

# EL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL. UN DÉFICIT DE RECONOCIMIENTO SOCIAL

## SOCIAL WORK IN THE THIRD SECTOR OF SOCIAL ACTION. A DEFICIT OF SOCIAL RECOGNITION

---

Fátima Centenero de Arce

*Universidad de Murcia. Facultad de Trabajo Social*

---

**Resumen:** Este artículo trata de afirmar, mediante la revisión de la bibliografía española existente, que no se encuentra suficientemente desarrollado el perfil profesional del Trabajo Social en las entidades no lucrativas de acción social, existiendo un “vacío” en la investigación sobre este tema, y por tanto consideramos necesario su inclusión en la investigación dentro de la disciplina.

**Palabras clave:** Trabajo Social, Acción Social, Entidades no Lucrativas, Tercer Sector, ONGs.

**Abstract:** This article tries to affirm, by reviewing the existing Spanish bibliography, that the professional profile of social work in non-profit organizations of social action is not sufficiently developed, there is a “gap” in research on this topic, and therefore We therefore consider it necessary to include them in research within the discipline.

**Key words:** Social Work, Social Action, Non-profit Entities, Third Sector, NGOS.

| Recibido: 06/05/2021 | Revisado: 29/11/2021 | Aceptado: 24/01/2022 | Publicado: 31/01/2022 |

Referencia normalizada: Centenero, F. (2022). El Trabajo Social en el Tercer Sector de Acción Social. Un déficit de reconocimiento social. *Trabajo Social Hoy* 95 (47-60). doi: 10.12960/TSH.2022.0003.

Correspondencia: Fátima Centenero. Email: fcda1@um.es

## 1. INTRODUCCIÓN

Las funciones y competencias de los/as trabajadores/as sociales han sido ampliamente recogidas y discutidas en la literatura específica y en los encuentros profesionales. Pero cuando hablamos de entidades no lucrativas o Tercer Sector de Acción Social, no encontramos desarrollado el análisis de la práctica profesional en este ámbito en nuestro país. Con este trabajo tratamos de definir el perfil profesional del/de la trabajador/a social en las entidades no lucrativas de acción social, un sector donde la disciplina se encuentra ampliamente representada pero no suficientemente reflejada en literatura específica, donde las competencias desarrolladas pueden ser más amplias que en otros sectores de desempeño profesional. “Los/as trabajadores/as sociales aportan al Tercer Sector conocimientos en la intervención con los/as usuarios/as, grupos y comunidades, formación, experiencia, trayectoria, organización profesional, sistematización, capacidad de decisión y supervisión” (Aguar, 2006, p.14).

El Trabajo Social dentro de estas entidades, engloban casi todas las funciones y competencias de la disciplina abarcando desde “el registro de la entidad, al estudio de las necesidades, la planificación y gestión de la entidad, la búsqueda de recursos, la captación de voluntarios/as, el diseño de campañas de sensibilización, la coordinación con otras entidades...” (Pastor Seller, et. al., 2018: 155). Por tanto las competencias que el/la profesional pone en funcionamiento dentro de ellas no solo abarca aquellas directamente relacionadas con el trabajo puramente asistencial, promoción de cambio o transformación social, sino que incluye aquellas relacionadas con la comunicación y marketing social la mediación entre los múltiples agentes implicados (voluntariado, usuarios/as, administraciones públicas y privadas, juntas directivas y asamblea de socios...), la planificación y la gestión de recursos sociales (Raya Díez, 2016), entendiendo en éste último concepto de gestión recurso social todas las actividades relacionadas con el sostenimiento de la estructura organizacional de la entidad y el manejo de la cultura organizativa, relacionado con la percepción del Trabajo Social Generalista como “estructura básica de procedimiento” como afirma Ander-Egg (1989, p. 45), incluyendo la gestión de recursos humanos, que incluye no solo el personal asalariado sino también al voluntariado, mejora continua de procedimientos de mejora y “además, una especial capacidad emprendedora y creativa que permita impulsar proyectos y soluciones originales” (Aguar, 2011, p.74).

Sin embargo, la literatura sobre gestión en Trabajo Social en España es escasa, sobre todo por la percepción general de que este trabajo de gestión no suele ser considerada como parte de la disciplina, aun existiendo autores/as que afirman que: “El estudio de la gestión no se puede separar del estudio del Trabajo Social” (Coulshed, 1990, p. 29). No se ha dedicado esfuerzo en investigar las funciones y competencias de la disciplina dentro de las entidades no lucrativas, lo que impide afianzar y defender la identidad

de la profesión en ellas como gestores/as, gerentes e incluso directores/as de las mismas. Encontramos literatura acerca del desempeño profesional en entidades privadas (Arbeláez, 2008; Chaparro y Urra, 2014; Carrasco, 2009), todas referentes a empresas lucrativas relacionadas con el desempeño de funciones de desarrollo social y humano de la empresa, aunque no referentes a nuestro país, ámbito en el que este Trabajo Social se encuentra aún en ciernes. Sin embargo, no hay bibliografía específica sobre el desempeño específico del Trabajo Social en entidades no lucrativas, qué funciones y competencias desarrolla y si son propias de la disciplina. De igual modo, en cuanto a la bibliografía sobre el Tercer Sector de Acción Social, los distintos informes y publicaciones sobre el entorno económico y laboral de las mismas, no nos ofrecen datos específicos sobre la ocupación de los/as profesionales del Trabajo Social en las mismas, como los Anuarios publicados por la Fundación Luis Vives (2010, 2012), o los estudios de la Plataforma de Acción Social (2015, 2017) que hablan de la profesionalización de las entidades, pero no especifican concretamente qué perfiles profesionales encontramos en ellos.

Encontramos algunos estudios, como el de Drucker (1994), donde perfila la dirección de instituciones sin fin de lucro, pero no se encuentra especificado nuestro perfil profesional en ellas, si no que habla del “gerente general” como conciencia de la junta directiva (Drucker, 1994, p.158) Fantova (2001), sí realiza una distinción de las figuras tradicionales en las organizaciones no lucrativas y, aunque, en este caso, sí habla de cierta centralidad en la figura del/de la profesional del Trabajo Social, no profundiza en ello, y lo distingue del personal de gestión y de las figuras de atención directa.

Por tanto, partimos de la base de que las entidades no lucrativas de Acción Social en la actualidad son prestadoras de Servicios Sociales cada vez más profesionalizadas, pero poseen unas características especiales que no poseen los Servicios Sociales públicos y el Trabajo Social ejerce en ellas otro tipo de competencias y funciones que no se dan en los sectores públicos, por tanto reflexionamos acerca de la falta de investigación específica en España en este ámbito.

## **2. EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL: FUNCIONAMIENTO Y ESPECIFICIDADES**

### **2.1. Conceptualización de Tercer Sector de Acción Social**

Cuando hablamos del Tercer Sector Social de Acción Social (TSAS) hacemos alusión a un complejo entramado de entidades que se ha conformado en España, caracterizada por su pluralidad y heterogeneidad, referido a tamaños, estructuras, ámbito(s) de actuación, escalas territoriales, finalidades, modos de trabajo, ideologías de referencia y visiones de

la acción solidaria (POAS, 2017). Tal y como afirman Jesús Fernández y Rosa Peñasco (2013), en realidad no existe una verdadera definición de Tercer Sector, y esa no definición es una de las características de su grandeza, ya que encuadrarlo en un concepto rígido y hermético atentaría contra su movilidad, extensión, eclecticismo y necesaria heterogeneidad: la misma heterogeneidad que podremos observar, tanto en lo que se refiere al concepto como a las funciones, tipología y características del Tercer Sector.

En general, las organizaciones del TSAS se definen en torno a su carácter no lucrativo, su separación del sector público (no gubernamentales) y la actividad filantrópica realizada por personas voluntarias. La plataforma de ONG de Acción Social, en el III Plan Estratégico del Tercer Sector (2017-2021) recoge la definición del TSAS, ya utilizada en los anteriores planes estratégicos, así como en los Anuarios de la Fundación Luis Vives, definiéndola como: “el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar” (p.14).

El sector se desarrolla en la década de 1990 en nuestro país coincidiendo con la consolidación del Estado de Bienestar, y refuerza este desarrollo mediante líneas de subvención y conciertos que impulsan su actividad como entidades más flexibles, menos burocratizadas y con más capacidad de respuesta a las necesidades sociales debido a su cercanía a las mismas. Estas características las convierten en centros especializados con un papel fundamental en el desarrollo de Políticas Públicas (Plataforma de ONG de Acción Social, 2015).

La reducción del gasto público provocada por la grave crisis económica que inició en 2008 afecta directamente a las entidades que vieron reducidos sus presupuestos hasta en un 80 % con graves problemas de financiación, tanto pública como privada, especialmente en el periodo 2010-2012; como recogen los datos del año 2008 de la Fundación Luis Vives, el 92,8 % de las entidades recurren a la financiación pública para su sostenimiento, y en 2010 se reduce de 6 de cada 10, a 1 de cada 5 euros de ingresos que respondían a financiación pública, dando más importancia a los recursos propios.

Nuevamente y sin haber finalizado del todo la reestructuración post crisis económica, el sector tiene que hacer frente a un proceso más reciente de cambios, provocada por la pandemia de la COVID-19. Una reestructuración organizativa y financiera, que aún está por definir, pues la consecuencia social de esta crisis aún no ha terminado de adquirir toda su dimensión social y económica.

Sin embargo su historia ha demostrado que estas entidades poseen una capacidad de adaptación que les define, característica que no se encuentra de igual forma en las empresas lucrativas “este sector se caracteriza por ser diverso, complejo, dinámico y con una gran capacidad de adaptación a las nuevas realidades sociales y económicas” (Aguiar, 2006, p.1) y de hecho esto se ve reflejado en que las entidades del TSAS, en general ha sobrevivido mejor que el sector empresarial, no en vano, el conjunto del sector social ha mantenido el mismo volumen de empleo al principio y al final de la década 2008-2018 (Rodríguez, 2020), incluso, a pesar de la crisis económica y social, el peso relativo del empleo del sector en el mercado laboral ha crecido pasando de representar el 3,1 % en 2008 al 4,6 % en 2013, si bien es cierto, que la evolución del empleo del sector ha sido diferente dependiendo del tamaño de las entidades, siendo las entidades de menor tamaño las que más dificultades han tenido para mantener el empleo (POAS, 2017). En términos generales, las entidades pequeñas han encontrado muchas dificultades para mantener el empleo remunerado, mientras que son las de mayor tamaño las que han podido aumentar sus plantillas.

De igual forma, frente a los actores públicos “también presentan ventajas comparativas, ya que poseen unos niveles inferiores de burocratización, y por tanto, permiten una mayor capacidad de innovación y adaptación a las nuevas necesidades, además poseen un carácter más democrático y participativo, lo cual permite un mayor acercamiento entre la entidad y la población a la que se dirigen sus actividades” (Alemán y García, 1998, p. 24).

## 2.2. La profesionalización del tercer sector de acción social

“Vivimos en una sociedad de organizaciones, y el sector no lucrativo no constituye una excepción a dicha característica. La misma búsqueda de los fines propuestos requiere de la asociación de las personas que persiguen los mismos, de forma tal que, si bien dicha unión se produce de una manera relativamente espontánea, el desarrollo de las actuaciones y la consolidación en el tiempo llevará a un mayor grado de institucionalización” (Alemán y García, 1998, p. 44)”,

La evolución de la estructura económica y social vinculado al desarrollo del Estado de Bienestar, repercute directamente en las estructuras organizativas del TSAS, ampliando sus tradicionales funciones de reivindicación de derechos a la prestación de servicios, produciendo la profesionalización del sector desde la contratación de personal específico y la inclusión en los últimos tiempos de estrategias de gestión, mejorando los estándares de calidad, más propios del mercado y de las empresas privadas, para su mejora funcional y estructural. El número de entidades del TSAS que han adoptado sistemas de calidad en la gestión ha aumentado significativamente desde 2009,

consolidándose en alrededor de un tercio de las mismas, aunque es cierto que estos sistemas exigen una inversión que resulta una barrera para las organizaciones de menor tamaño y menor volumen de ingresos, pero que buscan alternativas para su implantación (POAS, 2017).

Cuando hablamos de profesionalización nos referimos al proceso que han llevado a las entidades no lucrativas a la maduración en los años 90 y primeros años de los 2000, para desarrollar un nuevo modelo de gestión con el fin de ofrecer los servicios adecuados a los fines que persigue mediante una serie de elementos internos y externos que, en conjunto, logran una entidad fuerte y con servicios de calidad que repercute en su modelo organizativo (Centenero, 2020).

Este proceso de profesionalización ha sido fuerte teniendo en cuenta que en el año 2010, en España, trabajaban en el Tercer Sector de Acción Social 635 961 personas (Fundación Luis Vives, 2012) y en 2013, 644 979 personas (Plataforma de ONG de Acción Social, 2015). Este último informe compara al sector social asociativo como parte de las “actividades sanitarias y de servicios sociales” (CNAE-2009) siendo que el Tercer Sector de Acción Social responde en 2013 al 50,2 % del peso del empleo en dicho sector.

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a requisitos cada vez más estrictos que obligan a la estandarización de procesos y su acreditación, lo que obliga necesariamente a desarrollar los sistemas de calidad, investigar y evaluar dichos sistemas, lo que requiere sin duda de una calidad técnica, a través de profesionales informados/as y formados/as para ello.

Algunos/as autores/as consideran esta profesionalización de las entidades como desnaturalizadora de la misma, ya que consideran que se difuminan los ámbitos para los que surgieron y que los diferenciaba (del tejido familiar y comunitario, de las instituciones públicas, o de las empresas del mercado) por:

- Pérdida de su carácter de organización para confundirse con el tejido comunitario.
- Pérdida de su condición de no gubernamental, para, a través de las subvenciones y conciertos, convertirse en apéndices de las administraciones públicas.
- Orientación a la demanda en términos de mercado y organizando su funcionamiento hacia características del sector lucrativo. (Fantova, 2001).

La evolución de las entidades no lucrativas aún es un proceso sin cerrar teniendo en cuenta su constante progreso en función de las situaciones sociales, económicas y políticas del momento de que se trate. “Lo que llegue a ser de cada una de ellas, dependerá de una gran cantidad de variables. Y entre ellas, de su gestión” (Fantova, 2001, p.123).

Como afirman Álvarez de Mon et. al., (1998, p. 60) “las actividades que impulsan las organizaciones del Tercer Sector necesitan incluso más nivel de gestión que las actividades lucrativas”. El hecho de que la administración “ceda” la gestión directa a las entidades propicia la mayor independencia en la gestión interna (aunque la Administración imponga ciertos requisitos) y la necesidad de profesionales cualificados para dicha gestión. Estos requisitos exigidos, con la inclusión de sistemas de calidad y de responsabilidad social para garantizar su excelencia, y la comunicación a sus grupos de interés, no dejan otra opción que implantar sistemas efectivos de gestión integral, los cuales son implantados y gestionados por sus profesionales, entre los que se encuentran los/as trabajadores/as sociales.

La profesionalización del TSAS ha crecido exponencialmente en los últimos años, los datos que recoge el Anuario del Tercer Sector de la Fundación Luis Vives en 2012 no dejan lugar a dudas: el Tercer Sector de Acción Social, es un sector que cobra cada vez más importancia, estimándose en 29 000 las entidades existentes en España, en el año 2010, y comparándolas con entidades de otro tipo, con personal contratado en las entidades no lucrativas de Acción Social son 3,7 veces más en número que las empresas lucrativas dedicadas a prestar servicios.

### **3. LITERATURA ACERCA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL**

Se hace necesario pararnos a definir ciertos conceptos claves para comprender el alcance de las funciones de la profesión del Trabajo Social en general y en las entidades del TSAS en particular. En primer lugar, la definición de función profesional:

“La función comprende la esfera de responsabilidad, que establecen las actividades relacionadas entre sí y encaminadas a un fin, y que determina el ejercicio de una profesión. Estas deben reflejar el conjunto de problemas que las profesionales deben ser capaces de enfrentar, analizar y resolver. Ante estas reflexiones, se asume el concepto de función como el papel desempeñado, reconocido y aceptado por la sociedad para los miembros de una disciplina, que se materializa en las actividades o tareas que determinan el ejercicio de una profesión” (Torres, 2008 citado en Ballester et. al., 2013, p. 128).

En el Código Deontológico del Trabajo Social publicado por el Consejo General de Trabajo Social en el año 2012 y reeditado en el año 2015, se recogen el abanico de funciones generales y específicas que un/a trabajador/a social tiene en el ejercicio de su profesión:

“Se ocupan de planificar, proyectar, evaluar, y modificar los servicios o políticas sociales para los grupos y comunidades. Actúan con casos, grupos o comunidades en muchos sectores funcionales, utilizando diversos enfoques metodológicos, trabajan en un amplio marco de ámbitos organizativos y proporcionan recursos y prestaciones a diversos sectores de la población, a nivel micro, meso y macrosocial. Algunas de las funciones se podrán desarrollar de manera interrelacionada, de acuerdo a la metodología específica de la intervención que se utilice. De ello se desprende: Información, Planificación, Investigación, Gerencia y Dirección, Prevención, Evaluación, Asistencia, Supervisión, Atención Directa, Docencia, Promoción e Inserción Social, Coordinación, Mediación” (p. 6-7).

En el Libro Blanco del Título de Trabajo Social, publicado por Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación se definen las áreas de intervención en las que los/as trabajadores/as sociales ejercen su profesión, donde podemos comprobar la amplitud de ellas, demostrando el carácter “generalista” de la disciplina, dedicada a la atención integral, sobre individuos, grupos y comunidades, no estableciéndose metodológicamente especialidades, como trabajador/a social de casos, grupos o administrador social.

El/la profesional del Trabajo Social trabaja en diferentes ámbitos y organizaciones de bienestar, desempeñando diferentes funciones, algunas comunes a todas ellas y otras específicas del sector donde desempeña su trabajo. Entre los documentos donde podemos encontrar una clasificación de las funciones de los/as trabajadores/as sociales en los distintos ámbitos lo desarrollan Colom y Miranda, en su libro “Organizaciones de Bienestar” (1998) clasificándolos de la siguiente forma:

- Diseño, planificación y ejecución de programas, sean del ámbito sanitario, educativo, apoyo psicosocial en los centros sociosanitarios, etc.
- Coordinación con instituciones para la correcta intervención sobre las personas, grupos o comunidades.
- Atención directa.
- Soporte documental: registros, memorias, estadísticas.
- Análisis y estudios.
- Controlar los presupuestos del servicio asignado.
- Función dinamizadora del equipo de tratamiento, para lograr la correcta coordinación de los/as profesionales implicados/as.

Otra clasificación tradicional de funciones de los/as profesionales son las llamadas actividades directas e indirectas, basadas en las actividades que realiza el/la profesional



del Trabajo Social según se trate de intervenciones que requieran el contacto directo y personal con el/la usuario/a-cliente/a o bien la realización de actividades de planificación, desarrollo de programas, evaluación, administración... que no requieren la atención directa, es lo que Moix denomina “la trastienda del sistema” (Moix, 2006b, p. 90).

Todos los estudios consultados en la literatura española sobre funciones y competencias del Trabajo Social, muestran una amplia lista de ellas que definen la disciplina pero que comprobamos, no descienden en realidad a las funciones de un/a profesional del Trabajo Social en las entidades no lucrativas de Acción Social, la mayoría de estos estudios realizados, contextualizan las funciones de los/as trabajadores/as sociales, bien de forma general, sin atender expresamente su ámbito de intervención, por tanto, terminan siendo muy generales sin poder extraer conclusiones específicas, o bien si se ubican dentro de un sector, suele ser dentro de los Sistemas Públicos de Servicios Sociales prestando poca o ninguna atención específica a otros sectores como el Tercer Sector de Acción Social.

Pastor (2013), realiza una comparativa sistemática de estudios previos sobre las funciones de los/as profesionales del Trabajo Social pero todas circunscritas al ámbito público, dentro de los Servicios Sociales Generales o Especializados y en Servicios de Atención Directa. Ballestero Izquierdo et. al., (2013) también presenta un completo estudio sobre las funciones de los/as profesionales de los/as trabajadores/as sociales en España, y aunque expone la tendencia al aumento de funciones de gestión, planificación, coordinación y administración social, también es circunscrito al ámbito público que no puede entenderse generalizado al ámbito privado y tampoco a las entidades no lucrativas. Anteriormente, Bertomeu (1997) analiza las funciones de los/as profesionales del Trabajo Social en la dirección de un centro de servicios sociales, de nuevo un sector público, aunque si bien es cierto que su aportación puede encontrar ciertas similitudes en cuanto a la actividad real que realizan los/as trabajadores/as sociales de las entidades no lucrativas donde prima la supervisión y coordinación de proyectos, así como el sostenimiento de la estructura de la entidad.

Así, la mayoría de los estudios aluden a las funciones de gestión y organización de Servicios Sociales, funciones más próximas a las que se realizan dentro de las entidades del TSAS, pero en realidad están menos estandarizadas y valoradas que si se tratara de empresas privadas lucrativas, donde en general estas funciones las realizan otros perfiles profesionales y no los/as trabajadores/as sociales.

La profesión del Trabajo Social surge como respuesta a las necesidades sociales de las personas, de la misma forma que nacen los movimientos sociales que dan lugar a las entidades del TSAS, por tanto, su vinculación es tan estrecha o más que la tradicional vinculación de la disciplina a los Servicios Sociales Públicos. Se ha dado siempre

más importancia a la actuación desde los Servicios Sociales Públicos, entendiéndonos como “brazo” inseparable del mismo, y dejamos de lado lo que podemos hacer “desde el otro lado”. Al igual que en las recientes publicaciones sobre los nuevos yacimientos de empleo para el Trabajo Social, donde, se suele incluir el Tercer Sector de Acción Social o el trabajo en ONGs como oportunidades actuales de empleo, cuando es un sector que ya no es tan joven y donde los/as trabajadores/as sociales han logrado muchos hitos importantes (Centenero, 2020).

Díaz Herráiz afirma que “Independientemente de la orientación que la organización se haya dado en sus finalidades, de manera genérica las funciones del/de la trabajador/a social, como técnico/a en estas organizaciones, pueden estar dirigidas a las siguientes áreas:

- Sensibilización de la sociedad con respecto a los fines de la organización (derechos humanos, solidaridad, discapacitados, maltrato, etcétera).
- Diseño, puesta en marcha y seguimiento de acciones de difusión y participación social.
- Administración, desarrollo y evaluación de programas y servicios desarrollados por la organización.
- Captación de socios y voluntarios/as para la participación en las actividades de ésta y su supervisión.
- Realizar propuestas de actuaciones, proyectos, programas y servicios, la viabilidad de los mismos, así como de los resultados que se prevén.
- Estimular la creación, el fortalecimiento o reorientación de las formas asociativas. Promoción de la creación de nuevos recursos sociales.
- Asesorar a la junta directiva en los procesos de toma de decisiones.
- Investigar, programar, gestionar, ejecutar y evaluar los proyectos y programas de la organización.
- Creación, seguimiento y apoyo a grupos de autoayuda en el seno de la organización.
- Asesoramiento, información y derivación a los servicios normalizados de las redes de atención.
- Coordinación de las actuaciones y programas con otros recursos, organizaciones e instituciones públicas y privadas” (Díaz Herráiz, 2003, p. 47-48).

Esta lista de funciones de Díaz Herráiz se acerca más a la realidad de la disciplina de las entidades de Acción Social, pues abarcan no solo las atenciones directas sino las actuaciones indirectas necesarias para el desarrollo y sostenimiento de esta y que en las entidades abarcan el 90 % del trabajo diario. Por tanto, el/la profesional del Trabajo Social, y siguiendo las aportaciones de Moix a la disciplina, se ocupa de crear instituciones eficaces de provisión, protección, control, rehabilitación social y la prevención de problemas sociales.

## 4. CONCLUSIONES

Los/as profesionales del Trabajo Social encuentran muchas dificultades a la hora de ser reconocidos/as como profesionales de referencia en las entidades no lucrativas, siendo, no obstante, en la mayoría de las ocasiones, los que llevan el mayor peso laboral del mismo (Centenero, 2020). No se ha dedicado esfuerzo en investigar las funciones y competencias de la disciplina dentro de las entidades no lucrativas, que permita afianzar y defender su identidad y posición profesional dentro de ellas.

El hecho de que las entidades no lucrativas cada vez estén más profesionalizadas, con estándares de calidad y excelencia, planes de igualdad que necesariamente y por definición incluyen planes estratégicos, bienestar laboral, prevención de riesgos, excelencia en los servicios y gestión, supervisión de personal, así como funciones de gestión de proyectos, atención directa..., es un foco de atención que la disciplina no está contemplando y genera ese salto que encontramos en la bibliografía existente acerca de las competencias y funciones del Trabajo Social, pasando de la tradicional vinculación del Trabajo Social con los Servicios Sociales Públicos, a los nuevos yacimientos de empleo, donde se incluye de forma sucinta las entidades del Tercer Sector de Acción Social sin ahondar en las características organizativas peculiares que las distinguen del sector privado y público y que en los últimos años han experimentado un gran crecimiento y desarrollo importante, no solo en número sino en su estructura y funcionamiento interno ni, en ningún caso, en cuántos/as profesionales del Trabajo Social están vinculados a estas entidades, qué funciones realizan, cuáles son sus necesidades y sus aportaciones a la disciplina. Esta figura dentro de las entidades no es algo novedoso, ni corresponde a un nuevo yacimiento de empleo de la disciplina, "El Trabajo Social aporta al Tercer Sector una larga trayectoria profesional con conocimientos en la intervención con los/as usuarios/as, grupos y comunidades. Tanto en los momentos previos (organizaciones como la Charity Organization Society (C.O.S.), como en las obras de sus primeros representantes, siempre ha estado muy presente" (Aguiar, 2011, p. 72). Por tanto, ya desde los inicios de los movimientos sociales que dieron lugar a las entidades del TSAS encontramos a los/as profesionales del Trabajo Social haciéndose cargo de la infraestructura necesaria para el sostenimiento de las entidades asumiendo mayores responsabilidades hasta llegar a ser un pilar fundamental de las entidades, no sólo por sus competencias como técnico/a de proyectos y gestión de subvenciones o atención directa a personas, sino como gestor/a del grueso de la entidad, siendo en la mayoría de las ocasiones la persona en quien se delega la dirección de la entidad, la gestión interna, la selección y supervisión del personal, las exigencias de calidad, responsabilidad social y el marketing social. Máxime con las actuales exigencias que desde la Administración Pública se reclama al sector para ser beneficiario de subvenciones y convenios: Declaración de Utilidad Pública, Gestión de la Calidad, Transparencia y Responsabilidad Social, Planes de Igualdad... (Centenero, 2020).

Se hace necesario ahondar en este tipo de investigaciones para conocer realmente cuál es la situación de la disciplina dentro de estas entidades y si es cierto lo que afirman algunos/as autores/as acerca de la desprofesionalización del Trabajo Social perdiendo parcelas de actuación y competencias propias también en este ámbito. En 2006, Aguiar afirmaba que:

“Sin duda pocos perfiles profesionales y formativos presentan tantas afinidades con los propios elementos que sustentan el Tercer Sector como el nuestro, estamos perdiendo posiciones ante otras profesiones o campos científicos y profesionales que han percibido con mayor rapidez el alcance y posibilidades del mismo, no solo por su dimensión social sino también económica y profesional” (p. 23).

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar Fernández, F. (2006): *Tercer Sector: análisis, desafíos y competencias desde el Trabajo Social*. Acciones e investigaciones sociales, N.º Extra 1.
- Aguiar Fernández, F. (2011). Voluntariado, Tercer Sector y Trabajo Social ante el pluralismo del bienestar. *Servicios Sociales y Política Social*, 95(1), 63-76.
- Alemán Bracho, C., García Serrano, M. (1998). Tercer Sector, buscando el equilibrio entre solidaridad y eficiencia. *Revista Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 6(1), 17-49. <https://doi.org/10.14198/ALTERN1998.6.2>
- Álvarez de Mon, S., Martín Cavanna, y J., Martínez Sánchez, J. L. (1998). *El Tercer Sector. Retos y propuestas para el próximo milenio*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ander Egg, E. (1989). *Introducción a la planificación*. Ed. Humanitas.
- Ander Egg, E. (1992). *Introducción al Trabajo Social*. Siglo XXI Editores.
- Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. (2010). Fundación Luis Vives.
- Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. (2012). Fundación Luis Vives.
- Ballester Izquierdo, A., Viscarret Garro, J. J., y Úriz Pemán, M. J. (2013). Funciones profesionales de los trabajadores sociales en España. *Cuadernos de Trabajo Social* 26(1) 127-138. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CUTS.2013.v26.n1.41664](https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.41664)
- Barbero J. M. (2002). *El Trabajo Social en España*. Ed. Mira.
- Carrasco Arnal, J. (2009). Empresa y Trabajo Social, ¿una relación de ida y vuelta? *Humanismo y Trabajo social*, 8(1), 69-83.
- Carreras, I. y Sureda, M. (2011). *Evolución de la “profesionalización” en las Ongs. El impacto de los programas formativos*. ESADE. Instituto de Innovación Social. Recuperado el 14 de Febrero de 2021 en [http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/2011-10-19\\_ProfesionalizacionONGbreve-web.pdf](http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/2011-10-19_ProfesionalizacionONGbreve-web.pdf)
- Centenero de Arce, F. (2020). El trabajador social como gestor de entidades no lucrativas [Tesis Doctoral, Universidad de Murcia].

- Chaparro Maldonado, M. Y. y Urra Canales, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Tendencias y Retos*, 19(2), 27-44.
- Colom, D., y Miranda, M. (Coord). (1998). *Organizaciones de Bienestar*. Colección Trabajo Social Hoy.
- Colom, D. (2012). El Trabajo Social generalista y el Trabajo Social especializado. *Revista de Treball Social*, 196(1), 62-76.
- Consejo General del Trabajo Social. *Código Deontológico del Trabajo Social*. Texto aprobado de forma unánime por Asamblea General Extraordinaria el día 9 de junio de 2012 [https://www.cgtrabajosocial.es/codigo\\_deontologico](https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico) recuperado el 15 de Febrero de 2021.
- Coulshed, V. (1990). *La gestión del Trabajo Social*. Paidós.
- Díaz Herráiz, E. (2003). Los ámbitos profesionales del Trabajo Social. En Fernández García, T. y Alemán Bracho, C. (Coords.). *Introducción al Trabajo Social*, p. 515-554. Madrid: Alianza. ISBN 84-206-4321-1.
- Drucker, P. E. (1994). *Dirección de instituciones sin fin de lucro*. El Ateneo.
- Fantova, F. (2001). *La gestión de organizaciones no lucrativas. Herramientas para la Intervención Social*. Editorial CCS.
- Fernández Rodríguez, J., y Peñasco Velasco, R. (2013). La heterogeneidad conceptual del Tercer Sector. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 0(20), 91-111. doi: <https://doi.org/10.14198/ALTERN2013.20.06>
- FUNDACIÓN PWC. (2013). Estudio sobre el presente y el futuro del Tercer Sector social en un entorno de crisis. Fecha de consulta 8 de Febrero de 2021. Disponible en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/economia-social/presente-y-futuro-del-tercer-sector-social.html>
- Giménez Bertomeu, V. (1997). El trabajador social en la dirección de un centro de servicios sociales. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 5(1), 259-280. <https://doi.org/10.14198/ALTERN1997.5.14>
- Homs, O. (2009). Una nueva generación de trabajadores sociales y un nuevo modelo de servicios sociales. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 86(1), p.11-113. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CUTS.2013.v26.n1.41664](https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.41664)
- II Plan Estratégico del Tercer Sector 2013-2016. Plataforma de ONG de Acción Social. Recuperado el 15 de febrero de 2021 [https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366311384\\_090.pdf](https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366311384_090.pdf)
- Loza Aguirre, J. (1991). "Definición del Sector Social y actividades que realiza" en Giménez-Reyna Rodríguez, E. Peces-Barba, G. y Cabra de Luna, M. A. (Coords). *Las entidades no lucrativas de carácter social y humanitario*. Fundación ONCE.
- Mestres Angla, M. (1998), "Trabajo Social en la Atención Social Primaria" en Colom, D., Miranda, M. (Coord) *Organizaciones de Bienestar*. Colección Trabajo Social Hoy. p. 121-138.
- Moix Martínez, M. (1991). *Introducción al Trabajo Social*. Ed. Trivium.

- Moix Martínez, M. (2006a). *Teoría del Trabajo Social*. Editorial Síntesis.
- Moix Martínez, M. (2006b) *La práctica del Trabajo Social*. Editorial Síntesis.
- Olza Zubiri, M. (coord.). (2002). *Trabajo Social (Cuestiones sobre el qué o el cómo)*.  
Compilación del VI Simposio Europeo de Trabajo Social: Métodos de intervención en el Trabajo Social: La cuestión del cómo. Libros Certeza, D. L..
- Pastor Seller, E. Verde Diego, C. y Lima Fernández, A. I, (2018). *El Trabajo Social desde una perspectiva iberoamericana*. Thomsons Reuters Aranzadi.
- Payne, M. (1991). *Teorías contemporáneas del Trabajo Social*. Paidós Ibérica.
- Plataforma de ONG de Acción Social. Plataforma Tercer Sector. (2015). *El Tercer Sector de Acción Social en 2015: Impacto de la crisis*.
- Plataforma de ONG de Acción Social. (2017). *III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social*.
- Raya Díez, E., y Caparrós Civera, N. (Coords.). (2016). *Emprendimiento, Innovación y Responsabilidad Social Corporativa en Trabajo Social*. Grupo 5.
- Rodríguez Cabrero, G. (2020). El Tercer Sector de Acción Social en España desarrollo reciente y retos de futuro. *Anales de derecho y discapacidad*, N.º 5, 221-240.
- Rodríguez Cabrero, G. (2013). Crisis estructural y Tercer Sector de Acción Social. *Revista Española del Tercer Sector*, 23, 17-40.
- Servicio Regional de Empleo y Formación. (2009). *El Tercer Sector y el Mercado de Trabajo en la Región de Murcia*.
- Zamanillo, T., y Gaitán, L. (1991). *Para comprender el Trabajo Social*. Ed. Verbo Divino.