

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL: CONVERGENCIAS Y DIVERGENCIAS ENTRE EMPLEADORES, COLEGIOS PROFESIONALES Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA

PROFESSIONAL COMPETENCIES IN SOCIAL WORK: SIMILARITIES AND DIFFERENCES BETWEEN EMPLOYERS, PROFESSIONAL ASSOCIATIONS AND UNIVERSITY EDUCATION

Francisco Javier Ortega Muñoz

Centro Universitario La Salle

Teresa de Jesús González Barbero

Centro Universitario La Salle

Luis Sáez Sáez

Centro Universitario La Salle

David Ansoleaga San Antonio

Centro Universitario La Salle

Resumen: La presente investigación analiza las competencias profesionales demandadas a las trabajadoras y los trabajadores sociales por las entidades empleadoras, a partir del estudio de ofertas de empleo dirigidas a estos perfiles profesionales. Asimismo, se analiza el grado de correspondencia entre dichas competencias y las contempladas en el plan formativo del Grado en Trabajo Social y las propuestas por los colegios profesionales, a nivel nacional como internacional. Los resultados evidencian una alineación significativa entre la formación académica y el mercado laboral, aunque se identifican determinados aspectos susceptibles de actualización en la formación universitaria.

Palabras Clave: Trabajo Social; empleabilidad; competencias profesionales; educación superior; formación profesional; mercado de trabajo.

Abstract: This research analyzes the professional competencies demanded of social workers by employing entities, based on the study of job offers aimed at these professional profiles. Likewise, the degree of correspondence between these competencies and those contemplated in the social work degree curriculum and those proposed by professional associations, both nationally and internationally, is analyzed. The results show a significant alignment between academic training and the labor market, although certain aspects susceptible to updating in university training are identified.

Keywords: Social work; employability; professional skills; higher education; vocational training; labour market.

Referencia normalizada: Ortega, F. J., González T. J., Sáez, L. y Ansoleaga, D (2026). Competencias profesionales del trabajo social: convergencias y divergencias entre empleadores, colegios profesionales y formación universitaria. *Trabajo Social Hoy*, 105 (1), 1-20. Doi: 10.12960/TSH.2026.0006

Correspondencia: Francisco Javier Ortega Muñoz. Centro Universitario La Salle. C./La Salle, 10. 28023 Madrid.
Email: j.ortega@lasallecampus.es

1. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad es una de las cuestiones fundamentales para todas las profesiones. En esta investigación pretendemos conocer cuáles son las competencias de las trabajadoras y de los trabajadores sociales que demandan las entidades empleadoras.

La responsabilidad que asume la universidad en la formación de profesionales exige verificar la coherencia entre las competencias establecidas en la memoria académica del Grado en Trabajo Social y los perfiles profesionales que las entidades empleadoras demandan para el adecuado desempeño laboral. Para ello hemos recopilado las ofertas de empleo que se han recibido en el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid (COTS, Madrid) durante dos años y medio y hemos comparado con las competencias que aparecen en el título del grado universitario con la intención de mejorar la formación académica y así fortalecer la identidad profesional y mejorar su desempeño profesional.

2. JUSTIFICACIÓN

El análisis de las competencias desarrolladas por profesionales es fundamental para la formación necesaria para el desempeño de sus ocupaciones (OIT, 2023, p. 5):

«Para adaptar la oferta de competencias y fomentar la empleabilidad y la productividad, es esencial determinar y prever las competencias necesarias sobre la base del diálogo social y de la información relativa al mercado de trabajo. La información sobre las necesidades de competencias actuales y futuras ayuda a los proveedores de formación a ajustar eficazmente sus planes de estudios, y a los aprendientes a conocer las competencias que se requieren en el mercado de trabajo. La información sobre las competencias es necesaria para reducir el riesgo de inadecuación de las competencias (sobrecualificación o subclasificación, déficits de competencias, escasez de competencias y obsolescencia de las competencias)».

La evolución de la realidad social transforma de manera constante las exigencias dirigidas a los profesionales. Tal como señala la Comisión Europea dentro del marco de las políticas europeas de competitividad, empleo y formación (s.f.):

«A medida que evolucionan las demandas laborales, muchos trabajadores tienen problemas para mantenerse al día y las empresas no logran encontrar los perfiles adecuados a sus necesidades. Estos desfases entre las competencias que buscan las empresas y las que poseen realmente los trabajadores están obstaculizando la competitividad en Europa».

Comprender las demandadas que realizan las entidades empleadoras es un elemento relevante para el correcto ajuste entre la formación que se ofrece a estos profesionales y las solicitudes en el ejercicio de la profesión. El estudio de los profesionales es un tema relevante de investigación dentro de las ciencias sociales, ya que son agentes sociales con presencia en las sociedades desarrolladas actuales, como miembros activos y protagonistas en las instituciones sociales que tienen gran impacto en la dinámica social (Ortega, 2015, p. 31).

El estudio de las competencias profesionales en Trabajo Social se ha consolidado como una línea de investigación relevante, especialmente desde la implantación del Espacio Europeo de Educa-

ción Superior (EEES), que introdujo un enfoque basado en competencias para el diseño curricular de los grados universitarios (González y Wagenaar, 2003, p. 12).

Las competencias profesionales están directamente influenciadas por la evolución social y laboral de las profesiones que se investigan. Apreciamos que los objetivos específicos de los nuevos Estándares Globales para la Educación y Formación en Trabajo Social (ASSW-IFSW, 2020, p. 1). obedecen a cambios acontecidos en estos últimos años como la publicación de la nueva Definición Global de Trabajo Social (2014) y la Declaración Global de Principios Éticos del Trabajo Social (2018), así como la implantación de los ODS establecidos formalmente en 2015, durante la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible.

Roegiers (2016) en el documento de la UNESCO confiere importancia a la formación y evaluación de las competencias profesionales:

«Cada vez más, para ser parte de un tejido socioeconómico, ya sea a nivel local o mundial, los estudiantes deben aprender a poner sus conocimientos y saber hacer adquiridos al servicio de la acción: deben ser capaces de tratar situaciones complejas de la vida cotidiana y profesional» (p. 5).

Todo ello redunda en la idea de que la empleabilidad de los profesionales es responsabilidad de los agentes sociales, las organizaciones, gobiernos e instituciones educativas (Ricci, *et al.*, 2022, p. 203). Son especialmente relevantes aquellas instituciones relacionadas con la Educación Superior, pues las continuas demandas de adaptación a un mercado laboral en permanente evolución no solo hacen que incremente el protagonismo del concepto empleabilidad, sino que como plantea Thoilliez (2014, p. 80). se convierten en un fuerte elemento de presión sobre las estructuras y tradiciones de las instituciones universitarias.

En este sentido podemos afirmar que las universidades son las mayores proveedoras de formación profesional de los profesionales de Trabajo Social, siendo un cometido incuestionable de las mismas. Es imprescindible fortalecer la coordinación entre las entidades profesionales y las instituciones formativas para abordar las discrepancias existentes entre la preparación académica y las demandas reales de los empleadores. Esta situación evidencia la necesidad de que la universidad actualice y ajuste la formación en competencias que el mercado laboral exige a las y los profesionales del Trabajo Social.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El análisis de las competencias en Trabajo Social ha evolucionado desde modelos funcionalistas basados en el desempeño que conceptualizaban las competencias como comportamientos observables que predicen un rendimiento eficaz (Spencer y Spencer, 1993, p. 12). a enfoques más holísticos e integradores, especialmente a raíz de El Proyecto Tuning, dentro del Espacio Europeo de Educación Superior. El EEES define las competencias como la combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores necesarias para un desempeño profesional adecuado (González y Wagenaar, 2003, p. 14). En Trabajo Social, este enfoque ha servido como base para diseñar los planes de estudio del Grado, incluyendo competencias genéricas y específicas instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Estudios recientes han resaltado la necesidad de incorporar competencias ampliadas en aspectos como el análisis de situaciones complejas, intervención en contextos de incertidumbre y manejo de tecnologías en la práctica profesional. En este sentido, Rivera (2021) identifica una creciente demanda de habilidades del Trabajo Social digital y la respuesta a nuevas vulnerabilidades sociales: la atención socioemocional, de duelo, de situaciones de crisis e incertidumbre.

Para la realización de nuestra investigación nos basaremos en tres documentos fundamentales que seleccionan y definen las competencias de la profesión de Trabajo Social. A nivel internacional la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW) y la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (IFSW) en 2020 han actualizado los Estándares Globales para la Educación y Formación en Trabajo Social. A nivel español y vinculado al ámbito universitario encontramos el *Libro Blanco. Título de Grado en Trabajo Social* (ANECA, 2004) un documento clave elaborado por ANECA con la colaboración de numerosas universidades españolas con el objetivo de orientar el diseño del Grado en Trabajo Social dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). La tercera referencia y más actual es el informe del Consejo General de Trabajo Social de España (2023) en el que se realiza una actualización del perfil profesional del trabajo social.

La IASSW y la IFSW, en el documento *Estándares Globales para la Educación y la Formación en Trabajo Social* (2020), señalan de manera contundente que las instituciones formadoras deben garantizar que, al finalizar su primera cualificación profesional, los estudiantes de Trabajo Social hayan recibido una exposición suficiente, requerida y pertinente a dos bloques curriculares fundamentales.

El primero, «Trabajo Social en Contexto», comprende el conjunto de conocimientos necesarios para analizar críticamente las fuerzas políticas, sociojurídicas, culturales e históricas que han configurado la disciplina y su práctica en diferentes realidades. El segundo, «Trabajo Social en la Práctica», engloba un corpus más amplio de habilidades y saberes orientados al diseño y ejecución de intervenciones profesionales que sean efectivas, éticas y competentes.

El bloque «Trabajo Social en la Práctica» aborda el conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar intervenciones profesionales eficaces, éticas y competentes. Incluye la aplicación del conocimiento sobre el desarrollo humano y los determinantes sociales de la salud, así como la promoción de relaciones no opresivas en todos los niveles de intervención.

Destaca la importancia de integrar teoría, ética e investigación en la práctica; fomentar la inclusión de voces marginadas; y comprender cómo las experiencias y valores personales influyen en el ejercicio profesional. También subraya la necesidad de dominar habilidades clave como la evaluación, el establecimiento de relaciones de ayuda y el empoderamiento.

El documento enfatiza la aplicación de intervenciones basadas en principios de justicia social, derechos humanos, construcción de paz, resolución de problemas y enfoque en fortalezas. Asimismo, promueve el análisis crítico de políticas y programas, la autorreflexión profesional continua, la adhesión a los códigos éticos y la capacidad para abordar la complejidad, los aspectos éticos y las dinámicas de poder en colaboración con otros actores.

Las competencias descritas en el título del Grado en Trabajo Social basado en el *Libro Blanco del Trabajo Social* (ANECA, 2004) se presentan divididas en competencias básicas, competencias generales, competencias transversales y competencias específicas. Para la realización de esta investigación nos hemos centrado en las competencias específicas ya que son el nivel más operativo que tiene más relación con las demandas realizadas por las entidades empleadoras. Las competencias específicas del título de Trabajo Social que aparecen en este documento son:

1. Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención.
2. Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos.
3. Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención.
4. Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados.
5. Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.
6. Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.
7. Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.
8. Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.
9. Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos.
10. Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.

11. Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos.
12. Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social.
13. Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere.
14. Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.
15. Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo.
16. Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo.
17. Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.
18. Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.
19. Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales.
20. Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y «multiorganizacionales» con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles desacuerdos existentes.
21. Gestionar y dirigir entidades de bienestar social.
22. Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del Trabajo Social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo.
23. Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del Trabajo Social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y utilizando la supervisión como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.
24. Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.
25. Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del Trabajo Social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan.

El documento aprobado por la Asamblea General del Consejo General del Trabajo Social el 16 de diciembre de 2023, constituye una actualización exhaustiva del perfil profesional de las trabajadoras sociales en España. Esta revisión se fundamenta en un análisis riguroso de la legislación vigente y en la comparación con referentes internacionales.

El informe presenta un mapa actualizado de funciones y competencias profesionales, diseñado para responder a las transformaciones sociales, institucionales y normativas del siglo XXI. Su elaboración ha seguido un proceso colaborativo que ha implicado a la estructura colegial estatal, con el objetivo de ofrecer un marco común que oriente el ejercicio profesional y pueda adaptarse a la diversidad de ámbitos en los que se desarrolla el Trabajo Social.

El documento identifica y describe las funciones esenciales del Trabajo Social en España, entre las que destacan la intervención social, la planificación y gestión, la investigación, la prevención, la mediación, la docencia y la promoción del desarrollo comunitario. Asimismo, propone un catálogo de competencias profesionales que integra dimensiones técnicas, analíticas, éticas, metodológicas e interpersonales, consideradas imprescindibles para un desempeño adecuado en contextos complejos y en constante transformación.

Además, incorpora un anexo que recoge el análisis de más de 400 normativas, tanto estatales como autonómicas, que hacen referencia al rol profesional de las trabajadoras sociales. Incluye, igualmente, una revisión comparada de disposiciones competenciales de otros países, aportando así una visión amplia y fundamentada sobre el estatus y el marco profesional del Trabajo Social.

En conjunto, el documento constituye una herramienta de referencia para la profesión, destinada a fortalecer el reconocimiento institucional del Trabajo Social y a orientar la formación académica, la práctica profesional y la elaboración de políticas sociales.

En el informe del Consejo General de Trabajo Social de España (2023) se hace una actualización del perfil profesional de las profesionales de Trabajo Social atendiendo a los cambios y las transformaciones de la sociedad española. En el documento se presentan 8 competencias generales que agrupan 39 específicas. Las competencias generales son:

- CG1. Capacidad para trabajar y valorar de manera integral, junto con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.
- CG2. Capacidad para diagnosticar, planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social.
- CG3. Gestión y resolución profesional de situaciones de riesgo.
- CG4. Gestión y responsabilidad de la práctica profesional.
- CG5. Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social.
- CG6. Capacidad para desarrollar prácticas que respeten la diversidad.
- CG7. Ejercicio profesional ético y promoción del desarrollo del Trabajo Social.
- CG8. Uso ético y responsable de las tecnologías.

La introducción del enfoque de competencia laboral ha significado para la formación una vía para la actualización y el acercamiento a las necesidades del ambiente empresarial como señala Echeverría (2001, p. 32).

La determinación de las competencias profesionales se debe realizar teniendo en cuenta las opiniones basadas en la experiencia profesional de los trabajadores y las trabajadoras sociales en ejercicio. Es decir, no se puede hacer sólo mediante análisis basados en la opinión de los formadores, la determinación de las competencias profesionales se debe realizar teniendo en cuenta las opiniones basadas en la experiencia profesional (Fullana *et al.*, 2011, p. 3). Esta investigación pretende abordar esta dimensión fundamental que es la percepción de los empleadores con la intención de ajustar y adaptar la formación de los futuros trabajadores y trabajadoras sociales a las demandas profesionales que exigen los potenciales empleadores.

4. OBJETIVOS

La presente investigación pretende conocer las demandas de competencias profesionales que realizan los empleadores de las trabajadoras y los trabajadores sociales, así como contrastar con las demandas que aparecen en la titulación del Grado de Trabajo Social.

Los objetivos específicos que concretan el objetivo de esta investigación son:

- Conocer los colectivos y los ámbitos de intervención más demandados en la profesión de Trabajo Social.
- Analizar las competencias más requeridas en las ofertas de empleo.
- Comparar las competencias que figuran en los documentos que rigen el grado de Trabajo Social y las que se requieren por parte de los empleadores

Este artículo ofrece datos que puedes ser útiles para realizar una propuesta de actualización de la titulación del Grado de Trabajo Social, así como impulsar la colaboración y transferencia de conocimientos entre los tres agentes decisivos en la profesión: las universidades, los colegios profesionales y los empleadores.

5. METODOLOGÍA

El Trabajo Social tiene como objetivo promover el bienestar social y mejorar la calidad de vida de las personas. Por ello, los enfoques metodológicos empleados en la investigación se definen en función del contexto de intervención, ya sea comunitario o individual.

El modelo metodológico utilizado en este estudio es de carácter descriptivo, centrándose en el análisis de los documentos de las ofertas de empleo emitidas por los empleadores y su relación con las competencias atribuidas al profesional del Trabajo Social.

Las fases metodológicas de la investigación fueron las siguientes:

1. Análisis y organización de las competencias recogidas en los documentos oficiales que regulan el Grado en Trabajo Social.

2. Selección de las ofertas de empleo recibidas por el COTS Madrid durante un periodo de dos años y medio.
3. Análisis de contenido de las ofertas en función de diversos criterios: competencias demandadas y frecuencia de solicitud, colectivo destinatario, ámbito y modalidad de intervención.
4. Comparación entre las competencias presentes en las ofertas de empleo y las descritas en los documentos oficiales de la titulación, destacando similitudes y discrepancias.

5.1. Análisis de la muestra

La muestra de la investigación se compone de 247 ofertas de empleo de entidades distintas siendo la mayoría entidades privadas tanto con ánimo y sin ánimo de lucro. Las ofertas se han publicado en el periodo correspondiente a los años 2022, 2023 y 1.º semestre de 2024. Estas ofertas de empleo son las que ha publicado el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid en su página web. La mayoría son ofertas de entidades privadas, y con una menor presencia de las entidades públicas. Evidentemente la fuente analizada determina el tipo de ofertas de empleo a la que hemos tenido acceso.

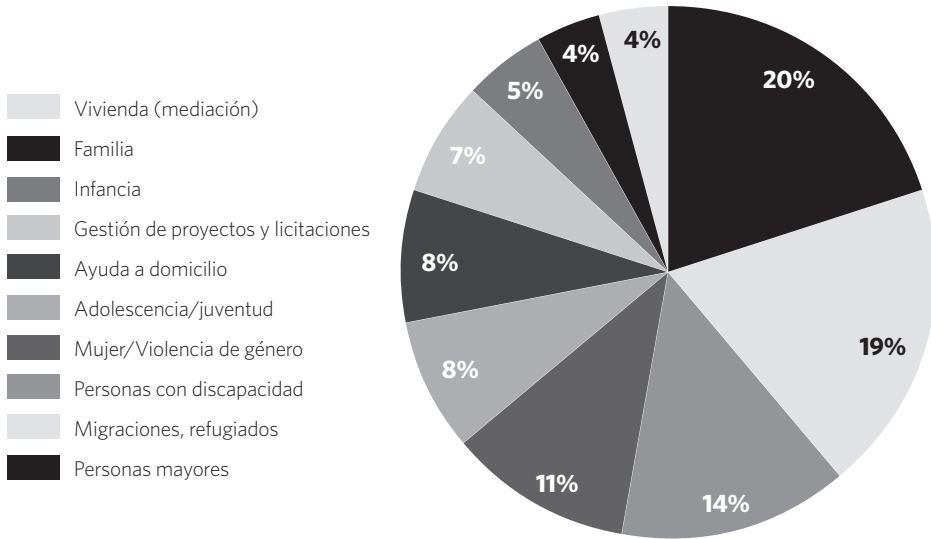
Con el fin de tener una representación lo más amplia posible, a la hora de seleccionar la muestra se han seguido los siguientes criterios de inclusión y de exclusión:

- Criterios de inclusión, enumerados a continuación:
 - Entidades que trabajan con diversos colectivos y ámbitos de intervención del Trabajo Social.
 - La mayoría de estas entidades son de carácter privado, tanto con ánimo de lucro como sin él. De manera residual, también se identifican algunas corporaciones locales que ofrecen contratación directa.
 - Que durante los años 2022, 2023 y 2024 hayan publicado ofertas de empleo para trabajadores y trabajadoras sociales.
- Criterios de exclusión: Han quedado fuera del estudio aquellas ofertas en las que no figuraban las competencias relativas al puesto de trabajo.

A partir de lo expuesto, consideramos que la muestra resulta suficientemente representativa para analizar las demandas competenciales que las entidades empleadoras formulan para los profesionales del Trabajo Social en el Estado español, dado que una parte significativa de las ofertas no se limita exclusivamente a la Comunidad de Madrid.

Los diez ámbitos-colectivos que destacan por su mayor proporción en la muestra y que agrupan al 79,11% de las ofertas de empleo son los que aparecen en la siguiente tabla.

Figura1. Los 10 ámbitos más relevantes



Fuente: Elaboración propia a partir de las ofertas de empleo publicadas por el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid (COTS Madrid).

Podemos observar que los ámbitos y colectivos mayoritarios representados en la muestra son: las personas mayores; las personas inmigrantes y refugiadas; las personas con discapacidad; las mujeres, especialmente aquellas en situación de violencia de género; la adolescencia y la juventud; la ayuda a domicilio; la gestión de proyectos y licitaciones; la infancia; las familias; y la mediación en el ámbito residencial.

Esta distribución responde tanto al marco legislativo vigente en el ámbito social como a la realidad actual, en la que destacan y requieren mayor atención los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad.

Otros ámbitos que agrupan el 20,89% de las ofertas y ordenados de mayor frecuencia a menor son: dependencia/autonomía personal, salud mental, salud (atención colectivos específicos), mujer, personas sin hogar, adopciones/acogimiento familiar, educación, empleo (orientación, búsqueda de empleo), atención social primaria (general), colectivos específicos (daño cerebral, hospital), víctimas de trata y explotación sexual, empresas prestación de servicios sociales, drogodependencia/otras adicciones, docencia/orientación a la formación, laboral-mutuas.

6. RESULTADOS

Nuestra investigación se centra en la relevancia de las distintas competencias del Trabajo Social para los distintos agentes más relevantes implicados en el desarrollo de la profesión: la universidad como centro de formación, el colegio profesional como valedor de la figura profesional y las

entidades contratadoras que definen las demandas que el mercado de trabajo requiere de estos profesionales.

6.1. Las competencias específicas más demandadas por los empleadores

En el análisis de la muestra es fundamental tener en cuenta la falta de diferenciación entre las funciones y las competencias que se aprecia en un número significativo de las ofertas de empleo.

Las diez competencias más demandadas por los empleadores son:

Tabla 1

Competencia	Frecuencia	% sobre total
Trabajar dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios	226	16,38%
Valorar las necesidades y opciones	171	12,39%
Obtener y administrar recursos y servicios	165	11,96%
Diseñar e implementar planes y proyectos	165	11,96%
Analizar y sistematizar información	141	10,22%
Promover el crecimiento y desarrollo	127	9,20%
Realizar y gestionar informes sociales	119	8,62%
Ayudar a tomar decisiones	62	4,49%
Mediar en los conflictos.	51	3,70%
Apoyar el desarrollo de redes de apoyo.	35	2,54%

Fuente: Elaboración propia a partir de las ofertas de empleo publicadas por el COTS Madrid.

La competencia más demandada es trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y «multiorganizacionales» con el propósito de colaborar con los mismos (16,38% referencias) que se puede desagregar en dos dimensiones de coordinación diferentes: equipos interdisciplinarios con 126 respuestas y coordinación con otras entidades con 102.

La segunda competencia más demandada es valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención (12,39%)

Las siguientes son contribuir a la obtención, administración de recursos y servicios supervisando su eficacia y asegurando su calidad (11,96%) con el mismo porcentaje que la competencia de diseñar, implementar y evaluar planes y proyectos de intervención social con los destinatarios y los profesionales implicados (11,96%).

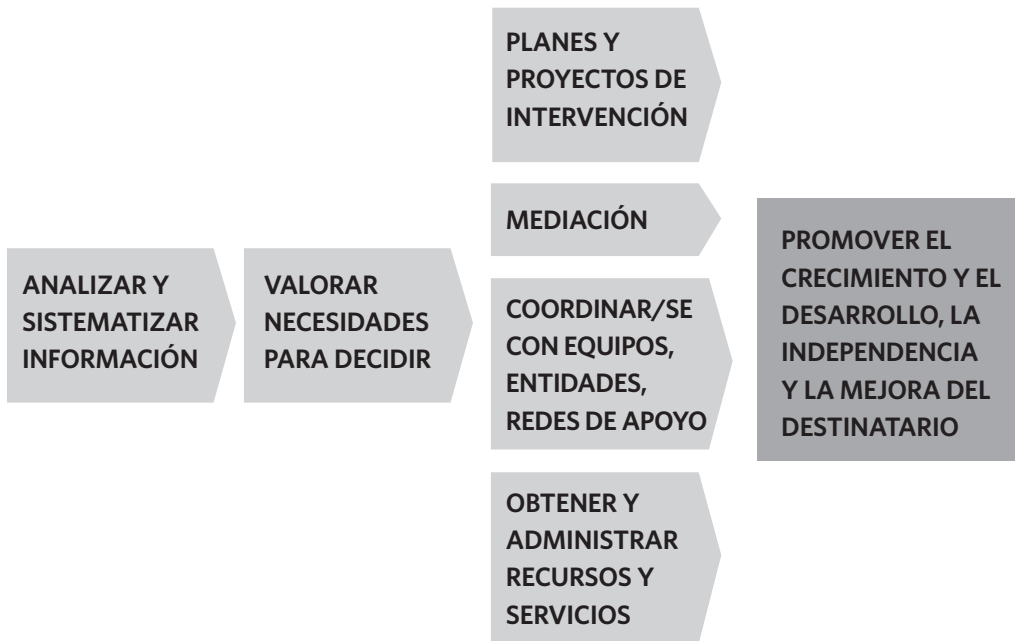
Encontramos a continuación tres competencias con semejante frecuencia: analizar y sistematizar la información para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes tiene una proporción cercana a la anterior (10,22%); promover el crecimiento, desarrollo, independencia y mejora de las condiciones de vida de las personas

identificando las oportunidades, fortalecimiento las habilidades (9,20%) y gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados garantizando una valoración profesional. (8,62%).

Con una diferencia significativa con las anteriores tenemos otras competencias como intervenir con los destinatarios para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos (4,49%), utilizar la mediación destinada a la resolución alternativa de conflictos (3,70%) y apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que pueden acceder (2,54%).

Con la intención de ofrecer una visión global podemos agrupar estas competencias en grandes dimensiones que podrían sintetizarse en el siguiente esquema:

Figura 2. Competencias de Trabajo Social más demandadas



Fuente: Elaboración propia a partir de las ofertas de empleo publicadas por el COTS Madrid.

Las competencias solicitadas con una frecuencia dentro del rango del 2,25 al 1,01% son las referidas a: ayudar ante los riesgos (2,25%), crear y dinamizar grupos (1,88%), identificar la mejor intervención (1,45%), dirigir entidades (1,23%), defender intereses destinatario (1,22%), ayudar en situaciones de crisis (1,01%), defender los intereses del destinatario.

Las competencias menos demandadas son las referidas a aportar a la mejora de las prácticas políticas (0,51%) y con una proporción de 0,07% estas últimas competencias; disminuir el riesgo hacia uno mismo como profesional y abordar problemas y dilemas éticos.

6.2. Comparación entre las competencias que aparecen en el título de Trabajo Social y las demandadas por los empleadores

En este apartado destacaremos dos análisis. El primero referido a las competencias del título que se demandan escasamente por parte de los empleadores y las competencias demandadas por estos y que no aparecen explícitamente en el título del grado.

Tabla 2

Competencias que aparecen en la memoria del grado y que las entidades solicitan poco	Competencias que no aparecen explícitamente en la memoria y que demandan las entidades
Participar en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan Disminuir el riesgo hacia uno mismo como profesional. Gestionar conflictos, problemas y dilemas éticos.	Seguimiento y acompañamiento de los destinatarios. Realización de tareas administrativas y gestión de las finanzas. Utilización de las TIC Realización de investigaciones. Sensibilización y divulgación. Representación de la entidad a nivel institucional y supervisión del cumplimiento de los valores y de las normativas.

Fuente: Elaboración propia a partir de las ofertas de empleo publicadas por el COTS Madrid.

Las competencias menos demandadas por los empleadores y que aparecen en el título del grado pueden ser explicadas desde las diferencias de las entidades que comparamos. El ámbito universitario junto a los colegios profesionales establece las competencias sobre la profesión en sí, de ahí que disminuir el riesgo hacia uno mismo como profesional y gestionar conflictos, problemas y dilemas éticos sean relevantes. Estas cuestiones difieren de las que demandan los empleadores ya que su visión es eminentemente práctica y asociadas al desempeño de puestos de trabajo concretos. Por otro lado, la incidencia en las políticas sociales es una competencia vinculada a la defensa de la profesión, más propia de los colegios profesionales.

Las competencias que no aparecen en el título y que son demandadas por los empleadores son las siguientes:

Tabla 3

Competencias que no aparecen en el título	Frecuencia	Porcentaje (entre las que no aparecen)
Acompañamiento	93	35,36%
Realizar tareas administrativas	39	14,82%
Utilizar las TIC	39	14,82%
Investigar	17	6,46%
Economía, finanzas	17	6,46%
Mantener las normas valores de la entidad	16	6,08%
Representar a la entidad	15	5,70%
Sensibilizar	14	5,32%
Actitudes: responsable, empatizar	7	2,66%
Comunicarse en inglés	4	1,52%
Atender a alumnos práctica	2	0,76%

Fuente: Elaboración propia a partir de las ofertas de empleo publicadas por el COTS Madrid.

Seguimiento y acompañamiento de los destinatarios con 93 respuestas, la convierte en la octava más demandada con un porcentaje del 5,6% dentro de la totalidad de respuestas incluyendo las que aparecen en el título de Trabajo Social. Tienen una relación directa con las competencias de promoción el crecimiento, desarrollo, independencia y mejora de las condiciones de vida de las personas.

La realización de tareas administrativas (39 respuestas) junto a gestionar las finanzas de los proyectos y los servicios con 17 respuestas hace referencia a la importancia conferida a las competencias más administrativas como los procesos de admisión y trámites burocráticos, el control presupuestario y de facturación, la justificación de ayudas, la captación de clientes... ocuparían la posición undécima de la totalidad de las respuestas.

La utilización de las TIC (39 respuestas) se vincula a las competencias de sistematizar información y realizar informes sociales que requieren el manejo de aplicaciones informáticas como SIRIA, Accem o el uso de aplicaciones de la intranet de las entidades y el registro de documentación en general. Ocuparían la posición duodécima de la totalidad de las respuestas.

La realización de investigaciones (17) asociado a la promoción, la sensibilización y la divulgación científica mediante la realización de publicaciones. Con 14 respuestas la sensibilización vinculada a lo anterior, se relaciona con la concienciación ante determinadas problemáticas y colectivos y la difusión de los programas y servicios.

La representación de la entidad a nivel institucional (16) junto a la supervisión del cumplimiento de los valores y de las normativas y procedimientos de la Institución (15) ponen en valor la competencia de dinamización y comunicación que se demanda a los trabajadores y las trabajadoras

sociales. Y, por último, se demandan de forma residual competencias como la comunicación en inglés (4) y atender a alumnos práctica (2).

6.3. Comparación entre la universidad, los colegios profesionales y los empleadores

A modo de síntesis podemos afirmar, como apreciamos en la tabla 4, que la concordancia es elevada entre el Libro Blanco de Trabajo Social (2004) que sirve de directriz a los títulos universitarios y el documento más reciente elaborado por Consejo General del Trabajo Social (2024). Las diferencias que hemos encontrado hacen referencia a dos competencias, el uso adecuado de la TIC y de las redes sociales y por otro lado la dirección y supervisión de organizaciones y entidades. Evidentemente la fecha de elaboración de los dos documentos con una diferencia de veinte años contribuye a la necesaria actualización de la profesión durante este período.

Si comparamos estos dos referentes con las obtenidas en el análisis de las ofertas de empleo encontramos que los empleadores consideran más relevante la competencia de acompañamiento, la realización de tareas administrativas, la utilización de las TIC, la gestión económica y financiera, y la sensibilización. Son competencias muy vinculadas a la intervención y gestión coherentes con el desempeño profesional. Sin embargo, las destrezas relacionadas con gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas, evaluar y reflexionar sobre la eficacia de la intervención junto a gestionar conflictos, problemas y dilemas éticos tienen más valor para las entidades que defienden la profesión, los colegios profesionales, o que se dedican a su capacitación, la universidad.

Tabla 4

COMPETENCIAS PROPUESTAS POR CADA AGENTE			
% elección empleadores	Libro Blanco de Trabajo Social	Consejo Gral del Trabajo Social	Empleadores (sus propuestas)
16,38%	Trabajar dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios	Igual	
12,39%	Valorar las necesidades y opciones	Evaluar la situación	
11,96%	Obtener y administrar recursos y servicios	Administrar recursos y servicios.	
11,96%	Diseñar, implementar y evaluar planes y proyectos	Igual	
10,22%	Analizar y sistematizar información	Igual	
9,20%	Promover el crecimiento y desarrollo, haciendo un seguimiento	Promover el crecimiento, desarrollo, autodeterminación. Acompañamiento, hacer un seguimiento con regularidad	

8,62%	Realizar y gestionar informes sociales	Igual	
5,60%			Acompañamiento
4,49%	Ayudar a tomar decisiones	Capacitar en la toma de decisiones	
3,70%	Mediar en los conflictos.	Referido solo a gestionar conflictos en el desempeño profesional	
2,54%	Apoyar el desarrollo de redes de apoyo.	Igual	
2,35%*			Realizar tareas administrativas
2,35%*		Hacer un uso adecuado de la TIC y las redes sociales	Utilizar las TIC
2,25%	Identificar y valorar situaciones de riesgo	Igual	
1,88%	Crear y dinamizar grupos	Igual	
1,45%	Identificar la mejor intervención.	Igual	
1,23%	Gestionar y dirigir entidades de bienestar social.	Gestión y coordinación de servicios y organizaciones/entidades.	
1,22%	Defender los intereses de destinatarios	Igual	
1,02%*		Investigar, analizar, evaluar y sistematizar el conocimiento actualizado	Investigar
1,02%*		Gestión (sin especificar la dimensión económica)	Economía, finanzas:
1,01%	Ayudar en situaciones de crisis	Igual	
0,96%*		supervisión de organizaciones y entidades (sin especificar las normas y los valores)	Mantener las normas y valores de la entidad:
0,90%*		Dirección de organizaciones y entidades (sin especificar la representación)	Representar a la entidad
0,88%*			Sensibilizar

0,51%	Investigar, analizar y utilizar las mejores prácticas del trabajo social y contribuir al desarrollo de políticas sociales	Investigar, analizar para mejorar las prácticas y las políticas.	
0,24%*			Comunicarse en inglés:
0,12%*		Contribuir al desarrollo de la próxima generación de profesionales.	Atender a alumnos en prácticas
0,07%	Gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas	Gestionar el riesgo hacia uno mismo y otros/as profesionales	
0,07%	Priorizar y justificar las decisiones, evaluar la eficacia de la intervención, reflexión crítica.	Trabajar dentro de estándares y justificar las propias decisiones de forma crítica y reflexiva	
0,07%	Gestionar conflictos, problemas y dilemas éticos	Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos	

Fuente: Elaboración propia a partir de las ofertas de empleo publicadas por el COTS Madrid, Libro Blanco de Trabajo Social y documento del Consejo Gral del Trabajo Social.

6.4. Los ámbitos y colectivos con mayor representación en la muestra de los empleos analizados se relacionan estrechamente con las demandas formuladas por las entidades contratadoras

El hecho de que más de dos tercios de las ofertas de empleo (65,46 %) estén vinculadas a la atención a personas mayores, personas con discapacidad y al servicio de ayuda a domicilio condiciona el tipo de competencias más demandadas. Estos colectivos y ámbitos requieren una estrecha coordinación con entidades y equipos interdisciplinares, así como la captación, gestión y optimización de recursos y servicios.

Por otra parte, el trabajo con personas inmigrantes y refugiadas, con mujeres víctimas de violencia de género y con población adolescente y joven implica la necesaria valoración de las necesidades de los destinatarios, con el fin de diseñar e implementar planes y proyectos de intervención adecuados.

7. CONCLUSIONES

Las competencias más relevantes y comunes a los profesionales de la intervención social, según Ortega (2015), pueden sintetizarse en las siguientes: el establecimiento de una adecuada relación profesional; la valoración de la situación de los destinatarios, promoviendo el desarrollo de sus capacidades y el aprendizaje de herramientas mediante la planificación de la intervención, con el objetivo de mejorar su situación personal, así como su relación consigo mismos y con su entorno, a través de un proceso de acompañamiento. Asimismo, estos profesionales actúan

como testigos de la realidad de las personas atendidas, facilitando procesos de reflexión sobre su situación que favorezcan su visibilización y empoderamiento. Otra función fundamental es la facilitación del acceso a recursos y servicios, promoviendo redes de apoyo, inclusión social, fortalecimiento del tejido social y la participación ciudadana y comunitaria. Finalmente, desarrollan procesos de intervención a medio y largo plazo orientados a generar condiciones que prevengan la aparición de dificultades sociales, fomentando la implicación activa de las personas en su propio proceso de mejora.

En contraste, las competencias que los empleadores consideran más relevantes en los profesionales del Trabajo Social muestran una elevada correspondencia con las funciones anteriormente descritas. Destacan especialmente aquellas relacionadas con la valoración de la situación de los destinatarios, la promoción del desarrollo de sus capacidades mediante procesos de acompañamiento, así como potenciar el acceso a recursos y servicios, fomentando su participación en redes de apoyo. No obstante, se observa una menor relevancia atribuida a determinadas destrezas, como las vinculadas a la promoción de la reflexión crítica de los destinatarios, la visibilización de su situación, el empoderamiento personal y social, y el diseño e implementación de medidas orientadas a la prevención de las dificultades sociales.

La comparación entre la universidad, los colegios profesionales y los empleadores muestra una elevada coherencia en la similitud de las demandas competenciales dirigidas a los y las profesionales del Trabajo Social. Las diferencias observadas pueden explicarse, por un lado, por la distinta temporalidad en la elaboración de los documentos de referencia y, por otro, por los diferentes enfoques que cada entidad mantiene respecto al perfil profesional. Así, el colegio profesional estatal y las organizaciones internacionales vinculadas a la profesión centran sus esfuerzos en la promoción y defensa del Trabajo Social, lo que orienta las competencias más demandadas hacia esta finalidad. Por su parte, las universidades orientan su labor hacia la capacitación integral de los y las profesionales, otorgando un peso significativo al dominio de los fundamentos teóricos, éticos y metodológicos de la profesión, así como a la adquisición de conocimientos y destrezas de carácter general. No obstante, este enfoque concede un menor protagonismo a los aspectos procedimentales e instrumentales vinculados de manera directa al ejercicio profesional. En contraste, los empleadores adoptan una perspectiva eminentemente práctica, priorizando competencias orientadas a la acción que, si bien no siempre son consideradas identitarias por los otros agentes, en la práctica cotidiana resultan necesarias y son habitualmente exigidas a estos profesionales.

Las conclusiones de esta investigación permitirán ajustar la formación ofrecida desde la universidad a las competencias demandadas en el ámbito profesional, así como compartir los resultados con las entidades profesionales colaboradoras, especialmente con los colegios profesionales de Trabajo Social. Esta finalidad se alinea con lo establecido en el pilar 5 de la estrategia de la OIT (2023) sobre competencias y aprendizaje permanente 2030, que destaca la necesidad de mejorar la capacidad de los proveedores de formación y de las empresas para diseñar e implementar aprendizajes de calidad, así como los servicios de apoyo asociados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA (2004). *Libro Blanco. Título de Grado en Trabajo Social*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Organización de las Naciones Unidas.
- Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social y Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2020). *Estándares globales para la educación y formación en trabajo social* (versión archivada). https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2021/05/IASSW-IFSW-Global_Standards_Final-ES.pdf
- Comisión Europea (s.f.). *Unión de las competencias*. https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_es
- Consejo General del Trabajo Social (2023). *Las funciones y competencias de las profesionales del trabajo social en España*. Consejo General del Trabajo Social. <https://www.cgtrabajosocial.es/publicaciones/las-funciones-y-competencias-de-las-profesionales-del-trabajo-social-en-espana-digital/206/view>
- Echeverría Samanes, B. (2002). *Gestión de la competencia de Acción Profesional*. *Revista de Investigación Educativa*, 20(1), 7-43. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/rie/article/view/97411>
- Fullana Noell, J., Pallisera Díaz, M., y Planas Lladó, A. (2011). Las competencias profesionales de los educadores sociales como punto de partida para el diseño curricular de la formación universitaria: Un estudio mediante el método Delphi. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(1), 1-13. <https://doi.org/10.35362/rie5611541>
- González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe. Informe final. Fase 1*. Universidad de Deusto.
- Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. (Resolución A/RES/70/1). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- OIT (2023). *Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ortega, F.J. (2015). *Los profesionales de la intervención social: función y su representación subjetiva*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/64a6994b-4574-4146-9e9d-5cab2838fe65/content
- Ricci, B., Alonso L. y Mendo S. (2022). *Competencias sistémicas que predicen la empleabilidad en Educación Social en Educación XXI*, 25, pp. 201-221. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31538>

- Rivera Vicencio, T. (2021). *Guía de práctica profesional en Trabajo Social*. Editorial Académica Española.
- Roegiers, X. (2016). *Marco conceptual para la evaluación de las competencias*. UNESCO, Oficina Internacional de Educación. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245195_spa
- Spencer, L. M., Jr., y Spencer, S. M. (1993). *Competencias en el trabajo: Modelos para un desempeño superior*. Editorial Norma.
- Thoilliez, B. (2014). *Las universidades frente a la empleabilidad. Algunos elementos para el análisis*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, pp. 79-86. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.029>