Análisis de ofertas laborales de entidades privadas para trabajadores y trabajadoras sociales en España

Analysis of job offers from private entities for social workers in Spain

Antonio Matías-Solanilla[1]
ORCID: 0000-0001-6202-6044
María José Gómez-Poyato[2]
ORCID: 0000-0001-6592-574X
Antonio Eito-Mateo[3]
ORCID: 0000-0003-0997-5931
Diana Valero-Errazu[4]
ORCID: 0000-0002-3252-076X

Recepción: 05/11/24. Revisión: 20/02/25. Aceptación: 14/03/25

Para citar: Matías-Solanilla, Antonio; Gómez-Poyato, María José; Eito-Mateo, Antonio, y Valero-Errazu, Diana. (2025). Análisis de ofertas laborales de entidades privadas para trabajadores y trabajadoras sociales en España. *Revista de Treball Social*, 228, 69-90. https://doi.org/10.32061/RTS2025.228.03

1 Graduado en Trabajo Social y doctor en Sociología de las Políticas Públicas y Sociales por la Universidad de Zaragoza. Profesor asociado en el Grado en Trabajo Social de la Universidad de Zaragoza. Trabajador social en un centro comarcal de servicios sociales. amatias@unizar.es

2 Graduada en Trabajo Social por la Universidad de Zaragoza. Doctora en Sociología por la Universidad de Zaragoza. Profesora del Área de Trabajo Social y Servicios Sociales, con docencia en grado y máster. Sus líneas de investigación son la exclusión social, migraciones, innovación social, procesos de digitalización y emergencias sociales. mjgomez@unizar.es

3 Trabajador social y doctor por la Universidad de Zaragoza. Profesor contratado doctor con docencia en grado y máster. Líneas de investigación en Trabajo Social y Servicios Sociales, Cambios Sociales, Desarrollo Rural, Desigualdad Social y Política de Inmigración. antoni@unizar.es

4 Trabajadora social y doctora en Sociología. Profesora titular en la Universidad de Zaragoza especializada en Trabajo Social y Políticas Públicas para la Superación de Desigualdades con docencia en grado y máster. Líneas de investigación en inclusión educativa, juventud, comunidades vulnerables y digitalización. dvalero@unizar.es

Resumen

La ilusión de cualquier persona es poder trabajar en el campo en el que se ha formado. Aunque en la profesión del trabajo social exista un fuerte vínculo vocacional, la realidad no es diferente. A la hora de enfrentarse al mundo laboral, los trabajadores y las trabajadoras sociales en España siempre han tenido la disyuntiva de preparar oposiciones para las administraciones públicas o bien buscar empleo en organizaciones del tercer sector o en empresas o, en tiempos más recientes, el ejercicio libre. Este artículo analiza las ofertas recopiladas y ofertadas a las colegiadas y los colegiados por el servicio de empleo del Colegio Profesional de Aragón durante el primer trimestre de 2024, focalizando el análisis en empresas y entidades sociales y del tercer sector (N = 112). Los resultados de la investigación muestran el perfil profesional que se solicita, lo que da pie a reflexionar sobre la formación reglada en Trabajo Social, la importancia de la digitalización, así como los procesos de externalización de servicios desde las administraciones públicas y la posible precarización de las trabajadoras y los trabajadores sociales.

Palabras clave: Trabajo social, ofertas de empleo, tercer sector, empresas, digitalización, formación.

Abstract

The aspiration of anyone is to work in the field in which they have been trained. Although there is a strong vocational dimension to the profession of social work, the reality is no different. When entering the labour market, social workers in Spain have long faced the dilemma of either preparing for competitive examinations to join public administrations or seeking employment in third sector organisations, private companies or—more recently—pursuing independent practice. This article analyses the job offers collected and disseminated to members by the employment service of the Professional Association of Aragon during the first quarter of 2024, focusing specifically on offers from private companies and organisations in the third and social sectors (N = 112). The research findings reveal the professional profile being sought, offering a basis for reflection on formal training in Social Work, the growing importance of digitalisation, as well as the outsourcing of services by public administrations and the potential increase in job insecurity within the social work profession.

Keywords: Social Work, job offers, third sector, companies, digitalisation, training.

1. Introducción

Con este artículo se pretende dar visibilidad a la situación laboral de las personas que actualmente se dedican profesionalmente al trabajo social, arrojando luz sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan en su carrera profesional, permitiendo una comprensión de las dinámicas del mercado laboral para mejorar su empleabilidad. Se ha realizado a través del análisis detallado de las ofertas laborales consultadas en el primer trimestre del año 2024, identificando las tendencias actuales en la demanda de empleabilidad.

El principal objetivo del artículo es proporcionar una pequeña radiografía que analiza las ofertas laborales para las personas que se dedican profesionalmente al trabajo social con el fin de identificar el perfil profesional demandado, las condiciones laborales ofrecidas y los retos que enfrentan estos profesionales en su inserción laboral. Este estudio pretende proporcionar un análisis actual del mercado ofreciendo información útil para las personas recién titulados y los y las profesionales en activo sobre las oportunidades y limitaciones del sector. Se ha pretendido identificar qué tipo de entidades demandan trabajadores y trabajadoras sociales (empresas mercantiles, tercer sector, etc.), describir las competencias y formación adicional requeridas por los empleadores, comparar las condiciones laborales (salarios, duración de los contratos, tipo de jornada) entre los diferentes sectores y examinar la externalización de los servicios en los que se espera encontrar una evidencia de ese creciente proceso por parte de las administraciones públicas, lo que ha incrementado la demanda de trabajadores y trabajadoras sociales en el tercer sector y en entidades mercantiles.

El texto se compone de siete apartados. En el primero hay una introducción del artículo. En el segundo apartado se describe la historia y evolución de la profesión de trabajo social en España, explicando cómo ha transitado desde su origen vinculado a iniciativas privadas hasta su consolidación en el sector público. También se aborda el marco normativo y la relevancia de los colegios profesionales en la promoción y gestión de empleo para los trabajadores y las trabajadoras sociales. En el tercer apartado se realiza una breve explicación de la situación actual del ejercicio del trabajo social. Este apartado expone las perspectivas y realidades laborales en el sector privado, con especial énfasis en las ofertas laborales del tercer sector y empresas mercantiles. Se analiza cómo las políticas sociales han influido en la demanda de tales profesionales, destacando la estabilidad laboral y las condiciones salariales de las personas que se dedican profesionalmente al trabajo social en el ámbito privado. En el cuarto apartado se explica el enfoque metodológico utilizado para el análisis de las ofertas laborales. Se detalla el procedimiento de recolección de datos a partir del boletín semanal del Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón, así como las técnicas de análisis documental empleadas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de las 112 ofertas

de trabajo analizadas. Se describen los perfiles profesionales demandados, las condiciones laborales ofrecidas (salario, duración del contrato, experiencia previa requerida, entre otros) y los sectores más demandados para las personas que se dedican profesionalmente al trabajo social. Seguidamente, se realiza una reflexión sobre los aspectos más relevantes detectados en el estudio, como la predominancia de ofertas en el sector de la protección internacional y la inexistencia de ofertas de trabajo social comunitario... Además, se discuten las implicaciones de la falta de exigencia de estudios de postgrado en las ofertas laborales y el impacto de la externalización de servicios sociales. Y, por último, se ofrece una visión general de las conclusiones obtenidas, resaltando la alta demanda de los trabajadores y las trabajadoras sociales en el sector privado a pesar de las condiciones económicas desfavorables. También se sugieren posibles áreas de mejora en el ámbito laboral y profesional de estos trabajadores cualificados.

En este artículo no solo se pretende aportar una visión crítica de las condiciones laborales actuales de las personas que se dedican profesionalmente al trabajo social, sino que también sienta las bases para futuras investigaciones y reflexiones sobre la evolución de esta profesión en España. Asimismo, los resultados del estudio podrían servir como base para la implementación de políticas que promuevan mejores condiciones laborales para tales profesionales, en particular en lo que respecta a la estabilidad y los salarios.

2. Historia y evolución de la profesión de trabajo social

La actual definición de trabajo social, consensuada en Melbourne en 2014, la califica como disciplina científica y profesión que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el fortalecimiento y la liberación de las personas basada en la práctica y una disciplina académica que queda respaldada por las teorías propias del trabajo social, las ciencias sociales y las humanidades, entre otras (Lima, 2016). La intervención social desde el trabajo social se desarrolla en paliar la desigualdad y la defensa de los derechos humanos (Aguilar, 2013), evitando situaciones de fragilidad (Jaraíz y Zugasti, 2021) y buscando la autonomía de los usuarios (Fantova, 2017).

La primera escuela de formación de asistentes sociales en España aparece en 1932, fundada por Raúl Roviralta y Antonia Ferreras en Barcelona. Sin embargo, la Guerra Civil Española (1936-1939) paraliza y anula estos estudios y hay que esperar a la finalización de esta contienda para que vuelvan a aparecer las escuelas de trabajo social, en cualquiera de sus denominaciones, siendo regulada y reconocida como profesión en 1957. Por tanto, se podría afirmar que la figura profesional de la trabajadora social aparece en esa época aún con la denominación de "asistenta social", que pervivirá y convivirá hasta prácticamente el final del siglo xx. En los primeros momentos, las escuelas estaban creadas al amparo de la Iglesia

Católica y algunas de sus organizaciones. A finales de los sesenta habría en España 42 escuelas, agrupadas en la Federación Española de Escuelas de la Iglesia de Servicio Social (FEEISS) (Molina, 1994). En el año 1964 se aprueba el Decreto 1403/1964, de 30 de abril de 1964, sobre reglamentación de las escuelas para la formación de asistentes sociales. Los estudios, y de paso la nomenclatura oficial de la profesión, pasan a denominarse Trabajo Social y trabajadores/as sociales respectivamente. A partir de 1981, con la promulgación del Real Decreto 1850/1981, se creaba la antigua diplomatura universitaria, transformándose en grado universitario a partir del año 2008. Tras el proceso del denominado Plan Bolonia, que comenzó en 2003, se estableció una formación homogénea en todas las universidades que imparten estos estudios de grado universitario (Vázquez, 2005).

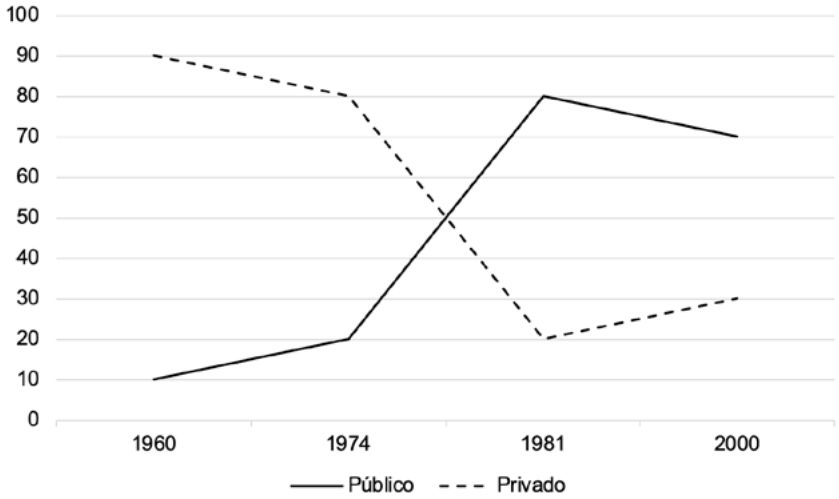
Una primera consolidación del trabajo social como profesión en nuestro país la podemos situar en la década de los sesenta y setenta, cuando entidades como Cáritas empiezan a hacer una determinada labor social que se puede asemejar a pioneras experiencias de servicios sociales comunitarios y se comienza a formular la necesidad de ahondar en un desarrollo comunitario (Couceiro, 1963). Si se establece una división entre la naturaleza de los empleadores y los trabajadores y trabajadoras sociales entre públicos o dependientes de una administración y privados o dependientes de empresas mercantiles o del tercer sector, los primeros estudios cuantitativos de la profesión (Vázquez, 1971; Estruch y Güell, 1976) reflejan una predominancia de empleadores privados, con una pequeña participación de empleo público. En el estudio de Vázquez (1971) se indicaba, a modo de ejemplo, que Cáritas acogía al 25% de las trabajadoras sociales en ejercicio en el país.

Con la recuperación de la democracia en nuestro país se apuesta desde la Administración local por la creación de unos nuevos servicios de proximidad que poco a poco se van desarrollando en diferentes ayuntamientos a partir de las elecciones locales de 1979 (Aguilar, 2009). Son el germen de lo que hoy podemos conocer como Servicios Sociales de Atención Primaria, Generales, Comunitarios, de Base, etc., y poco a poco, sin haber una legislación estatal que lo refrende, las trabajadoras sociales empiezan a aparecer como el profesional de referencia de la ciudadanía en este tipo de servicios (Matías, 2023). Por otro lado, la adquisición de competencias en materia social por parte de comunidades autónomas y diputaciones provinciales hace que la figura del trabajador social en el sistema sanitario, educativo o de gestión de los servicios sociales se multiplique a lo largo de las últimas décadas. Se puede observar como el protagonismo del trabajo social institucionalizado o público, dependiente de las administraciones públicas, se hace predominante en el colectivo profesional siendo mayoritario frente al trabajo social que se desarrolla desde el llamado tercer sector o desde empresas mercantiles que prestan servicios asistenciales con un objetivo de lucro (segundo sector). El estudio de Pardavila y Esnal (1985) ya señalaba que dos tercios de los trabajadores y trabajadoras sociales en activo lo hacían teniendo a la Administración, en cualquiera de sus variantes, como empleadora. El estudio de Torices (2012)

indicaba que un 55% de las personas que se dedican profesionalmente al trabajo social en activo estaban empleadas por la Administración. El IV informe sobre los servicios sociales en España y la profesión del trabajo social (Vicente et. al., 2022) habla de un 61% de empleados públicos, y sin embargo también se indica que se está dando una reducción paulatina del sector público y que existe una tendencia a la externalización de los servicios, con un aumento del segundo y tercer sector.

Pareciera como que se ha producido un viaje de ida y vuelta. Primero una aparición profesional en el sector privado, seguida de una consolidación y expansión en el sector público con la llegada de la democracia, para producirse un paulatino descenso del trabajo en el sector público debido a la deslocalización y subcontratación de servicios en los últimos años.

Gráfico 1. Evolución del empleo de las trabajadoras y los trabajadores sociales



Fuente: Elaboración propia a partir de Vázquez, 1971; Estruch y Güell, 1976; Pardavila y Esnal (1985), y Vicente et al., 2022.

Siempre ha existido un trabajo social que se desarrollaba desde empleadores privados, especialmente de organizaciones no gubernamentales (a partir de ahora, ONG) nacionales o supranacionales, y se puede afirmar que desde principios del actual siglo se han producido cambios de las políticas sociales de los estados de bienestar ampliándose el peso de la iniciativa civil en la creación de políticas públicas, gestión de servicios, etc. (Aguiar, 2006). Asimismo, nos encontramos con que organizaciones asistenciales mercantiles o sociales han introducido en sus plantillas la figura del trabajador o trabajadora social para mejorar los servicios ofertados o cubrir nuevas necesidades de los usuarios (Burgos, 2017; Urabayen, 2017).

Existe un trabajo social público, institucionalizado, dependiente de las administraciones públicas y para acceder a él hay que pasar por una serie de procesos selectivos (oposición, concurso, o concurso-oposición) en los que se tienen que respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y seguridad jurídica. Nos encontramos también que, dado que el trabajo social no es una profesión regulada, para acceder a un puesto de trabajador o trabajadora social en la Administración pública no se exigirá nada más que el título de diplomatura o grado en Trabajo Social y en algún caso el carné de conducir.

En el segundo y tercer sector, el perfil de los trabajadores y las trabajadoras sociales puede quedar no tan bien definido. Salvo que estas entidades opten a concursos de la Administración para gestionar servicios y en los pliegos de las convocatorias se exija esta figura profesional, no se exige, por lo general, que haya en las plantillas de estas entidades trabajadores y trabajadoras sociales y su inclusión en estas bien puede deberse al beneficio que pueden tener los usuarios, la formación que han recibido estos técnicos y la garantía del trabajo que realizan. El acceso al trabajo en este tipo de entidades es más difuso y entran en valor otra serie de condicionantes no recogidos en la tradicional oposición o concurso-oposición. Un trabajo social que no se encuentra suficientemente desarrollado, que se puede ver amenazado por el voluntariado y el intrusismo profesional (Checa et al., 2021) y que tiene un vacío en su investigación (Centenero, 2022), pero que persigue los mismos objetivos que los que marca la definición de Melbourne y que ocupa a un número de profesionales que año tras año se incrementa dado el actual desarrollo de servicios en España. Tampoco podemos olvidar que tras la reciente crisis de la COVID-19 se obliga a replantear servicios, requisitos profesionales, etc., para dar una atención adecuada a las nuevas necesidades (López et al., 2024).

2.1. Los colegios profesionales

La Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, en su artículo 1 define los colegios profesionales como corporaciones de derecho público, amparadas por la ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimento de sus fines. Fines entre los que se encuentran la ordenación del ejercicio de las profesiones y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados y las colegiadas, entre otros. Entre sus funciones (art. 5) tenemos que destacar la ordenación en el ámbito de su competencia, la actividad profesional de los colegiados o la organización de actividades y servicios de interés para los colegiados, de carácter profesional, formativo, etc. Con estos dos artículos mencionados queda acreditada la potestad del Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón en la búsqueda y publicidad de ofertas de trabajo a sus colegiados, como un servicio más dentro de la cartera de los que ofrece.

El Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón tiene sus orígenes en la Asociación de Asistentes Sociales de Zaragoza fundada en 1967. En 1982 se crea el Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social

y Asistentes Sociales de Aragón. En 2018 pasa a denominarse Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón, tal y como lo conocemos hoy en día. El Colegio Profesional abarca las tres provincias aragonesas.

Entre los servicios que ofrece a las personas colegidas, semanalmente, se envía un boletín electrónico con informaciones relevantes. Uno de los apartados de ese boletín son las ofertas de empleo. Cada semana se realiza una revisión de diferentes páginas web, y se incluye esta información en el apartado de "Empleo", donde se publicitan las ofertas seleccionadas.

3. Perspectivas y realidades del trabajo social en entidades privadas en España

Estudios recientes realizados por el Observatorio de la Profesión de Trabajo Social (Observatorio de la Formación Profesional en España, 2020) indican que a lo largo del tiempo ha existido una demanda estable de trabajadores y trabajadoras sociales en las diferentes provincias españolas, aunque esta ha podido variar según la región y la época. Especialmente la demanda laboral se ha visto ampliada en el tercer sector y en situaciones de emergencia social, como se destaca en el informe: la tasa de empleo en el sector fue relativamente alta durante la pandemia de la COVID-19 acaecida en 2020; entonces se puso de manifiesto y en valor la figura de las personas que se dedican profesionalmente al trabajo social para abordar situaciones de emergencia social, evidenciando la resiliencia y adaptabilidad del sector (Consejo General del Trabajo Social, 2021). Los trabajadores y trabajadoras sociales se enfrentan a mayores desafíos en términos de estabilidad laboral y condiciones salariales en comparación con otros sectores más consolidados. Muchos de los contratos ofrecidos en el ámbito social tienden a ser temporales o de corta duración, con solo un 52% de los contratos siendo indefinidos y, en muchas ocasiones, a tiempo parcial o con proyectos con fecha de finalización (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024).

Otro elemento relevante son las competencias y formación de los y las profesionales en los servicios sociales de proximidad (Gómez, 2010). La adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior ha permitido una mayor estandarización y calidad en la formación de los y las profesionales (Pastor, 2014). Estas deben poseer una amplia gama de competencias y de formación, incluyéndose habilidades interpersonales, capacidad para la mediación, resolución de conflictos, conocimiento de la legislación social, destrezas en planificación y gestión de proyectos. Además, la formación continua es crucial para mantener la eficacia en la intervención social (Gómez, 2010). El grado universitario en Trabajo Social proporciona esta formación requerida en las distintas áreas, aunque se sigue enfatizando la necesidad de prácticas profesionales supervisadas como componente esencial del aprendizaje a lo largo de los cuatro años de formación (Pastor, 2014). Existen además programas de formación continua y postgrados, como los másteres en Intervención Social, Mediación Familiar, Trabajo

Comunitario, etc., que complementan la formación inicial y permiten de esta manera a los y las profesionales poder especializarse en áreas específicas. A su vez, a raíz de la crisis provocada por la COVID-19, se puso de manifiesto la necesidad de formación en competencias digitales, que actualmente se están volviendo esenciales dado el aumento de la gestión e intervención a través de plataformas tecnológicas (Marín, 2020).

Para terminar, es necesario hablar de los desafíos y oportunidades a los que se enfrenta el sector de los servicios sociales de proximidad y que afectan tanto a las salidas profesionales como a la calidad del servicio ofrecido en sí mismo. La financiación insuficiente, la temporalidad, la exigente formación, la precariedad laboral, la alta carga de trabajo, la burocratización, el estrés y agotamiento del profesional (*burnout*), la difícil conciliación laboral y familiar en un sector feminizado, son algunos de los problemas recurrentes de una larga lista que limitan la capacidad de los trabajadores y las trabajadoras sociales para realizarse en su profesión. También, se podría añadir, el desafío de las personas con esta profesión de sentirse reconocidas y valoradas por parte de otros profesionales, del Estado y de los ciudadanos. Todo lo expuesto anteriormente contribuye a una falta de visibilidad y reconocimiento en comparación con otras profesiones. Esto puede influir en la motivación y la retención de buenos y buenas profesionales en el sector social (Cosano, 2006), problemas que nos podemos encontrar menos comunes en sectores como la industria o la tecnología, donde las condiciones laborales y el reconocimiento suelen ser más favorables (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024).

Sin embargo, también debemos destacar las oportunidades. Hay que decir que tras la pandemia de la COVID-19 hubo un impacto profundo en los servicios sociales de proximidad y en el rol de los y las profesionales del trabajo social. La crisis sanitaria exacerbó los problemas sociales preexistentes y generó nuevas demandas, poniendo a prueba la capacidad de respuesta del sistema de servicios sociales. El impacto de la tecnología con la automatización en el trabajo social en este periodo fue evidente. Su entrada como apoyo a la situación sanitaria y social creada sirvió para ver que las tecnologías a corto plazo no van a sustituir a los trabajadores y las trabajadoras sociales, dado que sus funciones requieren un alto grado de empatía, interacción personal y juicio humano, tareas que son difíciles de automatizar. Sin embargo, las tecnologías pueden servir de complemento para mejorar la eficacia administrativa y permitir un enfoque más centrado en el individuo (Gómez-Poyato et al., 2021). La experiencia adquirida en este periodo resaltó la importancia de contar con un sistema de servicios sociales resiliente y bien financiado, que cuente con políticas de bienestar social flexibles y capaces de adaptarse a situaciones de crisis (Ríos, 2022). Esto se ha demostrado con un mayor apoyo institucional y con la implementación de políticas más inclusivas (Consejo General del Trabajo Social, 2021), como se ha visto con los diferentes programas de innovación social o proyectos europeos que ofrecen oportunidades para la financiación y el desarrollo profesional, promoviendo prácticas innovadoras y colaborativas (EESC, 2019).

El futuro de las salidas profesionales del trabajo social en los servicios sociales de proximidad en España debe tener en cuenta, por un lado, el envejecimiento de la población que continuará siendo un factor significativo que impulsará la demanda de los servicios sociales de proximidad con la necesidad de crear programas de atención integral para personas mayores, que incluyan tanto el apoyo domiciliario como la intervención comunitaria. Por otro lado, la diversidad cultural creciente en muchas comunidades exigirá enfoques de intervención culturalmente competentes y, por último, la digitalización de los servicios y la incorporación de tecnologías serán tendencia clave en el futuro de la profesión, lo que requerirá una formación continua y la adquisición de nuevas competencias por parte de los y las profesionales del trabajo social (Herrera-Hernández y Gutiérrez-Barroso, 2023; Eito-Mateo et al., 2023).

Las salidas profesionales del trabajo social en los servicios sociales de proximidad en España están moldeadas por una combinación de distintos factores económicos y sociales. El sector sigue siendo un pilar fundamental del bienestar social y ofrece numerosas oportunidades a los y las profesionales comprometidos y comprometidas en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. El fortalecimiento del trabajo social y la colaboración institucional se vislumbran como estrategias futuras esenciales para abordar de manera más efectiva las complejas problemáticas sociales (López et al., 2024). La capacidad de los trabajadores y las trabajadoras sociales para actuar como facilitadores será una competencia cada vez más valorada, ya que el fortalecimiento de los servicios sociales de proximidad es fundamental para garantizar un sistema de protección social que responda de manera efectiva a las necesidades de la población y promueva una sociedad más equitativa e inclusiva.

4. Metodología de la investigación

El boletín electrónico semanal que emite el Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón contiene un apartado dedicado a "Empleo y Autoempleo", donde se recopilan tanto convocatorias de empleo público de ámbito territorial autonómico, como ofertas de trabajo de empresas mercantiles y del tercer sector de la Comunidad Autónoma de Aragón y del resto del territorio nacional. Este es un servicio más que el Colegio presta a sus integrantes.

La metodología utilizada en este estudio combina técnicas de revisión documental y entrevistas semiestructuradas (Corbetta, 2003) con el objetivo de ofrecer un análisis riguroso de las ofertas laborales recopiladas en el boletín semanal del Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón durante el primer trimestre de 2024.

La principal técnica utilizada fue el análisis de contenido (Andreu, 2002), lo que permitió una interpretación sistemática de los datos obtenidos a partir de las ofertas laborales publicadas en los boletines del Colegio

Profesional, especialmente las ofertas de empleo del primer trimestre de 2024, volcándolas a una tabla de datos para facilitar el análisis posterior.

El procedimiento consistió en la revisión exhaustiva de 11 boletines emitidos por el Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón en el mencionado primer trimestre de 2024. De cada boletín, se extrajeron las ofertas de trabajo específicamente dirigidas a profesionales del trabajo social, las cuales se volcaron en una tabla de datos estructurada para su posterior análisis. Además del análisis documental, se realizaron entrevistas con responsables del Colegio Profesional de Trabajo Social de Aragón, con el fin de comprender los criterios de selección y publicación de las ofertas laborales. Esas entrevistas aportaron información complementaria sobre el proceso de gestión de las ofertas y la identificación de las tendencias actuales del mercado laboral para los y las profesionales del trabajo social.

Esta gestión está basada en la búsqueda semanal y de forma manual de ofertas de empleo en los portales de INAEM (Instituto Aragonés de Empleo), Infojobs, Hacesfalta.org e inforesidencias y directamente en las páginas web de las entidades de acción social más importantes a escala nacional que publicitan sus propias ofertas de trabajo. Las ofertas de trabajo tienen que ser específicamente para trabajadores y trabajadoras sociales salvo que vayan a desarrollarse en la Comunidad Autónoma de Aragón, donde también se contemplan ofertas no exclusivas de esta profesión. En las ofertas de trabajo a escala nacional solo se contemplan las que se publicitan a jornada completa.

Para sistematizar la información de la tabla de datos, se definieron 15 variables clave, tal y como se recoge en la tabla 1. Esta estructura permitió una comparativa detallada de las ofertas en relación con las condiciones laborales y las competencias demandadas.

La investigación se llevó a cabo siguiendo rigurosos principios éticos. Se garantizó la confidencialidad de las fuentes y la protección de los datos analizados. Las ofertas de trabajo se recogieron únicamente de fuentes públicas, y se respetaron los derechos de las entidades ofertantes. Asimismo, en las entrevistas realizadas se aseguró el anonimato de las personas participantes y su consentimiento informado. Se evitó cualquier tipo de manipulación de los datos para asegurar la fiabilidad y la objetividad de los resultados obtenidos.

5. Resultados

Los resultados descriptivos más relevantes de los ítems estudiados se pueden resumir en los siguientes puntos.

En total se han consultado 11 boletines y se han examinado un total de 112 ofertas de trabajo. Los ítems por estudiar quedan recogidos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Ítems por estudiar

Ítem 1	Figura profesional ofertada	**Ítem 9**	Experiencia profesional previa
Ítem 2	Canal de difusión	**Ítem 10**	Idiomas requeridos
Ítem 3	Área de trabajo	**Ítem 11**	Conocimientos informáticos requeridos
Ítem 4	Empresa u entidad ofertante	**Ítem 12**	Otros requisitos
Ítem 5	Provincia a desarrollar funciones	**Ítem 13**	Otros aspectos valorables
Ítem 6	Duración del contrato	**Ítem 14**	Carné de conducir
Ítem 7	Salario	**Ítem 15**	Tipo de jornada laboral
Ítem 8	Funciones que desarrollar		

Fuente: Elaboración propia.

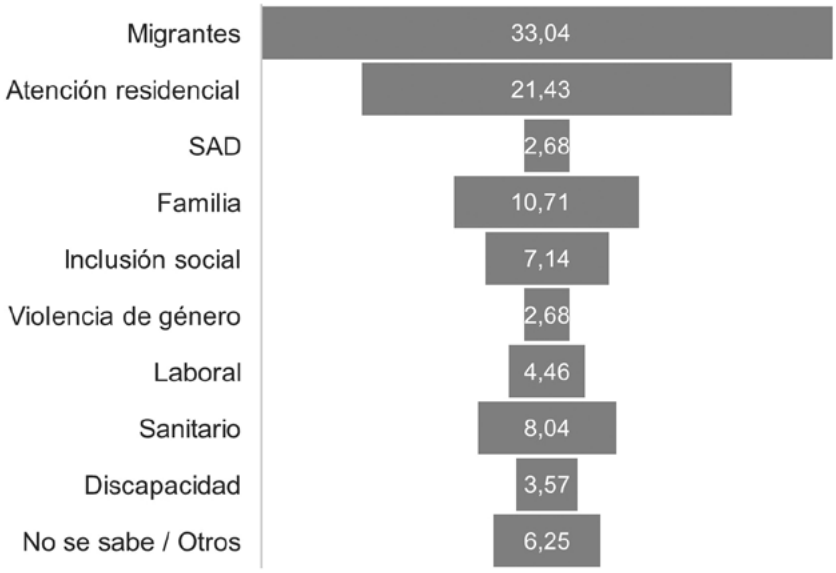
De la información recogida, se han desechado las frases comunes como "se ofrece buen ambiente de trabajo" o se pide como requisito "predisposición a trabajar en equipo" puesto que son actitudes o conocimientos manidos y aptos para casi cualquier oferta de trabajo. Asimismo, se ha desechado la información sobre los beneficios no económicos que ofrecen las ofertas y que comúnmente se conocen como "salario emocional" puesto que se considera que no está regulado en el ordenamiento laboral español.

Por lo que respecta a la figura profesional ofertada, evidentemente la mayoría (88%) hacen referencia a trabajador o trabajadora social. Sin embargo, nos encontramos con un 12% de ofertas que hacen referencia a otras categorías profesionales en las que los trabajadores y las trabajadoras sociales pueden concurrir. En estos casos, la predominancia es de "orientador laboral" y "técnico de proyectos".

El canal de difusión. El 67% de las ofertas han sido difundidas a través de canales generalistas (Instituto Aragonés de Empleo, Infojobs, Hacesfalta). Por lo que respecta al resto (33%), ha sido la propia entidad contratante la que ha ofertado, a través de sus canales, la propuesta. De estas últimas, más de la mitad de las ofertas correspondían a la Cruz Roja.

En cuanto al área de actividad, recogida en el gráfico 1, se puede observar como el 33% de los anuncios estaban en relación con el trabajo con migrantes. Aquí hemos agrupado ofertas que hacían referencia exclusiva a protección internacional como otras que hablaban de integración de población migrante u otro tipo de denominaciones similares. Algo más del 21% hace referencia a un trabajo social residencial y ya, a una considerable distancia, nos podemos encontrar con ofertas de trabajo que implican trabajo social familiar (puntos de encuentro, menores infractores, acogimiento familiar, etc.) o trabajo social sanitario, donde hemos agrupado ofertas para trabajar en hospitales y las ofertadas por la asociación española contra el cáncer.

Gráfico 2. Área de intervención en %



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

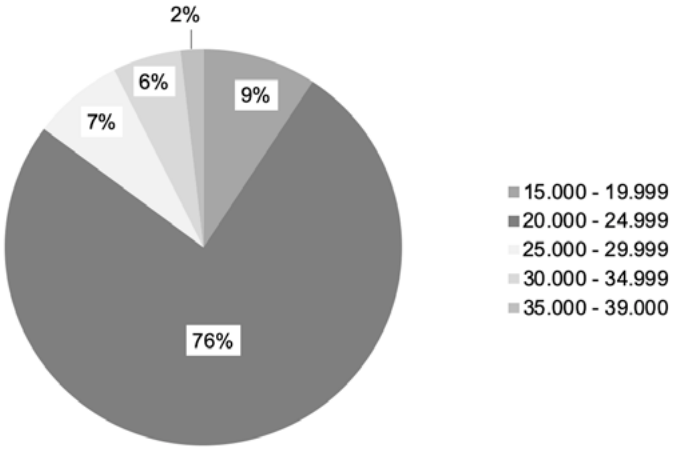
La entidad ofertante está dominada por la Cruz Roja (29% de las ofertas estudiadas). Es significativo indicar que un 20% corresponde a empresas mercantiles y que un 14% de las ofertas no indican cuál es la empresa o entidad ofertante.

La geografía de las ofertas se ha demostrado no relevante al encontrarse en prácticamente todas las comunidades autónomas. Evidentemente hay una predominancia de la Comunidad Autónoma de Aragón al haberse utilizado los servicios del Colegio Profesional de esta comunidad para recopilar las ofertas.

En cuanto a la duración del contrato, el 52% de las ofertas indicaban un contrato indefinido. Un 17% era por sustitución de trabajador y el resto indicaba temporal o no se indicaba la temporalidad.

A la hora de valorar el salario ofertado, hay que destacar que 58 de las 112 ofertas estudiadas no hacían ningún tipo de referencia a este aspecto. Las que sí lo hacían podían indicar un salario fijo o bien indicar un mínimo y un máximo en función de la valía del candidato. En esos casos se ha optado por hacer la media aritmética para poder valorar globalmente estos datos. En total nos encontramos con una horquilla de salario que oscila entre los 15.000 € anuales y los 36.500 €. La media aritmética de todos los datos obtenidos arroja un salario medio de 23.019 € anuales. En el gráfico 2 hemos agrupado los resultados por intervalos de 5.000 € para una visualización más rápida.

Gráfico 3. Salarios ofertados

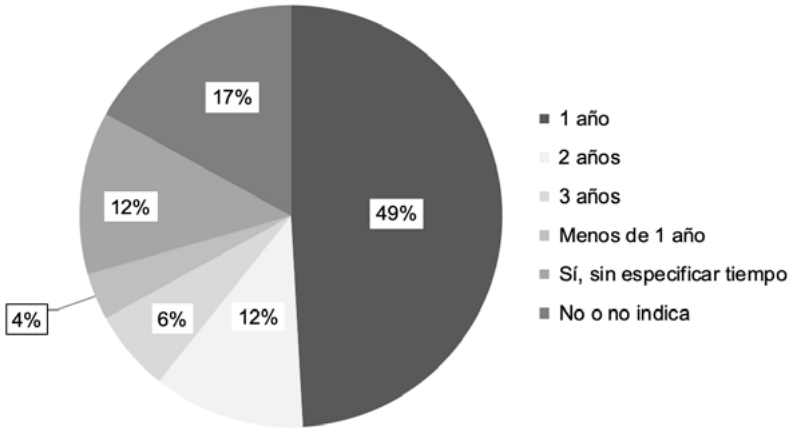


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Por lo que respecta a las funciones que se explicitaban en las ofertas, se puede decir que prácticamente el 100% que hacían referencia a ellas indicaban en algún momento la intervención individual con usuarios a través de expresiones como "atención individualizada", "valoración", "elaboración de historias y/o informes sociales", "acompañamiento e intervención social", etc. Sí que se hace también referencia a gestión de proyectos, recursos, etc. Cabe también destacar que en las ofertas en las que se hacía referencia a trabajo en centros residenciales a parte de la atención al usuario y su familia se hace también a la gestión de equipos.

En cuanto a la experiencia profesional exigida, plasmamos en el gráfico 3 los resultados obtenidos. Se puede adelantar que un 83% de las ofertas analizadas exigía una experiencia profesional previa siendo de al menos un año la mitad de los anuncios estudiados y llegando a solicitar hasta tres años de experiencia profesional en algo más del 6%.

Gráfico 4. Experiencia profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Un 45% de las ofertas exigen o valoran el conocimiento de idiomas. La prioridad son el inglés y/o francés, pero también nos encontramos con demandas de árabe y ucraniano. Asimismo, también figuran demandas de conocimiento de lenguas cooficiales del Estado español. Por lo que respecta a los conocimientos informáticos, el 53% de las ofertas no indica o valora conocimientos específicos informáticos. Por el contrario, un 13% de las ofertas piden o valoran el conocimiento de programas específicos de gestión en función del área de trabajo a desarrollar.

El 60% de las ofertas analizadas no manifiestan necesidad de otro tipo de requisitos. El 40% restante solicitan conocimientos específicos en el área de trabajo, como puede ser protección internacional / extranjería, violencia de género, intervención familiar, etc.

A la hora de valorar otras cualidades de personas candidatas, nos encontramos con que el 21% de las ofertas valoran favorablemente el ser reconocido con un grado de discapacidad. El 12% de las ofertas valoran favorablemente la experiencia en voluntariado, prioritariamente en la organización convocante de la oferta. El 15% de las ofertas estudiadas indicaban que valoraban formaciones específicas de postgrado (máster, estudios propios de universidad o titulación acreditativa de Dirección de Centros de Servicios Sociales).

El 50% de las ofertas requieren o valoran el carné de conducir en personas candidatas. Por lo que se refiere al tipo de jornada, nos encontramos con que un 48% de las ofertas especifica que la jornada será partida o directamente a turnos, pudiendo ser de lunes a viernes o de lunes a domingo. También nos encontramos con varias demandas que indican la necesidad de portar teléfono de guardia las 24 horas. El 39% de las ofertas no hacían referencia al tipo de jornada.

El análisis de las 112 ofertas laborales dirigidas a profesionales del trabajo social revela un perfil predominante orientado hacia la intervención individual y familiar. Aproximadamente el 88% de las ofertas se destina a los y las profesionales del trabajo social, mientras que el 12% restante corresponde a perfiles afines, como orientadores laborales y técnicos de proyectos. En términos contractuales, el 52% de las ofertas proporciona contratos indefinidos, mientras que las restantes ofertas incluyen contratos de carácter temporal o por sustitución. El rango salarial ofertado fluctúa entre los 15.000 y 36.500 euros anuales, con una media salarial de 23.019 euros.

6. Discusión

A la hora de establecer la discusión sobre el trabajo realizado, se ha decidido ahondar en cuatro aspectos de este que nos han parecido más relevantes en toda la investigación realizada.

Respecto a las condiciones laborales, los resultados confirman la hipótesis de una precariedad salarial en el sector privado. El salario medio anual de 23.000 € (INE, 2024) es notablemente inferior al salario medio nacional, lo que plantea un reto significativo para la atracción y retención de talento en la profesión. A pesar de que más de la mitad de las ofertas ofrecen contratos indefinidos, la alta proporción de contratos temporales y la prevalencia de jornadas parciales sugieren una inestabilidad estructural en el mercado laboral del trabajo social. Las ofertas estudiadas no eran para recién titulados sin experiencia. En el 80% de las ofertas se exigía una mínima experiencia laboral previa en la materia. Teniendo en cuenta que el avance de datos de la última Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2024) hace ya referencia a que el salario medio anual en España en 2024 es de 26.948,87 €, esto indica que las ofertas de trabajo estudiadas ofertan un 14,7% menos que el salario medio en España en el año 2022. Esto es especialmente preocupante dado el alto nivel de implicación emocional y la carga de trabajo (López et al., 2024).

En segundo lugar, en el perfil profesional demandado, con un 88% de las ofertas orientadas a los y las profesionales del trabajo social, un porcentaje significativo está destinado a perfiles relacionados o orientadores laborales y técnicos de proyectos. Este dato indica que el mercado laboral sigue siendo flexible en cuanto a la denominación de los puestos y que se valora la capacidad de las personas que se dedican profesionalmente al trabajo social para adaptarse a roles que incluyen una gama amplia. Esta realidad sugiere que, aunque el trabajo social sigue siendo una disciplina centrada en la intervención social directa, el aumento de las exigencias laborales y la escasez de recursos han generado una demanda de perfiles más polivalentes, lo que puede reflejar una falta de especialización formal en algunos ámbitos (Centenero, 2022).

En tercer lugar, cabe destacar la predominancia de ofertas de trabajo, una de cada tres, para el sector de trabajo con migrantes, protección

internacional, etc. No hace falta hacer ninguna investigación para saber que en la actualidad en España uno de los sucesos que más titulares de prensa arroja es la crisis migratoria que se vive. Lacomba (2020) y Lacomba y Berlanga (2022) ya indicaban la importancia que el tercer sector y las ONG tenían a la hora de trabajar con estos colectivos y los datos reflejados en esta investigación no hacen otra cosa que refrendar este hecho: la inexistencia de ofertas de trabajo específicas para trabajo social comunitario o grupal. Aunque se puede entender que el objeto del trabajo social individual/familiar trabaja para potenciar a los sujetos y mejorar sus condiciones de vida y el grupal y/o comunitario pretende el cambio o mejora de las estructuras sociales para permitir un mejor desarrollo de bienestar de individuos y/o colectivos (Ríos, 2022), la realidad es que la empresa ofertante puede pedir al profesional que utilice técnicas de trabajo social grupal o comunitario en momentos puntuales con los participantes. Esta situación puede ser debida a falta de recursos y también al desconocimiento en España de los beneficios de estas técnicas.

En cuarto lugar, la falta de exigencia de estudios de postgrado en la mayoría de las ofertas (solo el 15% lo menciona) confirma la hipótesis de que la formación adicional no es un requisito generalizado, lo que sugiere que el título de grado en Trabajo Social sigue siendo suficiente para acceder a la mayoría de los puestos. No obstante, esta falta de especialización formal puede estar afectando tanto a la percepción del valor del trabajo social como a las condiciones laborales ofrecidas, perpetuando un círculo vicioso de baja remuneración y alta rotación en el sector (Cazorla, 2011).

Por último, la externalización de servicios al tercer sector ha generado un aumento en la demanda de los y las profesionales del trabajo social. Sin embargo, genera una inestabilidad laboral donde las ofertas suelen estar condicionadas por financiación limitada y temporal de proyectos, lo que podría contribuir a una mayor precariedad en el sector.

7. Conclusiones

Somos conscientes de los límites de esta investigación al no asumir ningún dato del empleo público que se oferta en trabajo social. Pero como ya hemos indicado al inicio de este artículo, el empleo público se rige por otros patrones que podrían alterar y desvirtuar los resultados de la investigación. Sí que creemos que sería necesario monitorizar de una manera sistemática las ofertas de trabajo a profesionales del trabajo social para tener datos más fidedignos para, en un momento dado, poder defender la profesión y a sus profesionales.

Se observa la alta demanda de profesionales del trabajo social pese a condiciones económicas desfavorables. A lo largo del estudio, se ha evidenciado que la empleabilidad sigue siendo alta, especialmente en organizaciones del tercer sector y durante situaciones de emergencia social, como lo ocurrido durante la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, las condiciones laborales no son siempre favorables, con contratos temporales

o a tiempo parcial, y salarios medios que siguen siendo bajos en comparación con otros sectores profesionales. La precariedad en el sector es evidente, motivo de protestas públicas en la actualidad y con demandas interpuestas a diversas organizaciones privadas del sector social.

También es importante señalar que todas las ofertas hacen referencia a trabajo con colectivos vulnerables, dependientes y/o en situación de fragilidad. Tradicionalmente ha sido siempre el campo de actuación del trabajo social. Se da prácticamente por desaparecido el trabajo social en empresa y, sin embargo, nos atrevemos a decir que puede ser un nicho de mercado para los gabinetes de trabajo social privado.

Hay que tener en cuenta el impacto de la inteligencia y la automatización en el trabajo social. Por ahora es evidente que la tecnología no reemplazará a los y las profesionales del trabajo social a corto plazo debido a las características humanas necesarias en la profesión (empatía, interacción personal, etc.), pero la automatización y el campo de la inteligencia artificial ya están mejorando diferentes sectores laborales y es cierto que en el sector social solo ha influenciado en la mejora de la eficiencia administrativa y en la liberación a los y las profesionales del trabajo social de tareas rutinarias y repetitivas, lo que está permitiendo que se enfoquen más en la atención directa a los usuarios. Esto representa una oportunidad para que el trabajo social se transforme, haciendo que los y las profesionales necesiten adquirir nuevas competencias digitales, una tendencia clave para el futuro.

Todo lo anterior nos lleva a tener claro los futuros retos y oportunidades. A pesar de la falta de visibilidad y el reconocimiento en comparación con otras profesiones, la importancia del trabajo social ha quedado clara durante los últimos años, particularmente tras la pandemia. La automatización de procesos y la digitalización, aunque no sustituyan completamente al trabajador o trabajadora social, pueden contribuir a mejorar la eficiencia en la prestación de servicios, creando un futuro más resiliente y enfocado en las necesidades sociales emergentes. Para maximizar estas oportunidades, será esencial que los y las profesionales del sector adopten formación en tecnologías emergentes y se capaciten continuamente.

Nuestros egresados serán la pieza fundamental para este cambio. La ilusión de cualquier estudiante que finaliza sus estudios del grado de Trabajo Social es poder trabajar dignamente "de lo suyo", la de cualquier profesional que ya ejerce es la de mejorar sus condiciones de trabajo y la de todos debería de ser establecer fronteras claras entre lo que puede ser una actividad voluntaria en una entidad de lo que es un ejercicio profesional.

Este estudio subraya la necesidad de abordar los desafíos estructurales que enfrenta la profesión de trabajo social en España, particularmente en el ámbito privado. Las condiciones laborales desfavorables, la falta de especialización formal y la creciente externalización de servicios son factores que, si no se abordan de manera adecuada, pueden socavar la estabilidad y el desarrollo de la profesión a largo plazo. Es crucial que tanto las entidades empleadoras como los órganos profesionales y guber-

namentales trabajen conjuntamente para mejorar la situación de los y las profesionales del trabajo social y se le conceda el reconocimiento a su rol dentro de la sociedad.

Referencias bibliográficas

Aguiar Fernández, Francisco Xabier. (2006). Tercer sector: análisis, desafíos y competencias desde el Trabajo Social. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 1 Ext., 439-439.

Aguilar Hendrickson, Manuel. (2009). Servicios Sociales: Las Tribulaciones de un sector emergente. En Luis Moreno Fernández (Ed.), *Reformas de las Políticas de Bienestar en España* (p. 171-205). Siglo XXI.

Aguilar Idáñez, María José. (2013). *Trabajo Social, concepto y metodología*. Ediciones Paraninfo y Consejo General del Trabajo Social.

Andreu Abela, Jaime José. (2002). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Burgos Martínez, Macarena Paz. (2017). Conocimiento y reconocimiento del Trabajo Social en la praxis gerontológica. *Documentos de Trabajo Social*, 60, 43-69.

Cazorla González-Serrano, María del Carmen. (2011). Una aproximación a los aspectos positivos y negativos derivados de la puesta en marcha del Plan Bolonia en la Universidad Española. *Revista Jurídica de la investigación e Innovación Educativa, 4*, 91-104.

Centenero de Arce, Fátima. (2022). El Trabajo Social en el tercer sector de acción social. Un déficit de reconocimiento social. *Trabajo Social Hoy*, 95, 47-60. http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2022.0003

Checa Caballero, Sabina; Orellana Alonso, Natividad; Vidal Mollón, José, y Vazirani Mangnani, Simran. (2021). Actitudes del alumnado de Educación Social y Trabajo Social hacia el voluntariado como forma de intrusismo laboral. *RES: Revista de Educación Social*, 33, 278-297.

Consejo General del Trabajo Social. (2021). *Informe sobre el impacto de la COVID-19 en el Trabajo Social*. Consejo General del Trabajo Social.

Corbetta, Piergiorgio. (2003). *Investigación cuantitativa e investigación cualitativa. Metodología y técnicas de la investigación social.* McGraw Hill.

Cosano Rivas, Francisco. (2006). Un modelo de prácticas para el Trabajo Social en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior. *Acciones e investigaciones sociales*, 1, 417.

Couceiro Núñez, Enrique. (1963). La planificación social. *Documentación Social*, 17-18 (enero-junio), 5-9.

Decreto 1403/1964, de 30 de abril, sobre reglamentación de las Escuelas para formación de Asistentes Sociales, BOE núm. 117 § 6305 (1964).

EESC. (2019). *Innovación social y trabajo comunitario en Europa*. Comité Económico y Social Europeo.

Eito-Mateo, Antonio; Gómez-Poyato, María José, y Matías Solanilla, Antonio. (2023). Una reflexión sobre la situación actual del Trabajo Social crítico. *Servicios Sociales y Política Social*, 129, 39-50.

Estruch, Juan, y Güell, Antoni. (1976). *Sociología de una profesión. Los asistentes sociales*. Península.

Fantova Azcoaga, Fernando. (2017). Servicios Sociales e inclusión social: análisis y perspectivas en el País Vasco. *Zerbitzuan*, 64, 9-31. https://doi.org/10.5569/1134-7147.64.01

Gómez Gómez, Francisco. (2010). Competencias profesionales en el Trabajo Social. *Portularia, X*(2), 51-63.

Gómez-Poyato, María José; Eito-Mateo, Antonio, y Matías Solanilla, Antonio. (2021). Aceleración del Trabajo Social Digital por la COVID-19: estudio de caso. En Paula Méndez Domínguez y Joaquín Castillo De Mesa (Coords.), *Trabajo Social digital frente a la COVID-19* (p. 121-136). Thomson Reuters Aranzadi.

Herrera-Hernández, Juan Manuel, y Gutiérrez-Barroso, Josué. (2023). Transferencia de conocimiento e innovación social desde la Universidad para la ruptura de la brecha digital desde los servicios sociales. *methaodos. revista de ciencias sociales, 11*(2), m231102a11-m231102a1. https://doi.org/10.17502/mrcs.v11i2.707

Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2024). *Encuesta de Estructura Social (EES). Avance 2022.* Nota de prensa, 20 junio 2024.

Jaraíz Arroyo, Germán, y Zugasti Mutilva, Nerea. (2021). Proximidad e intervención social profesional. Una mirada desde los servicios sociales de proximidad. *Cuaderno de Relaciones Laborales, 39*(2), 239-258.

Lacomba Vázquez, Joan. (2020). Una revisión del Trabajo Social con migrantes y refugiados. Construyendo nuevas bases teóricas y metodológicas. *Ehquidad. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 14, 293-332. https://doi.org/10.15257/ehquidad.2020.0020

Lacomba Vázquez, Joan, y Berlanga Adell, María Jesús. (2022). Migrantes, refugiados y tercer sector social. Un análisis del papel de las grandes ONG españolas en la gestión de fondos y políticas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 29(1), 1-23. https://doi.org/10.14198/ALTERN.19307

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, BOE núm. 40 § 3046 (1974).

Lima Fernández, Ana Isabel. (2016). Definición Global de Trabajo Social en Melbourne (2014), *Revista de Treball Social*, 207, 143-154.

López Peláez, Antonio; Keet, Annaline, y Moon Sung, Chung (Eds.). (2024). *Programas de Bienestar Social y educación en Trabajo Social en una encrucijada: nuevos enfoques para una sociedad pospandémica*. Taylor & Francis.

Marín Alonso, Inmaculada. (2020). *Digitalización e innovación tecnológica en la administración pública: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 151, 373-396.

Matías Solanilla, Antonio. (2023). *En primea línea. La trabajadora social de Servicios Sociales de Aragón*. Aranzadi.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024, mayo 14). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024 - Resumen*. Recuperado 8 abril 2025, de https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/imt-2024-estatal-resumen.html

Molina Sánchez, María Victoria. (1994). *Las enseñanzas del Trabajo Social en España 1932-1983. Un estudio socioeducativo*. Universidad Pontificia de Comillas.

Observatorio de la Formación Profesional en España (2020). *Informe anual 2020*. Fundación Bankia por la Formación Dual. Recuperado 8 abril 2025, de https://www.observatoriofp.com/downloads/2020/informe-completo-2020.pdf

Pardavila, Balbino, y Esnal, Mikel. (1985). Unos datos sociolaborales básicos de los trabajadores sociales - Asistentes Sociales. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 3, 74-85.

Pastor Seller, Enrique (Ed.). (2014) *Las prácticas curriculares en el Grado de Trabajo Social. Supervisión y construcción del conocimiento desde la práctica profesional*. Editorial Universitas.

Real Decreto 1850/1981, de 20 de agosto, sobre incorporación a la Universidad de los estudios de Asistentes Sociales como Escuelas Universitarias de Trabajo Social, BOE núm. 206 § 19360 (1981).

Ríos, Virginia. (2022). Elementos de Impulso y Barreras en el Camino de las Mujeres Ejecutivas a la alta Dirección Empresarial en España. *Journal of International Women's Studies, 23*(5), 4-19.

Torices Blanco, Alba. (2012). *Trabajadoras Sociales del Siglo XXI: Su perfil actual.* Consejo General del Trabajo Social.

Urabayen Reyes, Marcos. (2017). Trabajo Social en la atención residencial a personas mayores: explorando nuevos campos de intervención. En Ana I. Lima Fernández, Enrique Pastor Seller y Carmen Verde Diego (Coord.), *Comunidades sostenibles: Dilemas y retos desde el trabajo social* (p. 1966-1976). Aranzadi.

Vázquez, J. M. (1971). *Situación del Servicio Social en España*. Instituto de Sociología Aplicada.

Vázquez Aguado, Octavio. (2005). *Libro Blanco Título de Grado en Trabajo Social*. ANECA.

Vicente González, Emiliana; Nogués Sáez, Luis, y Orgaz Alonso, Christian (Coord.). (2022). *IV informe sobre los Servicios Sociales en España y la Profesión del Trabajo Social*. Consejo General del Trabajo Social.