000 la planificació i la gestió pressupostària, en els de la franja 50.001-100.000 la gestió administrativa i jurídica, i, en els municipis més grans, el treball amb entitats i la dinamització i la coordinació d'equips de treball.

Taula 16. Tasques del càrrec per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Gestió administrativa i jurídica	62,5 %	76,7 %	72,2 %	70,6 %	54,8 %
Atenció ciutadana	81,3 %	78,1 %	72,2 %	64,7 %	48,4 %
Treball amb entitats	62,5 %	86,3 %	66,7 %	58,8 %	67,7 %
Planificació i gestió pressupostària	56,3 %	82,2 %	80,6 %	54,9 %	48,4 %
Dinamització comunitària	50,0 %	71,2 %	69,4 %	58,8 %	54,8 %
Supervisió d'empreses prestadores de serveis	43,8 %	78,1 %	66,7 %	58,8 %	51,6 %
Gestió del manteniment dels equipaments educatius	75,0 %	65,8 %	72,2 %	33,3 %	25,8 %
Dinamització i coordinació d'equips de treball	50,0 %	56,2 %	69,4 %	68,6 %	67,7 %
Recopilació i anàlisi de dades i avaluació	31,3 %	56,2 %	75,0 %	58,8 %	58,1 %
Col·laboració amb els centres educatius del municipi	93,8 %	98,6 %	91,7 %	90,2 %	83,9 %
Col·laboració amb altres agents educatius	50,0 %	93,2 %	88,9 %	80,4 %	87,1 %
Altres	6,3 %	19,2 %	16,7 %	15,7 %	12,9 %

n = 207

D'altra banda, s'ha demanat als participants quin temps destinen a aquestes tasques. Concretament, la pregunta que hi fa referència demana ordenar les tasques de més a menys dedicació horària. Segons els resultats obtinguts, la tasca a què es dedica més temps durant la jornada laboral és clarament la de gestió administrativa i jurídica, que ocupa la

primera posició en un 43,0 % dels casos. Altres tasques que comporten una alta dedicació en el dia a dia del personal tècnic són la col·laboració amb els centres educatius del municipi i l'atenció ciutadana, que ocupen majoritàriament la segona posició. Les altres tasques estan més repartides quant a dedicació, i corresponen als darrers llocs la recopilació i l'anàlisi de dades, la col·laboració amb altres agents educatius i altres tasques no contemplades com a opció al qüestionari. Tenint en compte que en la pregunta anterior la col·laboració amb altres agents educatius era una de les tasques més realitzades pels tècnics i tècniques d'educació, es pot inferir que es tracta d'una tasca que la majoria de personal tècnic duu a terme, però que el temps que hi dedica no és rellevant o bé simplement és ocasional.

En aquest cas, tal com passava en l'anterior bloc de preguntes, es considera complicat definir un temps acurat de dedicació a les tasques perquè va en funció de les demandes del dia a dia, i es prioritzen en funció de les necessitats del servei. Altres tasques que es fan són: coordinació de logística, consell escolar i consell municipal d'educació, proposta de nous projectes, esdeveniments i trobades, treball en xarxa de col·laboració amb altres serveis, planificació, coordinació de l'equip educatiu, gestió de conflictes en l'aula, ajuts i subvencions econòmiques, o realització de tasques d'altres departaments. Es comenta que la planificació política en educació pot ser en algunes ocasions superior al que es pot arribar a fer a la pràctica.

A l'hora de valorar si les tasques que es duen a terme concorden amb el grup professional en què s'està contractat/da, la puntuació mitjana és de 3,5 sobre 5. Es denota, per tant, un desajust en alguns casos de les tasques que correspondrien i les que es fan normalment, ja que el 42,1 % dels participants han valorat aquest ítem amb una puntuació igual o inferior a 3.

Figura 35. Valoració de la concordança entre les tasques que es duen a terme i la categoria professional que consta al contracte



Taula 17. Dedicació a les diferents tasques (% sobre posició)

Àmbit	Posició segons el grau de dedicació											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Gestió administrativa i jurídica	43,0 %	15,9 %	9,2 %	6,8 %	5,8 %	3,9 %	5,3 %	2,4 %	2,4 %	1,9 %	2,4 %	1,0 %
Atenció ciutadana	7,7 %	15,0 %	7,2 %	8,2 %	9,7 %	12,1 %	7,7 %	9,7 %	6,3 %	10,1 %	4,3 %	1,9 %
Treball amb entitats	1,4 %	7,2 %	9,2 %	11,1 %	15,9 %	15,0 %	9,7 %	10,1 %	9,7 %	4,3 %	5,3 %	1,0 %
Planificació i gestió pressupostària	1,9 %	10,6 %	14,5 %	15,0 %	8,7 %	9,7 %	14,5 %	11,1 %	6,3 %	4,3 %	2,9 %	0,5 %
Dinamització comunitària	11,1 %	8,2 %	11,6 %	6,8 %	10,1 %	7,7 %	12,1 %	10,6 %	8,7 %	9,7 %	2,4 %	1,0 %
Supervisió d'empreses prestadores de serveis	3,4 %	4,3 %	9,2 %	7,7 %	7,7 %	11,6 %	10,1 %	14,5 %	15,5 %	8,2 %	5,8 %	1,9 %
Gestió del manteniment dels equipaments educatius	4,3 %	3,9 %	8,7 %	9,2 %	7,7 %	4,8 %	10,1 %	5,3 %	15,5 %	11,6 %	14,5 %	4,3 %
Dinamització i coordinació d'equips de treball	11,6 %	8,7 %	6,8 %	8,7 %	6,3 %	7,7 %	6,3 %	14,5 %	8,2 %	13,0 %	6,8 %	1,4 %
Recopilació i anàlisi de dades i avaluació	0,5 %	2,9 %	1,4 %	4,3 %	6,3 %	8,2 %	8,7 %	9,2 %	13,5 %	15,9 %	24,6 %	4,3 %
Col·laboració amb els centres educatius del municipi	9,2 %	16,4 %	15,0 %	11,1 %	15,5 %	6,8 %	2,9 %	3,9 %	4,3 %	11,1 %	3,9 %	0,0 %
Col·laboració amb altres agents educatius	2,4 %	6,3 %	7,2 %	10,6 %	5,8 %	10,6 %	11,1 %	7,7 %	7,7 %	7,7 %	21,7 %	1,0 %
Altres	3,4 %	0,5 %	0,0 %	0,5 %	0,5 %	1,9 %	1,4 %	1,0 %	1,9 %	1,9 %	5,3 %	81,6 %

Tenint en compte la grandària dels municipis, es detecta la puntuació més baixa en els municipis de 5.001 a 20.000 habitants, i la més alta en els de més de 100.000 habitants.

Taula 18. Valoració de la concordança entre les tasques i el grup professional del contracte per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,5	3,4	3,6	3,6	3,8
1 - 5	1 - 5	2 - 5	1 - 5	2 - 5

Així, en algunes circumstàncies el personal tècnic desenvolupa tasques d'una responsabilitat superior a la categoria salarial a què pertany, com per exemple hi ha tècnics auxiliars que s'encarreguen de tasques de tècnic/a mitjà o mitjana o el personal de categoria A2 que fa tasques d'A1. Per tant, es demana definir extensament les tasques relacionades amb cada lloc de treball en relació a cada grup professional, i en cap cas mitjançant les capacitats de cada persona en concret, ja que es poden generar desigualtats en les tasques assignades a cada tècnic/a. D'altra banda, també es detecten situacions que involucren tasques entre les posicions de comandament que no estan reconegudes ben bé quant a responsabilitats. Així doncs, caldria revisar la qüestió centrant-se en les tasques i les responsabilitats implicades.

En aquest sentit, cal assenyalar la càrrega de feina administrativa, que satura el personal. Quan els municipis pateixen manca de personal, sovint les persones tècniques són les que acaben fent treballs administratius, econòmics i jurídics que no els pertocarien segons el càrrec. En altres ocasions, personal de confiança política que exerceixen tasques burocràtiques es desvien del grup funcional que els pertoca.

En el cas dels interinatges, es comenta que existeix una diferència entre les tasques que corresponen a un tècnic/a municipal funcionari o amb contracte indefinit respecte a un altre en situació d'interinitat. Ha passat de vegades que algunes persones interines han estat a la taula de contractació, quan legalment no hi haurien d'assistir. En realitat, en molts casos la persona interina és qui està realitzant les licitacions en la seva totalitat, només amb una mica de suport per part del departament de contractació. En general, per al personal tècnic, les licitacions i les hores que s'hi dediquen resten temps al seguiment de centres educatius, pla-

nificació i avaluació dels projectes, una part que malauradament s'ha d'acabar delegant a l'empresa privada.

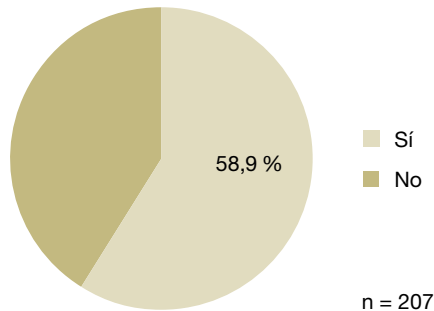
Segons les respostes obtingudes en aquest apartat, es pot definir que el **perfil del personal tècnic a nivell de contingut del treball al servei** és el d'una persona que treballa principalment en l'àmbit de la planificació educativa i la governança, tot i que dedica majoritàriament el temps a tasques de gestió administrativa i jurídica. La **concordança entre les tasques que duu a terme i el grup professional que consta en el seu contracte laboral** és valorada amb un 3,5 sobre 5.

4.1.4. Funcionament del treball al servei

a) Personal a càrrec

Segons indiquen els resultats obtinguts, un 58,9 % del personal tècnic que ha contestat l'enquesta té professionals de diferents tipologies a càrrec seu.

Figura 36. Disposició de professionals a càrrec



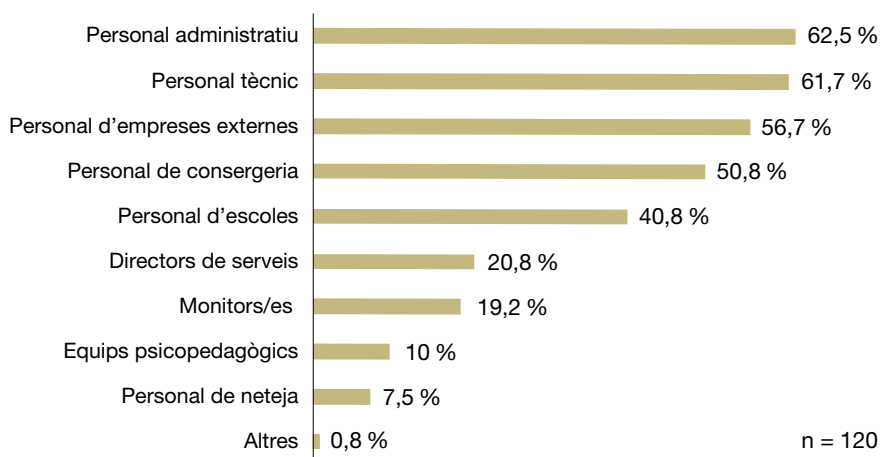
Si s'analitzen els resultats segons el volum poblacional, es pot afirmar que els municipis de menys de 5.000 habitants són els qui en menor mesura tenen altres professionals al seu càrrec.

Taula 19. Disposició de professionals a càrrec per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	37,5 %	58,9 %	66,7 %	56,9 %	64,5 %
No	62,5 %	41,1 %	33,3 %	43,1 %	35,5 %

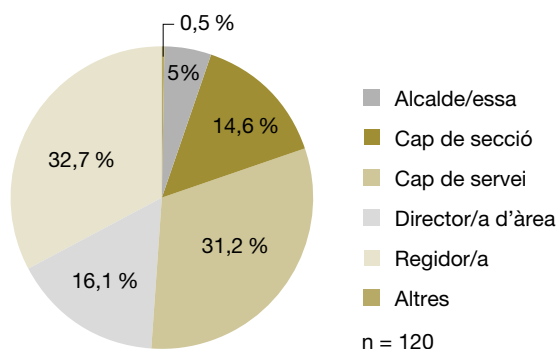
n = 207

Concretament, aquests professionals són de tipus administratiu, ja que un 62,5 % dels participants amb personal a càrrec en tenen d'aquesta tipologia. De molt a prop, el segueix el personal tècnic (61,7 %). En tercer lloc hi hauria personal d'empreses externes (56,7 %), en quart lloc personal de consergeria (50,8 %) i en cinquè lloc personal d'escoles (40,8 %).

Figura 37. Tipologia de professionals a càrrec

n = 120

Pel que fa al càrrec del cap directe de la persona que respon el qüestionari, principalment són regidors/es (32,7 %) i caps de servei (31,2 %).

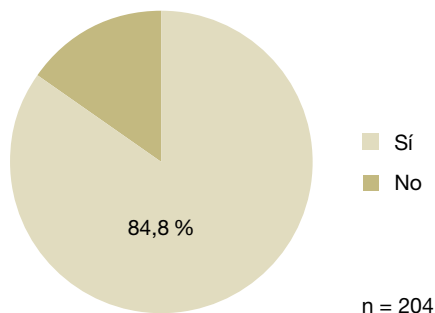
Figura 38. Càrrec del cap directe

Segons la grandària del municipi, en els municipis inferiors a 20.000 habitants el cap directe és majoritàriament un càrrec electe (regidor/a principalment) i en els municipis de més de 20.000 habitants el cap directe dels participants és el cap de servei de manera majoritària.

Taula 20. Càrrec del cap directe per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Alcalde/essa	33,3 %	2,8 %	8,6 %	0,0 %	0,0 %
Cap de secció	0,0 %	1,4 %	14,3 %	28,0 %	32,1 %
Cap de servei	6,7 %	12,7 %	34,3 %	48,0 %	57,1 %
Director/a d'àrea	0,0 %	16,9 %	22,9 %	20,0 %	7,1 %
Regidor/a	60,0 %	66,2 %	20,0 %	4,0 %	0,0 %
Altres	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,6 %

El 84,8 % dels participants asseguren que es reuneixen amb el seu cap directe, amb el qual s'ha establert una coordinació regular que pot ser diària, setmanal, quinzenal o mensual.

Figura 39. Reunions regulars amb el/la cap directe

La freqüència depèn de les necessitats de cada municipi. Tenint en compte la grandària poblacional, el personal tècnic de tots els grups de municipis convoquen de manera molt majoritària reunions regulars amb el cap directe, i és el del grup de 20.001 a 50.000 habitants el que més en fa i el de 50.001 a 100.000 el que menys.

Taula 21. Reunions regulars amb el cap directe per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	93,8 %	82,2 %	97,2 %	74,5 %	89,3 %
No	6,3 %	17,8 %	2,8 %	25,5 %	10,7 %

La freqüència de les trobades depèn de la urgència de les tasques i de quina és la figura de comandament. Si es tracta directament de l'alcalde/essa o regidors/es, cap d'àrea, cap o responsables de servei, com també en funció dels temes de treball. Tanmateix, alguns comentaris fan referència al decreixement de les trobades regulars, que arriben a ser puntuals, i la manca de coordinació dels serveis i les persones. Alguns participants fan arribar la seva voluntat de tenir reunions individualitzades amb el càrrec de comandament directe, fet que indica un insuficient nombre de reunions individuals cap-tècnic/a.

El personal menciona l'existència d'una relació propera amb els règims superiors. Gràcies a les noves tecnologies, la comunicació immediata via telefònica o electrònica, i de missatgeria instantània, fa que tècnics i tècniques estableixin una comunicació informal i regular amb els caps respectius. Igualment, cal puntualitzar que els participants consi-

deren que en cap cas la comunicació informal esmentada pot ser substitutiva d'una reunió formal.

Així, la comunicació a distància serveix per donar titulars de temes d'urgència, però la gran majoria de vegades, en no generar *feedback* en les tasques, es perd informació rellevant pel camí. És per aquest motiu que les trobades presencials se segueixen considerant necessàries i imprescindibles.

Per últim, s'esmenta també la manca de reunions entre els membres de l'equip tècnic.

b) Mecanismes de participació en les polítiques educatives

Davant la pregunta sobre la valoració de la participació del servei tècnic en les polítiques educatives de cada Ajuntament, els participants atorguen una puntuació mitjana de 3,6 sobre 5. Únicament un 10,3 % dels enquestats la valoren amb una puntuació per sota del 3. Els tècnics i tècniques, doncs, consideren majoritàriament que es tenen en compte els coneixements tècnics, les valoracions i les aportacions que es fan des del servei tècnic per desenvolupar les polítiques educatives del municipi. Així doncs, en general hi ha una bona acollida de les propostes, excepte en la presa d'algunes decisions on no es pot incidir directament.

Figura 40. Valoració de la consideració dels coneixements tècnics a nivell polític



Si se segmenten els resultats per trams de població, a partir dels 50.001 habitants es donen unes valoracions lleugerament més baixes, amb un rang mínim inferior als municipis més petits, és a dir, amb existència de puntuacions per sota del 2.

Taula 22. Valoració de la consideració dels coneixements tècnics a nivell polític per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,6	3,7	3,6	3,4	3,5
2 - 5	2 - 5	2 - 5	1 - 5	1 - 5

Els participants que l'han valorat amb una puntuació inferior a 3 opinen que la transmissió entre les decisions polítiques i l'àmbit tècnic no és la idònia, ja que sovint costa aconseguir convèncer els superiors per fer una intervenció educativa, i és que solen tenir més pes les idees i les decisions polítiques que les tècniques.

La metodologia usada en la recollida de valoracions, aportacions i coneixements tècnics és variada: sobretot es basa en consultes directes i reunions de coordinació, amb traspàs d'informació vertical ascendent. A més, hi ha elaboració d'informes i estudis, valoració d'instruments d'avaluació i enquestes de satisfacció. En altres casos, cal destacar els processos de participació ciutadana en comissions, les ponències estratègiques i els espais de debat.

La revisió del Pla d'actuació municipal (PAM) i el desenvolupament d'actes i de memòries anuals també prenen un paper important en les aportacions de coneixements tècnics del personal del servei d'educació. D'altra banda, la participació en taules de contractació igualment forma part de la metodologia que permet influir en la participació en les polítiques educatives. No obstant, en alguns casos no es troben mecanismes establerts en la recollida d'aportacions que afavoreixi la relació amb els càrrecs electes.

El qüestionari inclou una pregunta per tal que els participants valorin en quin grau coneixen les línies prioritàries en què treballa el servei. En aquest sentit, la valoració mitjana és de 3,8 sobre 5, i més de la meitat (65,2 %) dels enquestats atorguen una puntuació igual o superior a 4 sobre 5.

Figura 41. Valoració del coneixement de les línies d'actuació prioritàries

Segons la grandària poblacional, es troba que els municipis amb una població inferior a 5.000 habitants són els que ho valoren més baix i els de 20.001 a 50.000 els que ho valoren més alt.

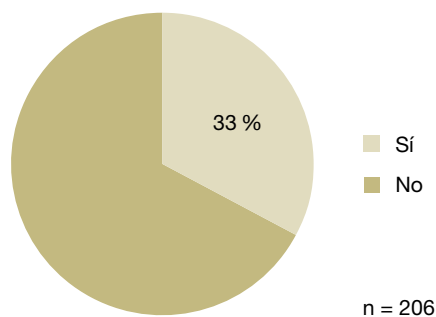
Taula 23. Valoració del coneixement de les línies d'actuació prioritàries per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,5	3,9	4,0	3,6	3,7
2 - 5	2 - 5	2 - 5	1 - 5	2 - 5

Els comentaris recollits en les observacions d'aquesta pregunta apunten que el pla de mandat i les directrius polítiques són el referent principal en el dia a dia del servei. En algun cas, es comenta que les directrius són marcades pels caps polítics i pels caps tècnics, i no es participa en un nivell inferior. El personal de l'Ajuntament segueix formacions regulars amb la voluntat d'estar al corrent de l'actualitat, però tot i això se segueix considerant primordial trobar espais de diàleg directes entre l'equip del servei d'educació i la part política corresponent. S'assenyala que manca coordinació entre les diferents unitats, una planificació en comú i sobretot l'establiment d'espais consolidats d'intercanvi de coneixements i propostes de treball.

c) Noves metodologies de treball

Preguntats per la implementació de noves metodologies de treball en algun àmbit que es consideri destacable, segons els resultats obtinguts, únicament un 33,0 % del personal tècnic les ha implementat en el seu dia a dia.

Figura 42. Implementació de noves metodologies de treball

Analitzant les respostes en funció de la grandària del municipi, es veu que el personal tècnic dels municipis de 5.001 a 20.000 habitants són els qui menys han aplicat noves metodologies de treball, i els de 20.001 a 50.000 habitants els que n'han aplicat més.

Taula 24. Implementació de noves metodologies de treball per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	31,3 %	28,8 %	41,7 %	33,3 %	33,3 %
No	68,8 %	71,2 %	58,3 %	66,7 %	66,7 %

n = 206

Entre els que les implementen, destaquen metodologies com ara l'actualització de procediments administratius a causa de la pandèmia, la utilització d'eines de tecnologia de la informació, la participació ciutadana, la millora de la coordinació interna, la creació de comissions d'experts, la gestió del manteniment dels edificis educatius assistit per ordinador o la sistematització de la recollida de dades, entre d'altres.

Cada vegada més, la comunitat educativa busca la participació de la ciutadania en la proposta de noves accions i de presa de decisions. Els consells educatius municipals com a òrgans de contribució i el foment de la participació ciutadana en són exemples. Altres mecanismes per potenciar les aportacions dels ciutadans són la creació de regidories relacionades amb els serveis a les persones. És probable que la supervisió d'equips directius, i els quadres directius en gestió i acompliment facin el camí més fàcil, vetllant per tal que la voluntat de tothom que vulgui aportar alguna proposta de treball es tingui en compte.

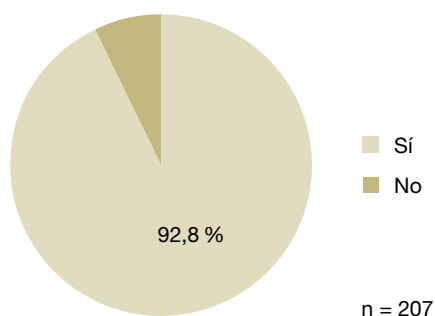
De la mateixa manera, la participació en els projectes del conjunt de persones tècniques implicades, com també que aquests siguin treballats per àmbits i/o comitès interdisciplinaris, és ben acollida entre els enquestats. Serveixen com a exemple la comissió de direcció transversal i el comitè de Salut-Educació per fer el seguiment de la pandèmia en els centres educatius.

Quant a la utilització de noves tecnologies, destaca la regularitat en la comunicació telemàtica entre els agents implicats: centres educatius, consell escolar, comissió de garanties, reunions amb inspecció, etc. En consonància, s'ha creat documentació compartida, plataformes virtuals per a la docència i gestió de beques en línia. La implementació d'expedients electrònics i la inclusió de tecnologies per a l'aprenentatge i el coneixement (TAC) —tant en formació com en equipament— també han estat implementades darrerament. Per exemple, s'han establert metodologies de treball en xarxa entre els centres educatius municipals de 0-3 anys i l'Ajuntament.

d) Treball amb altres agents educatius

La pregunta sobre si el personal tècnic d'educació treballa amb regularitat amb la resta d'agents educatius del municipi pretén copsar si aquesta col·laboració es produeix de manera continuada i no esporàdica. Els resultats obtinguts en aquest sentit indiquen que pràcticament la totalitat del personal tècnic estableix aquesta mena de col·laboracions (92,8 % dels casos).

Figura 43. Treball regular amb altres agents del municipi



Segons la grandària del municipi, però, es detecta que els municipis més petits (els inferiors a 5.000 habitants) són els que menys treballen amb altres agents educatius.

Taula 25. Treball regular amb altres agents del municipi per trams de població

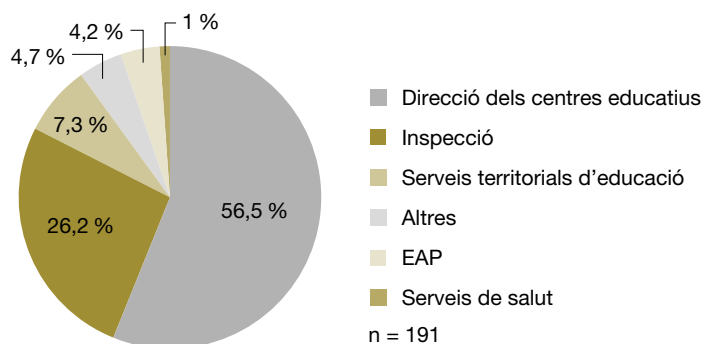
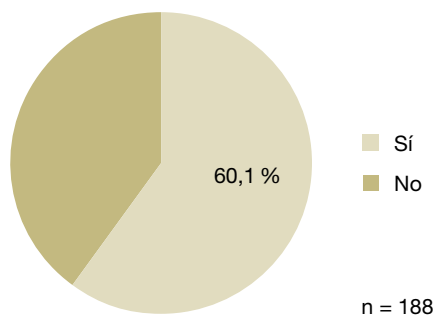
	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	62,5 %	93,2 %	97,2 %	96,1 %	96,8 %
No	37,5 %	6,8 %	2,8 %	3,9 %	3,2 %

n = 207

Dins de l'Ajuntament mateix, es treballa tant amb companys del mateix departament com d'altres àrees. Per exemple els àmbits d'esport, cultura, igualtat, joventut, justícia juvenil, patrimoni i promoció econòmica, comerç, medi ambient, benestar i serveis socials. S'hi tracten temes referents als plans educatius d'entorn i els consells escolars municipals. També en comissions de projectes participatius, activitats de lleure d'estiu i extraescolars.

D'altra banda, externament, existeix un gran treball compartit a través dels agents directius de centres educatius, escoles bressol, música, art i dansa. S'estableixen les reunions tècniques amb inspecció, educadors/es ambientals, AFA, teixit empresarial i social, i entitats que treballen amb joves i equips d'experts. En concret, quan es demana quins són els agents amb què es treballa amb regularitat s'obté que la col·laboració principal s'estableix amb la direcció dels centres educatius, ja que el 56,5 % dels enquestats hi treballa regularment. El 26,2 % amb inspecció, el 7,3 % amb els serveis territorials d'educació, el 4,2 % amb els equips d'assessorament i orientació psicopedagògica (EAP) i l'1,0 % amb els serveis de salut. En funció de les situacions que puguin sorgir, són els serveis socials municipals o els mateixos centres educatius els que estan més en contacte amb l'EAIA i l'EAP. Addicionalment, s'esmenta la col·laboració amb equips d'assessorament en llengua i cohesió social, centres de salut mental, casals de joves, serveis de convivència, serveis d'intervenció socio-educativa, famílies, etc.

Preguntats sobre si es consideren suficients els agents amb què es treballa, la major part dels enquestats creu que sí, ja que el 60,1 % respon de manera afirmativa. Entre els que opinen que no, es considera que s'hauria d'intentar ampliar el nombre de relacions amb altres agents del territori. Es comenta que manca més treball cooperatiu i es considera que cal més proximitat real amb l'entorn del municipi. Tot i així, és un tasca difícil perquè no sempre els serveis es troben en moments òptims per al treball participatiu amb entitats culturals i d'acció social dels municipis.

Figura 44. Agents amb qui es treballa de manera regular**Figura 45. Valoració de la suficiència d'agents amb qui es col·labora**

Segons la grandària poblacional, el personal tècnic dels municipis més petits i el dels més grans són els que menys consideren que els agents amb qui col·laboren són suficients.

Taula 26. Àmbits de treball en l'actualitat per trams de població

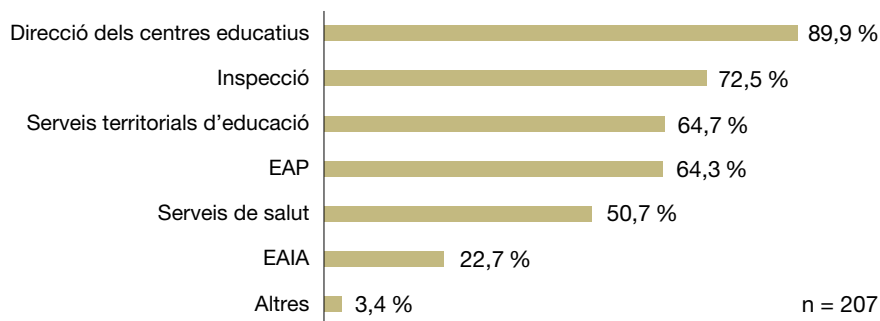
	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	50,0 %	58,2 %	67,6 %	65,3 %	50,0 %
No	50,0 %	41,8 %	32,4 %	34,7 %	50,0 %

n = 188

S'arriba al consens, amb unes xifres que s'acosten al 90 % de respostes, que és imprescindible treballar amb la direcció dels centres educatius com a agents principals. Altres agents mencionats com a imprescindibles a banda de les opcions contemplades pel qüestionari són entitats

de lleure, serveis socials, agents d'intervenció directa en el territori (social, cultural, etc.), atenció primària (salut mental joves) o la/les biblioteca/ques, entre d'altres.

Figura 46. Agents amb qui es considera imprescindible treballar



Si es té en compte la grandària dels municipis, tots els tècnics i tècniques consideren que la direcció dels centres educatius són l'agent imprescindible amb què cal treballar. Es detecten diferències, però, en els segons agents considerats imprescindibles. Així, en els municipis més petits es dona més importància als serveis territorials del Departament d'Educació, en els de 5.000 a 20.000 habitants i en els de 50.000 a 100.000 habitants a inspecció, en els de 20.000 a 50.000 habitants a l'EAIA, i en els de més de 100.000 als serveis territorials del Departament d'Educació i a l'EAP per igual.

Taula 27. Agents amb qui es considera imprescindible treballar per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Inspecció	37,5%	74,0%	86,1%	82,4%	54,8%
Direcció de centres educatius	81,3%	94,5%	94,4%	90,2%	77,4%
Serveis territorials del Departament d'Educació	43,8%	64,4%	69,4%	70,6%	61,3%
EAP	18,8%	57,5%	80,6%	78,4%	61,3%
Serveis de salut	37,5%	47,9%	52,8%	60,8%	45,2%
EAIA	18,8%	21,9%	88,9%	19,6%	35,5%
Altres	6,3%	1,4%	11,1%	0,0%	3,2%

n = 207

Cal tenir en compte que qualsevol acte, acció, persona o col·lectiu pot esdevenir un agent educatiu, i per tant s'ha de ser conscient de la repercussió de les activitats o accions proposades. D'aquesta manera poden ser identificades i aprofitades per esdevenir un aprenentatge o exemple educatiu per a la comunitat educativa en general, tant en infants i joves com en adults i gent gran.

Alguns dels comentaris realitzats van en la línia que a causa de la situació actual pren rellevància el treball de cooperació amb l'atenció primària, sobretot en temes de prevenció de la salut general i mental. D'altra banda, també es considera molt important la col·laboració amb els agents dels serveis territorials del Departament d'Educació. Altres comentaris que segueixen aquesta línia plantegen la relació constant amb institucions, universitats i agents d'intervenció educativa. Es fa èmfasi en la significació positiva del treball conjunt en educació ambiental, formació per a tothom i en altres grups com el punt jove, la biblioteca i el casal d'avis.

Tenint en compte les respostes obtingudes en aquest apartat, es pot definir que el **perfil del personal tècnic pel que fa al funcionament del treball al servei** és el d'una persona que té com a **cap directe el cap de servei** i s'hi **reuneix regularment. Té professionals al seu càrrec**, principalment de tipus administratiu, però també tècnic. Valora la **consideració de les seves aportacions a nivell polític amb un 3,6 sobre 5** i considera que **coneix les línies d'actuació prioritàries amb un 3,8 sobre 5. Treballa amb regularitat amb altres agents educatius**, sobretot amb les direccions dels centres escolars.

4.1.5. Condicions laborals

a) Eines i espai de treball

Les eines de què disposa el personal tècnic dels serveis d'educació municipals per dur a terme les seves tasques són valorades amb un 3,6 de mitjana sobre 5. El 57,9% dels participants considera que els equips informàtics, els programaris, la gestió d'arxius, la connectivitat i el material d'oficina, entre d'altres, mereixen una puntuació igual o superior a 4 sobre 5.

Figura 47. Valoració de les eines disponibles

Analitzant les valoracions segons els trams de població, es detecta una valoració decreixent a mesura que els municipis són més grans, i la mínima puntuació s'obté en el tram de més de 100.000 habitants.

Taula 28. Valoració de les eines disponibles per trams de població

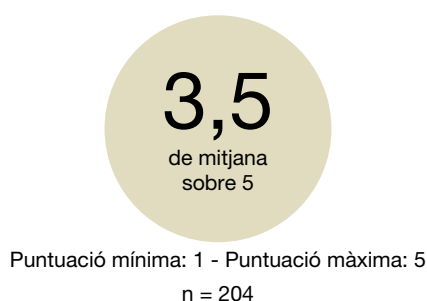
< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,8	3,7	3,7	3,6	3,0
1 - 5	1 - 5	1 - 5	2 - 5	1 - 5

Es comenta que actualment la tecnologia i l'accés a internet són imprescindibles amb la implantació del teletreball. Entre els que atorguen pitjor valoració, però, s'apunta que els programaris i els equips informàtics es troben desactualitzats. Sovint no es disposa de càmera ni d'auriculars per treballar en modalitat remot/local, i això fa que la preparació per a les reunions en molts casos sigui menys eficient. Es considera essencial l'obtenció i/o la renovació de llicències i disposar d'un accés al wifi que sigui òptim. A més, calen aplicacions informàtiques per poder fer memòries més visuals i també per registrar dades. En alguns casos s'està a l'espera de la renovació dels equips, en d'altres, que els proporcionin ordinadors portàtils. Aquest últim fet ha provocat en algunes ocasions que el teletreball s'hagi hagut de fer des d'ordinadors portàtils personals. Es demana disposar de telefonia mòbil professional per a les comunicacions, la qual cosa permetria un seguiment immediat de les empreses i dels diferents agents amb qui es treballa.

La valoració que es fa de l'espai de treball és molt similar a la de les eines, i la puntuació és de 3,6 de mitjana sobre 5. Fa referència a aspectes com la il·luminació, el soroll, el mobiliari, el nombre de persones per

a un mateix espai, la climatització, la ventilació, l'espai físic d'emmagatzematge, etc. Aquest aspecte, però, obté un major percentatge de puntuacions inferiors a 3, ja que un 18,1 % dels participants l'han puntuat amb un 2 o un 1 sobre 5.

Figura 48. Valoració de l'espai de treball



Distingint les valoracions en funció de la grandària poblacional, la major puntuació correspon als municipis de menys de 5.000 habitants i als de 50.001 a 100.000 la més baixa.

Taula 29. Valoració de l'espai de treball per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,9	3,5	3,6	3,3	3,6
1 - 5	1 - 5	2 - 5	1 - 5	1 - 5

En el canvi de paradigma actual, les mesures higienicosanitàries i l'obligatorietat del seu compliment sovint fan difícil la gestió de l'espai. Tot i vetllar per aplicar-les, en moltes organitzacions les persones comparteixen espai sense mantenir cap distància de seguretat i amb força soroll: videoconferències, trucades, presència de ciutadania, reunions de coordinació entre diferents membres del personal... Això, que passa sobretot en municipis de més de 20.001 habitants, fa que la discreció i la concentració s'alterin.

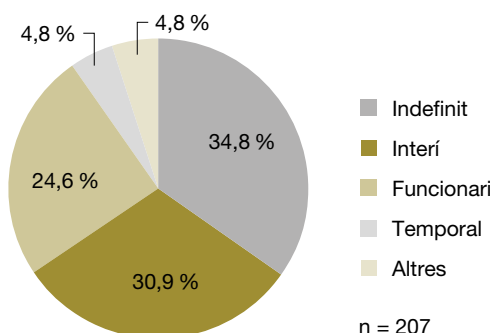
Es considera que l'espai de treball no hauria de ser un lloc de pas ni compartit amb altres regidories o departaments, i que és indispensable disposar d'un espai de reunió i d'alguns despatxos, així com també prou espai d'emmagatzematge, i es donen casos on no és possible. Excepte en els municipis més petits, a la resta es detecten situacions on no es dispo-

sa de llum natural, ni d'un bon aïllament tèrmic amb climatització adequada ni ventilació.

b) Condicions laborals

La modalitat de contracte majoritària és la de tipus indefinit (34,8 %), és a dir, personal que no ha fet oposicions per aconseguir plaça però que té un contracte laboral sense duració determinada. Destaca el percentatge de personal interí (30,9 %) com a segon grup més nombrós. En aquest cas, es tracta de personal que ha seguit un procés de selecció per una borsa de treball en plaça provisional però no pròpia, i ha obtingut una relació definida segons el conveni màxim de contractació o fins que la plaça definitiva s'ocupi per oposició. Únicament el 24,6 % dels tècnics i de les tècniques dels serveis d'educació municipals són funcionaris i tenen plaça fixa. Residualment, un 4,8 % té un contracte temporal.

Figura 49. Tipologia de contracte



A partir de les aportacions realitzades pels participants, es detecten situacions on s'ha establert una regulació contractual d'obra i servei a indefinit no fix, alguns contractes temporals vinculats a plans específics, i casos en què no coincideix el càrrec del contracte amb la plaça que s'ocupa.

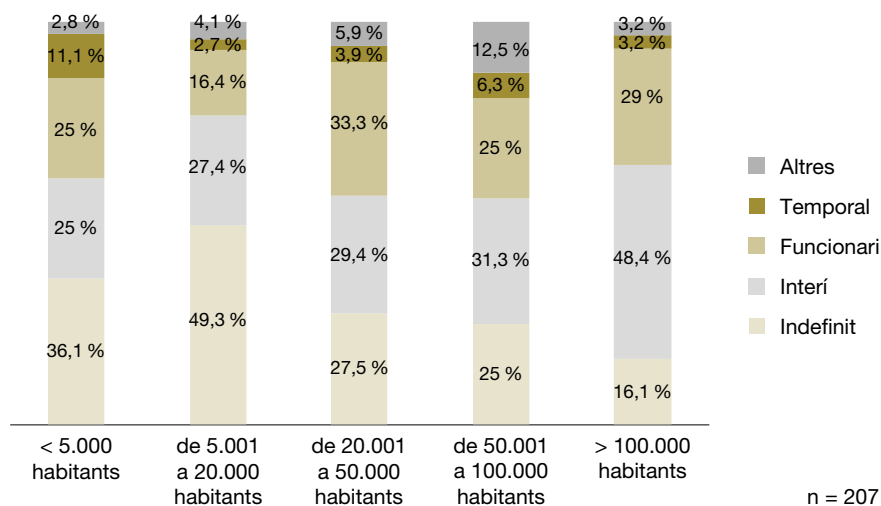
També es donen situacions d'interinatges de llarga duració superior a deu anys que en l'actualitat no s'han sanejat. Se segueix trobant personal interí que espera que s'obri les convocatòria de concurs de la seva pròpia plaça.

Es creu convenient una revisió de totes les modificacions de contractes anteriors d'obra i servei que s'han canviat a indefinit no fix. La principal problemàtica sobre els contractes indefinits no fixos és que l'extinció del vincle s'assimila a la interinitat per vacant, perquè la cobertura

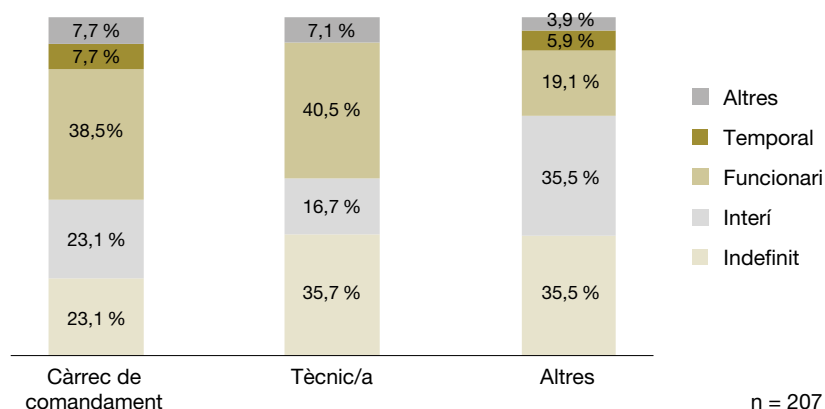
reglamentària del lloc de treball comporta la finalització de la relació laboral. El caràcter indefinit té el sentit d'impedir qualsevol limitació de drets laborals, sindicals i de seguretat social d'aquest personal indefinit. No obstant el que s'ha dit, entra en conflicte quan té la possibilitat de finalitzar el contracte segons la necessitat del servei, i la seva tipologia impossibilita el reconeixement de la promoció professional. En resum, es demana una regulació dels contractes interins i més convocatòries de promoció interna.

Segons la grandària poblacional, es detecten diferències quant a percentatges de tipologies de contracte. Destaca el percentatge de contractes interins en els municipis de més de 100.000 habitants, on gairebé el 50 % del personal tècnic que ha participat en l'estudi d'aquesta franja es troba en aquesta situació. També és destacable la major temporalitat en els municipis inferiors a 5.000 habitants. Els funcionaris ronden el 30 % en tots els trams, excepte en els municipis de 5.001 a 20.000 habitants, en què la proporció de contractes indefinits és major en detriment del funcionariat.

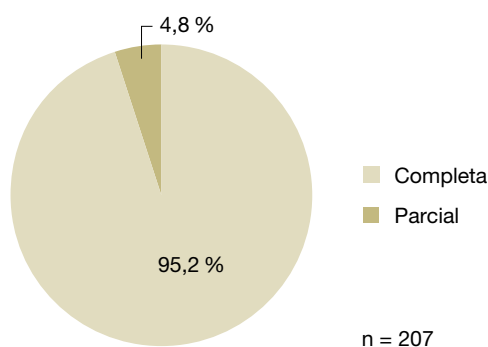
Figura 50. Tipologia de contracte per trams de població



Si s'analitza el tipus de contracte segons el càrrec que ocupen els participants en l'estudi, es detecta un menor interinatge entre els tècnics i les tècniques que en els càrrecs de comandament. En la categoria altres és on es dona el percentatge més elevat de personal interí i el menor de funcionariat.

Figura 51. Tipologia de contracte segons el càrrec

Segons els resultats obtinguts, gairebé la totalitat dels participants en l'estudi fan les jornades laborals completes establertes pel contracte. Únicament un 4,8 % duen a terme una jornada de tipus parcial. Cal fer esment que 4 de les persones que han afirmat cobrar un salari inferior a 10.000 € fan una jornada parcial, i és possible que no hagin entès que havien d'indicar l'equivalent a una jornada completa, de manera que el percentatge de persones que tenen aquest salari realment podria ser inferior.

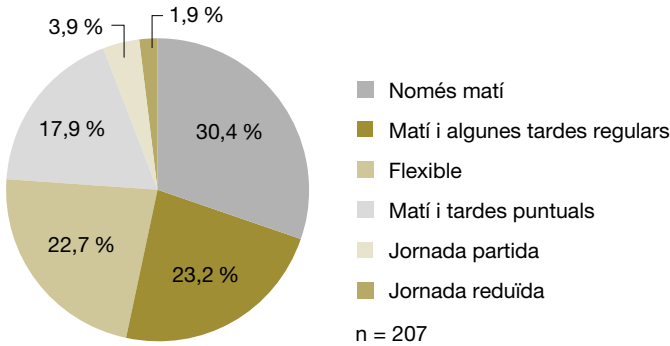
Figura 52. Tipologia de jornada

Pel que fa a l'horari laboral, el percentatge més nombrós de casos es produeix en personal tècnic que treballa en un horari exclusiu de matins (30,4 %) seguit de matins amb algunes tardes regulars (23,2 %), enteses com a regulars algunes tardes fixes a la setmana (per exemple, tots els matins i els dilluns i dimecres tarda).

Destaca el volum de participants que tenen una jornada flexible (22,7%), és a dir, que han de treballar un determinat nombre d'hores setmanals però sense un horari estipulat, tot i que en la majoria dels casos sí que compten amb unes hores obligades de permanència (per exemple, horari flexible entre les 7.00 i les 17.00h, però de 9.30 a 14.00 és obligatori).

L'altre grup més nombrós és el que fa un horari de matí amb algunes tardes puntuals (17,9 %), enteses com a puntuals les tardes ocasionals estipulades per contracte o bé si la feina ho requereix. Únicament el 3,9 % de participants fa jornada partida.

Figura 53. Horari de treball



Per trams de població, els municipis més petits tenen jornada de matí amb algunes tardes regulars, i els municipis més grans fan en més casos una jornada flexible. En la resta de trams, hi predomina la jornada laboral només de matí.

Taula 30. Horari de treball per trams de població

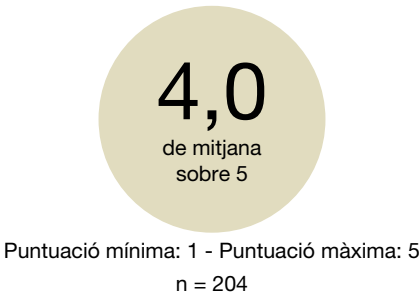
	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Només matí	18,8%	32,9%	30,6%	37,3%	19,4%
Matí i tardes regulars	31,3%	30,1%	19,4%	13,7%	22,6%
Flexible	25,0%	15,1%	19,4%	21,6%	45,2%
Matí i tardes puntuals	12,5%	13,7%	27,8%	25,5%	6,5%
Jornada partida	6,3%	4,1%	2,8%	2,0%	6,5%
Jornada reduïda	6,3%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%

n = 207

Es detecta una gran diversitat de casos, que van des d'un horari completament flexible (determinació d'hores setmanals sense franja horària concreta per dur-les a terme), a un horari preestablert amb jornada partida, que majoritàriament és de 8.30 h a 14.30 h i de 15.30 h a 17.30 h. Entre la varietat d'horaris, es troba per exemple un horari de matí continu exclusivament de 8.00 h a 15.00 h amb flexibilitat d'entrada o jornades combinades de matí amb algunes tardes puntuals o regulars amb un horari de 15.00 h a 20.00 h aproximadament. Aquestes tipologies de jornades variables són concebudes per a reunions setmanals de departament, centres educatius i amb agents externs, entre d'altres.

La valoració que es fa de l'horari de treball obté la nota més alta de les diferents valoracions tractades en l'estudi, i obté un 4,0 sobre 5. El 82,2 % dels participants valoren el seu horari laboral amb una puntuació igual o superior a 4 (el 29,5 % hi atorga un 5).

Figura 54. Valoració de la idoneïtat de l'horari de treball



Per trams de població no es detecten diferències significatives, i són els municipis que passen de 50.001 habitants els que valoren la idoneïtat de l'horari una mica per sota de la puntuació general.

Taula 31. Valoració de la idoneïtat de l'horari de treball per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
4,1	4,1	4,1	4,0	4,0
2 - 5	1 - 5	1 - 5	2 - 5	2 - 5

Les persones que han fet una valoració negativa consideren que el temps és insuficient per dur a terme totes les tasques encomanades i la planificació òptima dels projectes, especialment en l'inici de curs. So-

vint les càrregues de treball superen el temps que es disposa per dur-les a terme.

També es fan apreciacions sobre la implicació que comporta el treball comunitari en el dia a dia. Quan hi ha relació amb múltiples agents, i es treballa en comú, comporta requeriments de flexibilitat horària. D'aquesta manera es contempla, en la mesura del possible, ajustar l'horari laboral al calendari escolar, amb una major flexibilitat per treballar en horari de tardes, sobretot amb agents de la comunitat socioeducativa, consell escolar, famílies, AFA i entitats.

En aquest sentit, caldria treballar en la possibilitat de reconèixer per conveni la jornada de tarda, ja que moltes vegades l'horari d'aquests/es tècnic/ques s'estén més enllà de l'horari formal de la jornada laboral, i es duen a terme hores extres no retribuïdes.

D'altra banda, però, s'informa que aquestes situacions d'allargament de les jornades laborals responen a la manca de personal tècnic o són degudes a la falta de suport en tasques administratives.

Una altra opció seria comptabilitzar les hores extres en una bossa d'hores, cosa que possiblement ajudaria a millorar la relació amb els agents anteriorment mencionats.

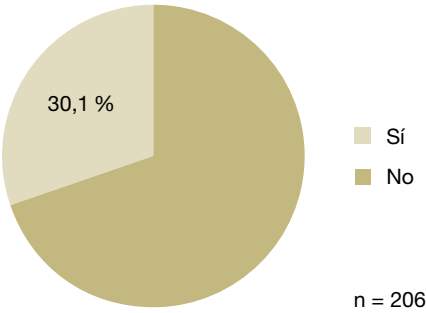
D'altra banda, entre les observacions que es fan sobre aquest apartat, es valoraria positivament poder fer part de la jornada en teletreball. També, en aquells casos en què no es duu a terme, s'assenyala positivament la jornada intensiva i la flexibilitat d'entrada i sortida.

c) Altres serveis

Davant la pregunta sobre si es compagina la feina al servei d'educació amb altres serveis, han respost afirmativament el 30,1 % dels participants a l'estudi.

Segons la grandària poblacional dels municipis, s'observa clarament que és el personal tècnic dels municipis inferiors a 5.000 habitants qui més tasques fa d'altres serveis i que, a mesura que els municipis són més grans, aquesta combinació de tasques va disminuint força. En els municipis que comparteixen regidories, es realitzen tasques relacionades amb les àrees que es comparteixen o de caire administratiu (secretaria, oficina d'atenció a la ciutadania). En els més grans, quan es compaginen tasques, les accions són més específiques, per exemple psicopedagogia, igualtat de gènere, atenció a la joventut, infància, esports, etc.

Figura 55. Compaginar feina del servei d'educació amb tasques d'altres serveis



Taula 32. Compaginar feina amb altres serveis per trams de població

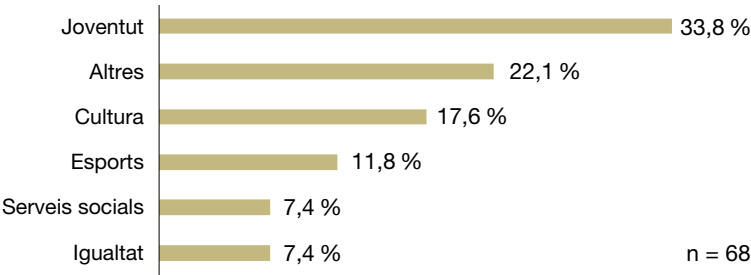
	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	87,5 %	46,6 %	19,4 %	9,8 %	6,7 %
No	12,5 %	53,4 %	80,6 %	90,2 %	93,3 %

n = 206

Quan es compagina amb un servei extern, es troben professions de docència tant en escoles com en centres de formació i universitats. D'altra banda, es troben vocacions que no tenen res a veure amb educació.

Preguntats pels serveis amb què es compaginen les tasques del servei d'educació, la major part corresponen al servei de joventut, probablement pels objectius comuns que tenen aquests serveis i pel fet que en molts casos es comparteix regidoria. Altres serveis destacats són els de cultura, esports, serveis socials i igualtat.

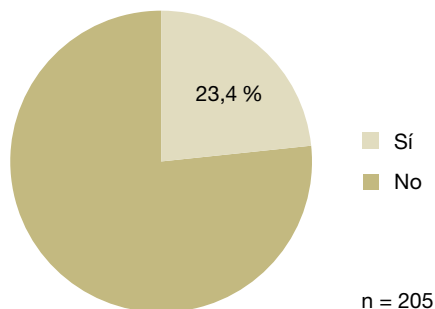
Figura 56. Serveis amb què es compagina



d) Conciliació

Una manera de millorar la conciliació de la vida laboral amb la familiar és tenir la possibilitat de treballar des de casa, és a dir, de teletreballar. En aquest sentit, s'ha preguntat als enquestats si fan teletreball amb regularitat, i els resultats indiquen que només és així en un 23,4 %.

Figura 57. Realització de teletreball amb regularitat



En funció de la grandària del municipi, es troba que els municipis entre 5.001 i 20.000 habitants són els que més el practiquen i els que no arriben als 5.000 habitants els que menys.

Taula 33. Realització de teletreball de manera regular per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Sí	12,5 %	30,1 %	19,4 %	18,0 %	26,7 %
No	87,5 %	69,9 %	80,6 %	82,0 %	73,3 %

n = 205

Durant el confinament decretat a l'inici de la pandèmia de la covid-19, la totalitat del personal tècnic va teletreballar, però quan es va poder es va tornar al treball presencial al 100 %. En alguns casos, la idoneïtat del teletreball s'ha de justificar, i en aquest sentit el criteri de conciliació familiar no es contempla majoritàriament. En d'altres es pot sol·licitar de manera esporàdica. Qui fa teletreball, hi dedica més o menys un 20 % de la jornada, entre 1 i 2 dies, segons el càrrec i la metodologia de treball. L'opinió generalitzada és que la situació ideal és combinar el treball presencial amb el que es fa a distància, i, com a mínim, tenir l'opció d'escollir si es vol teletreballar almenys un dia a la setmana.

Preguntats al qüestionari sobre la valoració de les prerrogatives de què disposen al lloc de treball i del grau en què els permeten la conciliació laboral i familiar, la puntuació obtinguda és de 3,9 sobre 5. S'obté, per tant, una valoració positiva, ja que el 70,5 % han considerat que la valoració havia de ser igual o superior a 4 sobre 5.

Figura 58. Valoració de la facilitat de conciliació



Segons la grandària del municipi, qui pitjor les valora són els municipis inferiors a 5.000 habitants i qui millor els de la franja de 5.001 a 20.000 habitants. Aquests resultats van clarament en consonància amb la pregunta anterior d'aplicació del teletreball, en què com menys es duu a terme pitjors són les valoracions, i on més es fa, millor.

Taula 34. Valoració de la facilitat de conciliació per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,5	4,0	3,9	3,8	3,7
2 - 5	2 - 5	1 - 5	2 - 5	1 - 5

Entre les prerrogatives de conciliació de què es disposen actualment, la que es valora millor és la flexibilitat horària. Altres aspectes també molt ben valorats en general són l'horari de matins, disposar de dies d'assumptes personals i la possibilitat de fer teletreball en alguns casos.

Com a proposta de mesures de conciliació a incorporar, se segueixen mencionant les que tenen relació amb punts anteriors. És el cas de les proposicions de millora de les condicions laborals, teletreball i/o conciliació. Entre les diverses propostes mencionades en les observacions d'aquest apartat però no esmentades en apartats anteriors, hi ha el fet de poder disposar de dies sense sou per atendre situacions familiars com-

plicades, més facilitat per accedir a la jornada parcial, llicències o permisos maternals més amplis i un esforç per poder coincidir en les vacances amb la família o un horari flexible que permeti alguns dies dinar en família.

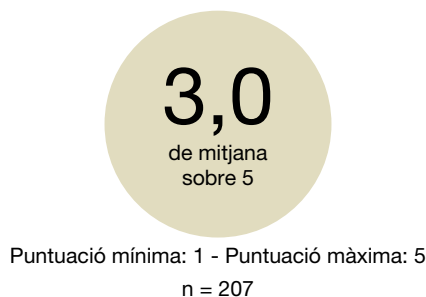
Altres qüestions que es considera que ajudarien en la conciliació podrien ser l'eliminació de l'horari de permanència, reduir les càrregues laborals intentant evitar els nivells d'estrès elevats i acollir més personal administratiu de suport.

Fins i tot es recullen propostes pioneres, per exemple promoure activitats de salut emocional per als treballadors i treballadores o augmentar la interacció personal regular amb companys i companyes. L'increment del pressupost del capítol 1, juntament amb la consolidació estructurada dels llocs de treball i una òptima metodologia, es considera que també milloraria el dia a dia de les persones treballadores. En definitiva, aquestes mesures contribuirien a la conciliació familiar i milloraria el benestar personal.

e) Càrrega de treball

S'ha demanat als participants a l'estudi que valorin en quin grau consideren que la càrrega de treball que se'ls assigna és l'adequada. La puntuació obtinguda és d'un 3,0 de mitjana sobre 5, sent la puntuació més baixa de totes les valoracions demanades al qüestionari. Un 32,3 % dels participants han fet una valoració negativa, puntuant igual o inferior a 2. Únicament un 4,3 % dels enquestats respon la pregunta amb la puntuació màxima.

Figura 59. Valoració de l'adequació de la càrrega de treball



Segons la grandària poblacional, no es detecten diferències significatives, però les puntuacions més baixes s'atorguen entre els municipis de 5.001 a 50.000 habitants.

Taula 35. Valoració de l'adequació de la càrrega de treball per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,1	2,9	2,9	3,1	3,0
1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 4

El personal tècnic participant que ha escrit un comentari sobre l'adequació de la càrrega de treball en general creu que la dedicació és cada cop més absorbida per tasques relacionades amb tràmits administratius que comporten més hores de dedicació. Afegeixen que es disposa de poc temps per compartir els coneixements, tant amb els companys i companyes com amb els caps. La sensació generalitzada, doncs, és de càrrega de treball excessiva, on és complicat tenir les tasques al dia. A més, s'afirma que hi ha una manca de personal que sovint se supleix amb contractació externa o plans d'ocupació.

f) Perfils professionals del servei

Els serveis d'educació municipals compten amb perfils professionals diversos. En el qüestionari es demana una valoració personal de l'adequació dels perfils d'acord amb les necessitats del servei. La puntuació obtinguda en aquest sentit és de 3,6 de mitjana sobre 5. El rang de valoracions, però, és dispers, ja que el 62,3 % dels participants puntua igual o superior a 4, i el 10,6 % puntua igual o inferior a 2.

Figura 60. Valoració dels perfils professionals del servei

Si es tenen en compte els trams de població, les menors puntuacions es donen entre els municipis de 5.001 a 20.000 habitants i en els de més de 100.000 habitants.

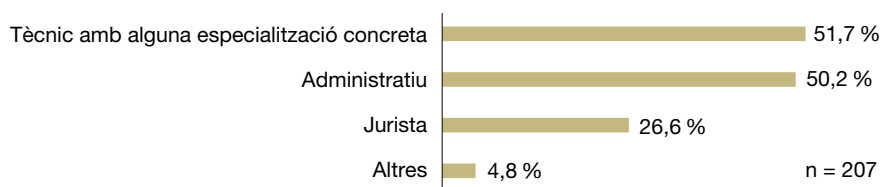
Taula 36. Valoració dels perfils professionals del servei per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,6	3,5	3,8	3,8	3,5
2 - 5	1 - 5	2 - 5	2 - 5	1 - 5

En les observacions sobre els perfils professionals del servei comentades pels enquestats, en general es considera que falta personal tècnic, tant de categoria mitjana com superior, amb perfils definits. Persisteix la dificultat per donar resposta a tasques de suport administratiu pel fet que no hi ha personal específic.

Així doncs, manquen més perfils administratius de suport i educatius especialitzats, com també una figura tècnica dedicada a les contractacions (licitacions i assessorament legal). En aquest últim cas, a nivell tècnic i tal com s'ha apuntat en l'apartat anterior, hi ha una sobrecàrrega de tasques i projectes i per tant no sempre s'hi pot dedicar la mateixa intensitat.

Davant la possibilitat d'incorporar nous perfils, els participants a l'enquesta majoritàriament demanen tècnics amb especialització concreta, i els que més es demanen són els especialitzats en contractacions i licitacions. Una altra especialització sovint requerida és la de psicopedagogia (àmbit infància, adolescència i família). També es menciona en diversos casos una figura especialista en el manteniment dels centres educatius de l'àmbit de l'enginyeria. Per altra banda, els perfils administratius també són molt reivindicats i, en menor mesura, els juristes. En darrer lloc, es mencionen economistes o especialistes en comunicació.

Figura 61. Perfils a incorporar

Els municipis inferiors a 20.000 habitants requereixen principalment perfils de tipus administratiu, i els superiors a 20.000 habitants més perfils tècnics especialitzats. En el tram de 50.000 a 100.000 habitants, però, es valora per igual la incorporació de perfils administratius i la de perfils tècnics.

Taula 37. Perfils de noves incorporacions per trams de població

	< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
Administratiu	50,0%	58,9%	44,4%	56,9%	25,8%
Tècnic amb especialització	31,3%	41,1%	69,4%	56,9%	58,1%
Jurista	6,3%	19,2%	36,1%	33,3%	32,3%
Altres	6,3%	1,4%	11,1%	2,0%	9,7%

n = 207

Segons els comentaris dels participants en l'estudi, es detecta la necessitat d'incorporar nous perfils professionals al servei, i a la vegada, es considera oportuna la promoció interna perquè es constata la falta de comandament mitjà. El suport d'una persona especialitzada juntament amb la figura de coordinació podria fomentar que el tècnic/a pugui dedicar més temps, per exemple, al seguiment de projectes. En resum, es considera que l'increment de recursos humans ajudaria a consolidar el treball cooperatiu i incrementaria la qualitat del servei d'educació.

g) Treball amb altres àrees

A l'hora de valorar els espais de coordinació i de treball transversal amb altres àrees de l'Ajuntament, els tècnics i les tècniques participants són força crítics en aquest sentit, i atorguen una puntuació mitjana de 3,2 sobre 5. El 25,6% dels enquestats els valoren amb una puntuació igual o inferior a 2.

Figura 62. Valoració dels espais de coordinació i de treball transversal amb altres àrees

Puntuació mínima: 1 - Puntuació màxima: 5

n = 207

Analitzant les valoracions segons la grandària poblacional, es detecta que el personal tècnic dels municipis de més de 100.000 habitants és qui pitjor valora aquest tipus d'espais.

Taula 38. Valoració dels espais de coordinació i treball transversal amb altres àrees per trams de població

< 5.000 hab.	de 5.001 a 20.000 hab.	de 20.001 a 50.000 hab.	de 50.001 a 100.000 hab.	> 100.000 hab.
3,3	3,3	3,1	3,2	2,9
1 - 5	1 - 5	1 - 4	1 - 5	1 - 4

En les observacions i els comentaris recollits de la valoració dels espais de coordinació i treball transversal amb altres àrees, s'extreu que existeix consens a detectar la manca de mecanismes estables de coordinació transversal, ja que depenen molt de la voluntat tècnica però no es planifiquen políticament. Addicionalment, es considera que falten espais per compartir coneixements amb els companys i companyes d'altres àrees i més connexió estreta amb altres departaments.

Segons les respostes obtingudes en aquest apartat, es pot definir que el **perfil del personal tècnic pel que fa a les condicions de treball al servei** és el d'una persona que treballa a **jornada completa en horari de matí**. Les valoracions de les condicions en què treballa són, sobre 5: **eines disponibles un 3,6, espai de treball un 3,5, conciliació un 3,9, espais de coordinació un 3,2 i càrrega de treball un 3,0**, de manera que aquesta última és la valoració més baixa del qüestionari. D'altra banda, valora els **perfils professionals del servei amb un 3,6**, i considera que seria positiu **incorporar tècnics especialitzats i personal administratiu**.



5. Metodologia

Fitxa tècnica: Organització general del servei

Tècnica d'investigació

Qüestionari en línia complementat amb converses telefòniques, bases de dades de la Gerència de Serveis d'Educació i cerques en webs municipals.

Univers d'estudi

Càrrecs electes de 310 municipis: la totalitat dels municipis de la província de Barcelona, tret de Barcelona ciutat.

Error de la mostra

$\pm 3,12\%$ per un nivell de confiança del 95 % i $p = 0,5$ en el supòsit de mostra aleatòria.

Treball de camp

Del 20 de setembre al 26 de novembre de 2021.

Dades de participació

Habitants	Municipis existents	Municipis participants	% resposta
< 5.000	181	147	81,2 %
de 5.001 a 20.000	83	49	59,0 %
de 20.001 a 50.000	28	24	85,7 %
de 50.001 a 100.000	12	11	91,7 %
> 100.000	6	5	83,3 %
TOTAL	310	236	76,1 %

Fitxa tècnica: Característiques del servei

Tècnica d'investigació

Qüestionari en línia.

Univers d'estudi

384 persones: personal tècnic de 310 municipis: la totalitat dels municipis de la província de Barcelona, tret de Barcelona ciutat.

Error de la mostra

$\pm 4,63 \%$ per un nivell de confiança del 95 % i $p = q = 0,5$ en el supòsit de mostra aleatòria.

Treball de camp

De l'1 de novembre al 3 de desembre de 2021.

Dades de participació

Habitants	Estimació del nombre de tècnics	Nombre de tècnics participants	% resposta
< 5.000	39	16	41,0 %
de 5.001 a 20.000	103	73	70,9 %
de 20.001 a 50.000	81	36	44,4 %
de 50.001 a 100.000	83	51	61,4 %
> 100.000	78	31	39,7 %
TOTAL	384	207	53,9 %



Annexos

ANNEX I: Regidoria d'educació per municipi

Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Aguilar de Segarra	282	< 5 mil	No	–
Aiguafreda	2.512	< 5 mil	No	–
Alpens	261	< 5 mil	No	–
Argençola	219	< 5 mil	No	–
Avià	2.220	< 5 mil	No	–
Avinyó	2.289	< 5 mil	No	–
Avinyonet del Penedès	1.697	< 5 mil	No	–
Bagà	2.140	< 5 mil	No	–
Balenyà	3.840	< 5 mil	Sí	–
Balsareny	3.192	< 5 mil	Sí	–
Bellprat	64	< 5 mil	No	–
Borredà	464	< 5 mil	No	–
Cabrera d'Anoia	1.482	< 5 mil	No	–
Cabrera de Mar	4.747	< 5 mil	Sí	Compartit
Calaf	3.656	< 5 mil	Sí	Compartit
Calders	1.045	< 5 mil	No	–
Caldes d'Estrac	3.021	< 5 mil	Sí	Específic
Calldetenes	2.513	< 5 mil	No	–
Callús	2.129	< 5 mil	Sí	Específic
Calonge de Segarra	188	< 5 mil	No	–
Campins	541	< 5 mil	No	–
Cànoves i Samalús	3.156	< 5 mil	No	–
Canyelles	4.699	< 5 mil	Sí	Específic



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Capolat	84	< 5 mil	No	–
Cardona	4.639	< 5 mil	Sí	Específic
Carme	785	< 5 mil	No	–
Casserres	1.588	< 5 mil	No	–
Castell de l'Areny	67	< 5 mil	No	–
Castellar de n'Hug	156	< 5 mil	No	–
Castellar del Riu	176	< 5 mil	No	–
Castellbell i el Vilar	3.719	< 5 mil	Sí	–
Castellcir	742	< 5 mil	No	–
Castellet i la Gornal	2.382	< 5 mil	No	–
Castellfollit de Riubregós	162	< 5 mil	No	–
Castellfollit del Boix	447	< 5 mil	No	–
Castellgalí	2.119	< 5 mil	No	–
Castellnou de Bages	1.437	< 5 mil	No	–
Castellolí	626	< 5 mil	No	–
Castellterçol	2.548	< 5 mil	No	–
Castellví de la Marca	1.575	< 5 mil	No	–
Castellví de Rosanes	1.933	< 5 mil	No	–
Centelles	1.933	< 5 mil	Sí	Compartit
Cercs	1.150	< 5 mil	No	–
Collbató	4.544	< 5 mil	Sí	Compartit
Collsuspina	359	< 5 mil	Sí	Específic
Copons	321	< 5 mil	No	–
El Bruc	2.110	< 5 mil	No	–
El Brull	258	< 5 mil	No	–
El Papiol	4.172	< 5 mil	No	–
El Pla del Penedès	1.275	< 5 mil	No	–
Els Hostalets de Pierola	2.980	< 5 mil	Sí	Específic
Figaró-Montmany	1.142	< 5 mil	No	–
Fígols	43	< 5 mil	No	–
Fogars de la Selva	1.469	< 5 mil	No	–
Fogars de Montclús	475	< 5 mil	No	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Folgueroles	2.265	< 5 mil	No	–
Fonollosa	1.459	< 5 mil	Sí	Compartit
Font-rubí	1.414	< 5 mil	No	–
Gaià	183	< 5 mil	No	–
Gallifa	167	< 5 mil	No	–
Gironella	4.946	< 5 mil	No	–
Gisclareny	26	< 5 mil	Sí	–
Granera	77	< 5 mil	No	–
Gualba	1.548	< 5 mil	No	–
Guardiola de Berguedà	941	< 5 mil	No	–
Gurb	2.713	< 5 mil	No	–
Jorba	833	< 5 mil	No	–
La Granada	2.208	< 5 mil	No	–
La Llacuna	903	< 5 mil	No	–
La Nou de Berguedà	162	< 5 mil	No	–
La Palma de Cervelló	2.992	< 5 mil	No	–
La Pobla de Claramunt	2.185	< 5 mil	Sí	Compartit
La Quar	49	< 5 mil	No	–
La Torre de Claramunt	3.741	< 5 mil	No	–
Les Cabanyes	979	< 5 mil	No	–
Les Masies de Roda	719	< 5 mil	No	–
Les Masies de Voltregà	3.132	< 5 mil	Sí	Compartit
L'Espunyola	242	< 5 mil	No	–
L'Esquirol	2.186	< 5 mil	No	–
L'Estany	408	< 5 mil	No	–
Lluçà	276	< 5 mil	No	–
Malla	272	< 5 mil	No	–
Marganell	266	< 5 mil	No	–
Martorelles	4.820	< 5 mil	Sí	–
Mediona	2.369	< 5 mil	No	–
Monistrol de Calders	702	< 5 mil	No	–
Monistrol de Montserrat	3.139	< 5 mil	No	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Montclar	139	< 5 mil	No	–
Montesquiu	1.030	< 5 mil	No	–
Montmajor	469	< 5 mil	No	–
Montmaneu	151	< 5 mil	No	–
Montseny	351	< 5 mil	No	–
Muntanyola	632	< 5 mil	No	–
Mura	220	< 5 mil	No	–
Òdena	3.668	< 5 mil	Sí	Compartit
Olèrdola	3.768	< 5 mil	No	–
Olesa de Bonesvalls	1.840	< 5 mil	No	–
Olivella	3.935	< 5 mil	Sí	Compartit
Olost	1.202	< 5 mil	No	–
Olvan	858	< 5 mil	Sí	–
Orís	322	< 5 mil	No	–
Orià	549	< 5 mil	No	–
Orpí	151	< 5 mil	No	–
Òrrius	758	< 5 mil	No	–
Pacs del Penedès	918	< 5 mil	No	–
Perafita	405	< 5 mil	No	–
Pobla de Lillet	1.093	< 5 mil	No	–
Pont de Vilomara i Rocafort	3.907	< 5 mil	Sí	–
Pontons	528	< 5 mil	No	–
Prats de Lluçanès	2.604	< 5 mil	Sí	–
Prats de Rei	537	< 5 mil	No	–
Puigdàlber	524	< 5 mil	No	–
Puig-reig	4.295	< 5 mil	No	–
Pujalt	210	< 5 mil	No	–
Rajadell	534	< 5 mil	No	–
Rellinars	809	< 5 mil	No	–
Rubió	239	< 5 mil	No	–
Rupit i Pruit	271	< 5 mil	No	–
Sagàs	145	< 5 mil	No	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Saldes	278	< 5 mil	No	–
Sant Agustí de Lluçanès	89	< 5 mil	No	–
Sant Bartomeu del Grau	884	< 5 mil	No	–
Sant Boi de Lluçanès	580	< 5 mil	No	–
Sant Cebrià de Vallalta	3.438	< 5 mil	Sí	–
Sant Climent de Llobregat	4.160	< 5 mil	Sí	Compartit
Sant Cugat Sesgarrigues	1.009	< 5 mil	Sí	Compartit
Sant Esteve de Palautordera	2.864	< 5 mil	No	–
Sant Feliu Sasserra	605	< 5 mil	No	–
Sant Hipòlit de Voltregà	3.540	< 5 mil	Sí	Específic
Sant Iscle de Vallalta	1.342	< 5 mil	No	–
Sant Jaume de Frontanyà	30	< 5 mil	No	–
Sant Julià de Cerdanyola	229	< 5 mil	No	–
Sant Julià de Vilatorrada	3.140	< 5 mil	No	–
Sant Llorenç d'Hortons	2.428	< 5 mil	No	–
Sant Llorenç Savall	2.417	< 5 mil	Sí	Compartit
Sant Martí d'Albars	114	< 5 mil	No	–
Sant Martí de Centelles	1.184	< 5 mil	No	–
Sant Martí de Tous	1.228	< 5 mil	No	–
Sant Martí Sarroca	3.261	< 5 mil	No	–
Sant Martí Sesgueioles	342	< 5 mil	No	–
Sant Mateu de Bages	608	< 5 mil	No	–
Sant Pere de Riudebitlles	2.380	< 5 mil	No	–
Sant Pere de Torelló	2.470	< 5 mil	Sí	–
Sant Pere de Vilamajor	4.544	< 5 mil	No	–
Sant Pere Sallavinera	151	< 5 mil	No	–
Sant Quintí de Mediona	2.317	< 5 mil	No	–
Sant Quirze de Besora	2.154	< 5 mil	No	–
Sant Quirze Safaja	631	< 5 mil	Sí	–
Sant Sadurní d'Osormort	76	< 5 mil	No	–
Sant Salvador de Guardiola	3.221	< 5 mil	No	–
Sant Vicenç de Torelló	2.058	< 5 mil	No	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Santa Cecília de Voltregà	182	< 5 mil	No	–
Santa Eugènia de Berga	2.278	< 5 mil	No	–
Santa Eulàlia de Riuprimer	1.383	< 5 mil	No	–
Santa Fe del Penedès	367	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Besora	161	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Martorelles	890	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Merlès	184	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Miralles	119	< 5 mil	No	–
Santa Maria d'Oló	1.024	< 5 mil	No	–
Santa Susanna	3.548	< 5 mil	No	–
Seva	3.544	< 5 mil	No	–
Sobremunt	78	< 5 mil	No	–
Sora	212	< 5 mil	No	–
Subirats	3.104	< 5 mil	Sí	Compartit
Tagamanent	318	< 5 mil	No	–
Talamanca	209	< 5 mil	No	–
Tàrradellas	322	< 5 mil	No	–
Tavertet	105	< 5 mil	No	–
Torreblanca	1.422	< 5 mil	No	–
Torrelles de Foix	2.398	< 5 mil	No	–
Ullastrell	2.089	< 5 mil	No	–
Vallbona d'Anoia	1.357	< 5 mil	No	–
Vallcebre	249	< 5 mil	No	–
Vallgorguina	2.988	< 5 mil	No	–
Vallromanes	2.558	< 5 mil	No	–
Veciana	175	< 5 mil	No	–
Vilada	419	< 5 mil	No	–
Vilalba Sasserra	753	< 5 mil	No	–
Vilanova de Sau	312	< 5 mil	No	–
Vilobí del Penedès	1.102	< 5 mil	No	–
Viver i Serrateix	172	< 5 mil	No	–
Abrera	12.538	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Alella	9.904	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Arenys de Mar	15.941	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Arenys de Munt	9.121	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Argentona	12.536	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Artés	5.762	de 5 mil a 20 mil	No	–
Badia del Vallès	13.415	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Begues	7.300	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Berga	16.760	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Bigues i Riells del Fai	9.358	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cabrils	7.432	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Caldes de Montbui	17.812	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Calella	19.277	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Canet de Mar	14.865	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Canovelles	16.829	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Capellades	5.342	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cardedeu	18.424	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Castellbisbal	12.539	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cervelló	9.077	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Corbera de Llobregat	14.882	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cubelles	15.770	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Dosrius	5.652	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Gelida	7.670	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
La Garriga	16.668	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
La Llagosta	13.587	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
La Roca del Vallès	10.754	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
L'Ametlla del Vallès	8.646	de 5 mil a 20 mil	No	–
Lliçà d'Amunt	15.469	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Lliçà de Vall	6.497	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Llinars del Vallès	10.018	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Malgrat de Mar	18.772	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Masquefa	9.402	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Matadepera	9.496	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Moià	6.383	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Montgat	12.200	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Montmeló	8.831	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Montornès del Vallès	16.644	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Navarces	6.057	de 5 mil a 20 mil	No	–
Navàs	6.018	de 5 mil a 20 mil	No	–
Palafolls	9.613	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Palau-solità i Plegamans	14.892	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Pallejà	11.622	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Parets del Vallès	19.071	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Piera	16.134	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Polinyà	8.504	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Premià de Dalt	10.441	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Roda de Ter	6.490	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sallent	6.735	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Sant Antoni de Vilamajor	6.208	de 5 mil a 20 mil	No	–
Sant Andreu de Llavaneres	11.133	de 5 mil a 20 mil	No	–
Sant Celoni	18.136	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Esteve Sesrovires	7.696	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Sant Feliu de Codines	6.363	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Sant Fost de Campsentelles	8.853	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Sant Fruitós de Bages	8.837	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Joan de Vilatorrada	10.998	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Just Desvern	18.670	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Pol de Mar	5.428	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Sant Sadurní d'Anoia	12.841	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Vicenç de Castellet	9.767	de 5 mil a 20 mil	No	–
Sant Vicenç de Montalt	6.452	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Santa Coloma de Cervelló	8.268	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santa Eulàlia de Ronçana	7.426	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santa Margarida de Montbui	10.225	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santa Margarida i els Monjos	7.676	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Santa Maria de Palautordera	9.630	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santpedor	7.604	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sentmenat	9.235	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Súria	5.948	de 5 mil a 20 mil	No	–
Taradell	6.640	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Teià	6.427	de 5 mil a 20 mil	No	–
Tiana	8.945	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Tona	8.356	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Tordera	17.519	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Torelló	14.400	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Torrelles de Llobregat	6.073	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Vacarisses	6.832	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Vallirana	15.312	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Viladecavalls	7.545	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Vilanova del Camí	12.596	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Vilanova del Vallès	5.503	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Vilassar de Dalt	9.072	de 5 mil a 20 mil	No	–
Barberà del Vallès	33.334	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Castellar del Vallès	24.488	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
El Masnou	23.831	de 20 mil a 50 mil	No	–
Esparreguera	22.302	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Esplugues de Llobregat	47.150	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Gavà	47.057	de 20 mil a 50 mil	No	–
Igualada	40.742	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
Les Franqueses del Vallès	20.364	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Manlleu	20.912	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Martorell	28.772	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Molins de Rei	25.940	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Montcada i Reixac	36.803	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
Olesa de Montserrat	24.144	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
Pineda de Mar	27.984	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Premià de Mar	28.531	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Ripollet	39.179	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Adrià de Besòs	37.447	de 20 mil a 50 mil	Sí	Compartit
Sant Andreu de la Barca	27.569	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Feliu de Llobregat	45.467	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Joan Despí	34.267	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Pere de Ribes	31.111	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Quirze del Vallès	20.195	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Vicenç dels Horts	28.268	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Santa Perpètua de Mogoda	25.999	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sitges	29.553	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Vic	47.630	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Vilafranca del Penedès	40.154	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Vilassar de Mar	21.035	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Castelldefels	67.460	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Cerdanyola del Vallès	57.855	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Cornellà	89.936	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
El Prat de Llobregat	65.385	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Granollers	62.419	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Manresa	78.245	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Mollet del Vallès	51.600	de 50 mil a 100 mil	Sí	–
Rubí	78.591	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Sant Boi de Llobregat	84.500	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Sant Cugat del Vallès	92.977	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Viladecans	67.197	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Vilanova i la Geltrú	67.733	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Badalona	223.166	> 100 mil	Sí	Específic
L'Hospitalet de Llobregat	269.382	> 100 mil	Sí	Específic
Mataró	129.661	> 100 mil	Sí	Específic
Sabadell	216.520	> 100 mil	Sí	Específic
Santa Coloma de Gramenet	120.443	> 100 mil	Sí	–

* L'ombrejat correspon als municipis que no han participat en l'estudi. Informació extreta de la investigació complementària.

ANNEX II: Servei tècnic d'educació per municipi

Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Aguilar de Segarra	282	< 5 mil	No	–
Aiguafreda	2.512	< 5 mil	No	–
Alpens	261	< 5 mil	No	–
Argençola	219	< 5 mil	No	–
Avià	2.220	< 5 mil	No	–
Avinyó	2.289	< 5 mil	No	–
Avinyonet del Penedès	1.697	< 5 mil	No	–
Bagà	2.140	< 5 mil	No	–
Balenya	3.840	< 5 mil	Sí	–
Balsareny	3.192	< 5 mil	Sí	–
Bellprat	64	< 5 mil	No	–
Borredà	464	< 5 mil	No	–
Cabrera d'Anoia	1.482	< 5 mil	No	–
Cabrera de Mar	4.747	< 5 mil	Sí	Compartit
Calaf	3.656	< 5 mil	Sí	Compartit
Calders	1.045	< 5 mil	No	–
Caldes d'Estrac	3.021	< 5 mil	Sí	Específic
Calldetenes	2.513	< 5 mil	No	–
Callús	2.129	< 5 mil	Sí	Específic
Calonge de Segarra	188	< 5 mil	No	–
Campins	541	< 5 mil	No	–
Cànoves i Samalús	3.156	< 5 mil	No	–
Canyelles	4.699	< 5 mil	Sí	Específic
Capolat	84	< 5 mil	No	–
Cardona	4.639	< 5 mil	Sí	Específic
Carme	785	< 5 mil	No	–
Casserres	1.588	< 5 mil	No	–
Castell de l'Areny	67	< 5 mil	No	–
Castellar de n'Hug	156	< 5 mil	No	–
Castellar del Riu	176	< 5 mil	No	–
Castellbell i el Vilar	3.719	< 5 mil	Sí	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Castellcir	742	< 5 mil	No	–
Castellet i la Gornal	2.382	< 5 mil	No	–
Castellfollit de Riubregós	162	< 5 mil	No	–
Castellfollit del Boix	447	< 5 mil	No	–
Castellgalí	2.119	< 5 mil	No	–
Castellnou de Bages	1.437	< 5 mil	No	–
Castellolí	626	< 5 mil	No	–
Castellterçol	2.548	< 5 mil	No	–
Castellví de la Marca	1.575	< 5 mil	No	–
Castellví de Rosanes	1.933	< 5 mil	No	–
Centelles	1.933	< 5 mil	Sí	Compartit
Cercs	1.150	< 5 mil	No	–
Collbató	4.544	< 5 mil	Sí	Compartit
Collsuspina	359	< 5 mil	Sí	Específic
Copons	321	< 5 mil	No	–
El Bruc	2.110	< 5 mil	No	–
El Brull	258	< 5 mil	No	–
El Papiol	4.172	< 5 mil	No	–
El Pla del Penedès	1.275	< 5 mil	No	–
Els Hostalets de Pierola	2.980	< 5 mil	Sí	Específic
Figaró-Montmany	1.142	< 5 mil	No	–
Fígols	43	< 5 mil	No	–
Fogars de la Selva	1.469	< 5 mil	No	–
Fogars de Montclús	475	< 5 mil	No	–
Folgueroles	2.265	< 5 mil	No	–
Fonollosa	1.459	< 5 mil	Sí	Compartit
Font-rubí	1.414	< 5 mil	No	–
Gaià	183	< 5 mil	No	–
Gallifa	167	< 5 mil	No	–
Gironella	4.946	< 5 mil	No	–
Gisclareny	26	< 5 mil	Sí	–
Granera	77	< 5 mil	No	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Gualba	1.548	< 5 mil	No	–
Guardiola de Berguedà	941	< 5 mil	No	–
Gurb	2.713	< 5 mil	No	–
Jorba	833	< 5 mil	No	–
La Granada	2.208	< 5 mil	No	–
La Llacuna	903	< 5 mil	No	–
La Nou de Berguedà	162	< 5 mil	No	–
La Palma de Cervelló	2.992	< 5 mil	No	–
La Pobla de Claramunt	2.185	< 5 mil	Sí	Compartit
La Quar	49	< 5 mil	No	–
La Torre de Claramunt	3.741	< 5 mil	No	–
Les Cabanyes	979	< 5 mil	No	–
Les Masies de Roda	719	< 5 mil	No	–
Les Masies de Voltregà	3.132	< 5 mil	Sí	Compartit
L'Espunyola	242	< 5 mil	No	–
L'Esquirol	2.186	< 5 mil	No	–
L'Estany	408	< 5 mil	No	–
Lluçà	276	< 5 mil	No	–
Malla	272	< 5 mil	No	–
Marganell	266	< 5 mil	No	–
Martorelles	4.820	< 5 mil	Sí	–
Mediona	2.369	< 5 mil	No	–
Monistrol de Calders	702	< 5 mil	No	–
Monistrol de Montserrat	3.139	< 5 mil	No	–
Montclar	139	< 5 mil	No	–
Montesquiu	1.030	< 5 mil	No	–
Montmajor	469	< 5 mil	No	–
Montmaneu	151	< 5 mil	No	–
Montseny	351	< 5 mil	No	–
Muntanyola	632	< 5 mil	No	–
Mura	220	< 5 mil	No	–
Òdena	3.668	< 5 mil	Sí	Compartit



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Olèrdola	3.768	< 5 mil	No	–
Olesa de Bonesvalls	1.840	< 5 mil	No	–
Olivella	3.935	< 5 mil	Sí	Compartit
Olost	1.202	< 5 mil	No	–
Olvan	858	< 5 mil	Sí	–
Orís	322	< 5 mil	No	–
Oristà	549	< 5 mil	No	–
Orpí	151	< 5 mil	No	–
Òrrius	758	< 5 mil	No	–
Pacs del Penedès	918	< 5 mil	No	–
Perafita	405	< 5 mil	No	–
Pobla de Lillet	1.093	< 5 mil	No	–
Pont de Vilomara i Rocafort	3.907	< 5 mil	Sí	–
Pontons	528	< 5 mil	No	–
Prats de Lluçanès	2.604	< 5 mil	Sí	–
Prats de Rei	537	< 5 mil	No	–
Puigdàlber	524	< 5 mil	No	–
Puig-reig	4.295	< 5 mil	No	–
Pujalt	210	< 5 mil	No	–
Rajadell	534	< 5 mil	No	–
Rellinars	809	< 5 mil	No	–
Rubió	239	< 5 mil	No	–
Rupit i Pruit	271	< 5 mil	No	–
Sagàs	145	< 5 mil	No	–
Saldes	278	< 5 mil	No	–
Sant Agustí de Lluçanès	89	< 5 mil	No	–
Sant Bartomeu del Grau	884	< 5 mil	No	–
Sant Boi de Lluçanès	580	< 5 mil	No	–
Sant Cebrià de Vallalta	3.438	< 5 mil	Sí	–
Sant Climent de Llobregat	4.160	< 5 mil	Sí	Compartit
Sant Cugat Sesgarrigues	1.009	< 5 mil	Sí	Compartit
Sant Esteve de Palautordera	2.864	< 5 mil	No	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Sant Feliu Sasserra	605	< 5 mil	No	–
Sant Hipòlit de Voltregà	3.540	< 5 mil	Sí	Específic
Sant Iscle de Vallalta	1.342	< 5 mil	No	–
Sant Jaume de Frontanyà	30	< 5 mil	No	–
Sant Julià de Cerdanyola	229	< 5 mil	No	–
Sant Julià de Vilatorrada	3.140	< 5 mil	No	–
Sant Llorenç d'Hortons	2.428	< 5 mil	No	–
Sant Llorenç Savall	2.417	< 5 mil	Sí	Compartit
Sant Martí d'Albars	114	< 5 mil	No	–
Sant Martí de Centelles	1.184	< 5 mil	No	–
Sant Martí de Tous	1.228	< 5 mil	No	–
Sant Martí Sarroca	3.261	< 5 mil	No	–
Sant Martí Sesgueioles	342	< 5 mil	No	–
Sant Mateu de Bages	608	< 5 mil	No	–
Sant Pere de Riudebitlles	2.380	< 5 mil	No	–
Sant Pere de Torelló	2.470	< 5 mil	Sí	–
Sant Pere de Vilamajor	4.544	< 5 mil	No	–
Sant Pere Sallavinera	151	< 5 mil	No	–
Sant Quintí de Mediona	2.317	< 5 mil	No	–
Sant Quirze de Besora	2.154	< 5 mil	No	–
Sant Quirze Safaja	631	< 5 mil	Sí	–
Sant Sadurní d'Osormort	76	< 5 mil	No	–
Sant Salvador de Guardiola	3.221	< 5 mil	No	–
Sant Vicenç de Torelló	2.058	< 5 mil	No	–
Santa Cecília de Voltregà	182	< 5 mil	No	–
Santa Eugènia de Berga	2.278	< 5 mil	No	–
Santa Eulàlia de Riuprimer	1.383	< 5 mil	No	–
Santa Fe del Penedès	367	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Besora	161	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Martorelles	890	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Merlès	184	< 5 mil	No	–
Santa Maria de Miralles	119	< 5 mil	No	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Santa Maria d'Oló	1.024	< 5 mil	No	–
Santa Susanna	3.548	< 5 mil	No	–
Seva	3.544	< 5 mil	No	–
Sobremunt	78	< 5 mil	No	–
Sora	212	< 5 mil	No	–
Subirats	3.104	< 5 mil	Sí	Compartit
Tagamanent	318	< 5 mil	No	–
Talamanca	209	< 5 mil	No	–
Tavèrnoles	322	< 5 mil	No	–
Tavertet	105	< 5 mil	No	–
Torrelavit	1.422	< 5 mil	No	–
Torrelles de Foix	2.398	< 5 mil	No	–
Ullastrell	2.089	< 5 mil	No	–
Vallbona d'Anoia	1.357	< 5 mil	No	–
Vallcebre	249	< 5 mil	No	–
Vallgorguina	2.988	< 5 mil	No	–
Vallromanes	2.558	< 5 mil	No	–
Veciana	175	< 5 mil	No	–
Vilada	419	< 5 mil	No	–
Vilalba Sasserra	753	< 5 mil	No	–
Vilanova de Sau	312	< 5 mil	No	–
Vilobí del Penedès	1.102	< 5 mil	No	–
Viver i Serrateix	172	< 5 mil	No	–
Abrera	12.538	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Alella	9.904	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Arenys de Mar	15.941	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Arenys de Munt	9.121	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Argentona	12.536	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Artés	5.762	de 5 mil a 20 mil	No	–
Badia del Vallès	13.415	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Begues	7.300	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Berga	16.760	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Bigues i Riells del Fai	9.358	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cabrils	7.432	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Caldes de Montbui	17.812	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Calella	19.277	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Canet de Mar	14.865	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Canovelles	16.829	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Capellades	5.342	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cardedeu	18.424	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Castellbisbal	12.539	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cervelló	9.077	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Corbera de Llobregat	14.882	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Cubelles	15.770	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Dosrius	5.652	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Gelida	7.670	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
La Garriga	16.668	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
La Llagosta	13.587	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
La Roca del Vallès	10.754	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
L'Ametlla del Vallès	8.646	de 5 mil a 20 mil	No	–
Lliçà d'Amunt	15.469	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Lliçà de Vall	6.497	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Llinars del Vallès	10.018	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Malgrat de Mar	18.772	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Masquefa	9.402	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Matadepera	9.496	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Moià	6.383	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Montgat	12.200	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Montmeló	8.831	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Montornès del Vallès	16.644	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Navarces	6.057	de 5 mil a 20 mil	No	–
Navàs	6.018	de 5 mil a 20 mil	No	–
Palafolls	9.613	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Palau-solità i Plegamans	14.892	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Pallejà	11.622	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Parets del Vallès	19.071	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Piera	16.134	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Polinyà	8.504	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Premià de Dalt	10.441	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Roda de Ter	6.490	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sallent	6.735	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Sant Antoni de Vilamajor	6.208	de 5 mil a 20 mil	No	–
Sant Andreu de Llavaneres	11.133	de 5 mil a 20 mil	No	–
Sant Celoni	18.136	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Esteve Sesrovires	7.696	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Sant Feliu de Codines	6.363	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Sant Fost de Campsentelles	8.853	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Sant Fruitós de Bages	8.837	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Joan de Vilatorrada	10.998	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Just Desvern	18.670	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Pol de Mar	5.428	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Sant Sadurní d'Anoia	12.841	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sant Vicenç de Castellet	9.767	de 5 mil a 20 mil	No	–
Sant Vicenç de Montalt	6.452	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Santa Coloma de Cervelló	8.268	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santa Eulàlia de Ronçana	7.426	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santa Margarida de Montbui	10.225	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santa Margarida i els Monjos	7.676	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Santa Maria de Palautordera	9.630	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Santpedor	7.604	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Sentmenat	9.235	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Súria	5.948	de 5 mil a 20 mil	No	–
Taradell	6.640	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Teià	6.427	de 5 mil a 20 mil	No	–
Tiana	8.945	de 5 mil a 20 mil	Sí	–



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Tona	8.356	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Tordera	17.519	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Torelló	14.400	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Torrelles de Llobregat	6.073	de 5 mil a 20 mil	Sí	–
Vacarisses	6.832	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Vallirana	15.312	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Viladecavalls	7.545	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Vilanova del Camí	12.596	de 5 mil a 20 mil	Sí	Compartit
Vilanova del Vallès	5.503	de 5 mil a 20 mil	Sí	Específic
Vilassar de Dalt	9.072	de 5 mil a 20 mil	No	–
Barberà del Vallès	33.334	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Castellar del Vallès	24.488	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
El Masnou	23.831	de 20 mil a 50 mil	No	–
Esparreguera	22.302	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Esplugues de Llobregat	47.150	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Gavà	47.057	de 20 mil a 50 mil	No	–
Igualada	40.742	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
Les Franqueses del Vallès	20.364	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Manlleu	20.912	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Martorell	28.772	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Molins de Rei	25.940	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Montcada i Reixac	36.803	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
Olesa de Montserrat	24.144	de 20 mil a 50 mil	Sí	–
Pineda de Mar	27.984	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Premià de Mar	28.531	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Ripollet	39.179	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Adrià de Besòs	37.447	de 20 mil a 50 mil	Sí	Compartit
Sant Andreu de la Barca	27.569	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Feliu de Llobregat	45.467	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Joan Despí	34.267	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Pere de Ribes	31.111	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sant Quirze del Vallès	20.195	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic



Municipi	Habitants	Grup de població	Tècnic/a d'educació	Específic / Compartit
Sant Vicenç dels Horts	28.268	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Santa Perpètua de Mogoda	25.999	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Sitges	29.553	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Vic	47.630	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Vilafranca del Penedès	40.154	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Vilassar de Mar	21.035	de 20 mil a 50 mil	Sí	Específic
Castelldefels	67.460	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Cerdanyola del Vallès	57.855	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Cornellà	89.936	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
El Prat de Llobregat	65.385	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Granollers	62.419	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Manresa	78.245	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Mollet del Vallès	51.600	de 50 mil a 100 mil	Sí	–
Rubí	78.591	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Sant Boi de Llobregat	84.500	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Sant Cugat del Vallès	92.977	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Viladecans	67.197	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Vilanova i la Geltrú	67.733	de 50 mil a 100 mil	Sí	Específic
Badalona	223.166	> 100 mil	Sí	Específic
L'Hospitalet de Llobregat	269.382	> 100 mil	Sí	Específic
Mataró	129.661	> 100 mil	Sí	Específic
Sabadell	216.520	> 100 mil	Sí	Específic
Santa Coloma de Gramenet	120.443	> 100 mil	Sí	–

Informació extreta dels resultats de l'estudi i de la investigació complementària.



Índex de taules i figures

Taules

Taula 1.	Investigació complementària: municipis amb regidoria d'educació	10
Taula 2.	Investigació complementària: municipis amb servei tècnic d'educació	14
Taula 3.	Denominació del servei tècnic per trams de població	20
Taula 4.	Nombre de personal tècnic per trams de població	22
Taula 5.	Mitjana de càrrecs tècnics per trams de població	23
Taula 6.	Formació de màster i/o postgrau per trams de població	26
Taula 7.	Hores anuals de formació contínua per trams de població	29
Taula 8.	Percentatges de dedicació a diferents temàtiques de formació contínua per trams de població	30
Taula 9.	Valoració de les formacions en termes quantitius per trams de població	31
Taula 10.	Valoració de les formacions en termes qualitius per trams de població	32
Taula 11.	Àmbits on es considera necessària més formació per trams de població	33
Taula 12.	Mecanismes d'intercanvi de coneixement per trams de població	35
Taula 13.	Antiguitat al servei d'educació per trams de població	36
Taula 14.	Àmbits de treball en l'actualitat per trams de població	38
Taula 15.	Dedicació als diferents àmbits (% sobre posició)	40
Taula 16.	Tasques del càrrec per trams de població	42
Taula 17.	Dedicació a les diferents tasques (% sobre posició)	44
Taula 18.	Valoració de la concordança entre les tasques i el grup professional del contracte per trams de població	45
Taula 19.	Disposició de professionals a càrrec per trams de població	47
Taula 20.	Càrrec del cap directe per trams de població	48
Taula 21.	Reunions regulars amb el cap directe per trams de població	49
Taula 22.	Valoració de la consideració dels coneixements tècnics a nivell polític per trams de població	51

Taula 23. Valoració del coneixement de les línies d'actuació prioritàries per trams de població	52
Taula 24. Implementació de noves metodologies de treball per trams de població	53
Taula 25. Treball regular amb altres agents del municipi per trams de població	55
Taula 26. Àmbits de treball en l'actualitat per trams de població	56
Taula 27. Agents amb qui es considera imprescindible treballar per trams de població	57
Taula 28. Valoració de les eines disponibles per trams de població	59
Taula 29. Valoració de l'espai de treball per trams de població	60
Taula 30. Horari de treball per trams de població	64
Taula 31. Valoració de la idoneïtat de l'horari de treball per trams de població	65
Taula 32. Compaginar feina amb altres serveis per trams de població	67
Taula 33. Realització de teletreball de manera regular per trams de població	68
Taula 34. Valoració de la facilitat de conciliació per trams de població	69
Taula 35. Valoració de l'adequació de la càrrega de treball per trams de població	71
Taula 36. Valoració dels perfils professionals del servei per trams de població	72
Taula 37. Perfils de noves incorporacions per trams de població	73
Taula 38. Valoració dels espais de coordinació i treball transversal amb altres àrees per trams de població	74

Figures

Figura 1. Disponibilitat de regidoria	9
Figura 2. Disponibilitat de regidoria incorporant investigació complementària	10
Figura 3. Disponibilitat de regidoria per trams de població	11
Figura 4. Regidoria compartida o específica	11
Figura 5. Regidoria compartida o específica per trams de població	12
Figura 6. Àmbits compartits amb la regidoria d'educació	13
Figura 7. Disponibilitat de servei tècnic	14
Figura 8. Disponibilitat de servei tècnic incorporant investigació complementària	15
Figura 9. Disponibilitat de servei tècnic per trams de població	15
Figura 10. Servei tècnic compartit o específic	16
Figura 11. Servei tècnic compartit o específic per trams de població	18
Figura 12. Serveis compartits amb el servei tècnic d'educació	18
Figura 13. Realització de reunions de coordinació periòdica	19
Figura 14. Denominació del servei tècnic	19

Figura 15. Altres denominacions del servei tècnic	20
Figura 16. Àrea a què pertany el servei tècnic d'educació	21
Figura 17. Existència de personal tècnic	21
Figura 18. Nombre de personal tècnic	22
Figura 19. Formació universitària	25
Figura 20. Tipologia de formació universitària	26
Figura 21. Formació de màster i/o postgrau	26
Figura 22. Temàtica de màster i/o postgrau	27
Figura 23. Seguiment de formació contínua amb regularitat	28
Figura 24. Hores anuals de formació contínua	28
Figura 25. Temàtica de formació contínua amb més dedicació	29
Figura 26. Altres temàtiques de formació contínua	31
Figura 27. Valoració de les formacions en termes quantitatius	31
Figura 28. Valoració de les formacions en termes qualitius	32
Figura 29. Àmbits en què es considera necessària més formació	33
Figura 30. Mecanismes d'intercanvi de coneixement	34
Figura 31. Antiguitat al servei d'educació	36
Figura 32. Antiguitat al servei d'educació segons el càrrec	37
Figura 33. Àmbits de treball en l'actualitat	38
Figura 34. Tasques pròpies del càrrec	41
Figura 35. Valoració de la concordança entre les tasques que es duen a terme i la categoria professional que consta al contracte	43
Figura 36. Disposició de professionals a càrrec	46
Figura 37. Tipologia de professionals a càrrec	47
Figura 38. Càrrec del cap directe	48
Figura 39. Reunions regulars amb el/la cap directe	49
Figura 40. Valoració de la consideració dels coneixements tècnics a nivell polític	50
Figura 41. Valoració del coneixement de les línies d'actuació prioritàries	52
Figura 42. Implementació de noves metodologies de treball	53
Figura 43. Treball regular amb altres agents del municipi	54
Figura 44. Agents amb qui es treballa de manera regular	56
Figura 45. Valoració de la suficiència d'agents amb qui es col·labora	56
Figura 46. Agents amb qui es considera imprescindible treballar	57
Figura 47. Valoració de les eines disponibles	59
Figura 48. Valoració de l'espai de treball	60
Figura 49. Tipologia de contracte	61
Figura 50. Tipologia de contracte per trams de població	62
Figura 51. Tipologia de contracte segons el càrrec	63
Figura 52. Tipologia de jornada	63
Figura 53. Horari de treball	64
Figura 54. Valoració de la idoneïtat de l'horari de treball	65
Figura 55. Compaginar feina del servei d'educació amb tasques d'altres serveis	67
Figura 56. Serveis amb què es compagina	67

Figura 57. Realització de teletreball amb regularitat	68
Figura 58. Valoració de la facilitat de conciliació	69
Figura 59. Valoració de l'adequació de la càrrega de treball	70
Figura 60. Valoració dels perfils professionals del servei	71
Figura 61. Perfils a incorporar	72
Figura 62. Valoració dels espais de coordinació i de treball transversal amb altres àrees	73

Altres publicacions de la sèrie Educació

Eines

- 1 Observatori de l'educació local.
Informe 2016
- 2 La direcció d'Escoles Bressol
Municipals. Coneixements
i eines clau
- 3 El paper dels ajuntaments
en educació en el tombant
de la crisi econòmica
- 4 Observatori de l'educació local.
Anuari 2017
- 5 La tarifació social a les Escoles
Bressol Municipals
- 6 Observatori de l'educació local.
Anuari 2018
- 7 La necessitat d'un nou impuls
a les polítiques educatives locals
després del sotrac de la crisi
- 8 Observatori de l'educació local.
Anuari 2019
- 9 Observatori de l'educació local.
Anuari 2020 monogràfic
COVID-19
- 10 Pautes per a l'articulació
d'ecosistemes educatius locals
- 11 Observatori de l'educació local.
Anuari 2021
- 12 Observatori de l'educació local.
Anuari 2022

Estudis

- 1 Descentralització i
municipalització de l'educació
als països de l'OCDE
- 2 Acompanyament a l'escolaritat.
Pautes per a un model local
de referència