

El trabajo social como pilar del tercer sector de acción social: análisis de competencias y funciones

Social work as a pillar of the third sector of social action: an analysis of competencies and roles

Fatima Centenero de Arce¹

ORCID: 0000-0002-0343-2824

Recepción: 19/03/25. Revisión: 16/06/25. Aceptación: 26/06/25

Para citar: Centenero de Arce, Fatima. (2025). El trabajo social como pilar del tercer sector de acción social: análisis de competencias y funciones. *Revista de Treball Social*, 229, 17-36. <https://doi.org/10.32061/RTS2025.229.01>

Resumen

Este artículo analiza el papel del trabajo social como actor clave en el tercer sector de acción social (TSAS) subrayando su origen ligado a los movimientos sociales de la segunda mitad del siglo xx. Estas movilizaciones surgieron como respuesta ciudadana a los profundos cambios estructurales de la era industrial, que generaron nuevas y complejas necesidades sociales. El TSAS canalizó las demandas colectivas, ganando progresivamente relevancia hasta influir en los discursos sociales, científicos y políticos. Este sector, conformado por entidades no lucrativas, voluntarias y autónomas, se consolidó como un puente entre el Estado y la sociedad civil.

El movimiento social del TSAS ha evolucionado desde su rol reivindicativo y asistencial hacia una creciente profesionalización, en la que el trabajo social ha pasado a ocupar un lugar central dentro de las organizaciones. El trabajador social no solo ejerce funciones de atención directa, sino también tareas complejas de planificación, gestión, evaluación y dirección, aportando una visión integradora, científica y técnica imprescindible para el cumplimiento de sus fines sociales.

¹ Doctora en Trabajo Social. Profesora asociada en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Murcia. fcda1@um.es

La formación del trabajador social permite abordar de forma integral problemas sociales complejos y adaptarse a las exigencias de calidad, transparencia y eficacia que demanda el sector. Asimismo, se reivindica su papel estratégico en la transformación social y el diseño de políticas públicas desde una perspectiva inclusiva y participativa.

En conclusión, se aboga por fortalecer la identidad del trabajo social dentro del TSAS, reconociendo su capacidad única de conjugar intervención social y gestión organizativa, clave para la sostenibilidad y el impacto social del sector.

Palabras clave: Trabajo social, acción social, entidades no lucrativas, tercer sector.

Abstract

This article examines the role of social work as a key player within the Third Sector of Social Action (TSAS, from the Spanish), emphasising its origins in the social movements of the latter half of the 20th century. These movements emerged as a civic response to the profound structural transformations of the industrial era, which generated new and complex social needs. The TSAS served as a channel for collective demands, progressively gaining relevance until it came to influence social, scientific and political discourse. Comprising non-profit, voluntary and autonomous organisations, this sector has consolidated its position as a bridge between the State and civil society.

The social movement underpinning the TSAS has evolved from an advocacy- and welfare-oriented role towards a process of professionalization in which social work occupies a central place within these organisations. Social workers not only provide direct care and support, they also engage in complex tasks related to planning, management, evaluation and leadership—contributing an integrative, scientific and technical perspective that is essential for achieving the sector's social objectives.

Social work education equips professionals to address complex social problems holistically while meeting the sector's growing demands for quality, transparency and efficiency. Moreover, social workers play a strategic role in social transformation and in shaping public policy from an inclusive and participatory standpoint.

In conclusion, this article calls for the strengthening of the identity of social work within the TSAS, acknowledging its unique capacity to integrate social intervention and organisational management—an essential combination for the sustainability and social impact of the sector.

Keywords: Social work, social action, nonprofit organizations, third sector.

1. Surgimiento y funcionamiento de las entidades del tercer sector de acción social

Para el Trabajo Social, el problema de la acción colectiva, la participación ciudadana y los movimientos sociales son marcos referenciales inherentes a la historia, principios y acción profesional (Marchioni, 2013, citado por Pastor et al., 2018, p. 155).

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 podemos observar tanto en lo que se refiere al concepto como a las funciones, tipología y características del tercer sector.

Centrándonos exclusivamente en el llamado TSAS, es en palabras de Rodríguez (2020, p. 223):

...por su naturaleza institucional, peso e influencia en el conjunto del Tercer Sector (TS) e impacto de sus actividades, un agente cívico y económico de gran importancia en el desarrollo social, económico y político en las sociedades más desarrolladas, entre ellas la española.

El TSAS es un pilar del régimen de bienestar, que ejerce de puente entre el Estado y la sociedad civil, que cumple tanto una función social en la satisfacción de necesidades sociales, como económica y política, en el desarrollo de la economía social y democracia (Rodríguez, 2013).

Podemos ver las organizaciones del TSAS con múltiples denominaciones: organizaciones no lucrativas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones voluntarias..., dificultando una definición homogénea para todas ellas. Además, en general, las propias entidades se autodefinen en torno a dos aspectos: los colectivos destinatarios de su actividad y las necesidades sociales sobre las que intervienen (SEF, 2009, p. 35).

Las características de estas entidades se suelen concentrar en tres grupos: organizaciones no lucrativas, no gubernamentales y organizaciones de voluntariado como categorías analíticas para definir los campos y formas de actuación de estas. Dichas categorías aluden a su separación del sector público (no gubernamentales), a que trabajan en el ámbito social, a la incapacidad de obtener lucro de sus actividades, por lo que los beneficios obtenidos revierten en las mismas actividades y desarrollo de la entidad (no lucrativas), y a la actividad filantrópica realizada por personas voluntarias, bien por medio de donaciones económicas o de su tiempo (organizaciones voluntarias).

Así, de forma general e intentando abarcar las múltiples definiciones, podemos decir que las entidades no lucrativas de acción social son

todas aquellas que aúnan entre sus objetivos la mejora de la calidad de vida de las personas a través del desarrollo social, intervención en la política social, promoción de actividades de asistencia y reinserción (Centenero, 2020). Así también lo define Loza (1991), haciendo hincapié en la intervención política de las entidades para lograr un progreso social y el aumento de los niveles de calidad de vida.

De forma más completa, la Plataforma de ONG de Acción Social (2012), en el II Plan estratégico del Tercer Sector (2013-2016) define el TSAS 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. 12).

El sector nace y se desarrolla en España en la década de 1990, coincidiendo con la consolidación del estado de bienestar, influenciado también por la entrada de España en la Unión Europea, con las iniciativas europeas de promoción de entidades no lucrativas y con el desarrollo de líneas de subvención y conciertos para su sostenimiento. Así, las entidades se ven impulsadas debido al propio apoyo de la administración, que, mediante estos convenios o subvenciones, y debido a sus características, como entidades menos burocratizadas, más flexibles y ágiles, pueden ofrecer los servicios y apoyos que aquella no puede ofrecer. Esa cercanía en la prestación de servicios directos les confiere un conocimiento privilegiado de los problemas sociales y la forma de lograr superarlos, lo que les “habilita para poder desempeñar un papel fundamental en el diseño de las políticas públicas” (Plataforma de ONG de Acción Social, 2015, p. 135), convirtiéndose en centros especializados que prestan servicios de forma muy cercana.

La situación económica que provocó la grave crisis que sufre nuestro país a partir de 2008, supuso un varapalo importante para las entidades del TSAS. Por un lado, la reducción del gasto del sector público, que ha mermado las subvenciones, conciertos, convenios...; por otro, la menor aportación de las obras sociales y resto de entidades privadas. Esto afecta directamente a las entidades, que vieron reducidos sus presupuestos hasta en un 80% y deben prescindir de servicios, personal y redefinir y reestructurar objetivos de acción para hacer frente a la situación. Especialmente grave fue el periodo 2010-2012, donde hubo serios problemas de financiación de las organizaciones, suponiendo un punto de inflexión debido a los recortes presupuestarios en todos los ámbitos, así como retrasos en los pagos, cancelación de convocatorias de subvenciones... (Fundación PwC, 2013). Esto provocó el cierre de muchas entidades no lucrativas de menor tamaño, al no tener los recursos necesarios, ni profesionales ni económicos, para hacer frente a estos recortes como recogen los datos del año 2008 de la

Fundación Luis Vives, que afirman que 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. Aquellas que prestaban servicios, tenían profesionales en plantilla (no solo voluntariado) y un tamaño medio, lograron mantener, no sin dificultades, la estructura de sus entidades con las subvenciones recortadas y nuevas formas de captación de fondos.

Esta etapa, por otra parte, supuso una reinversión de muchas entidades, una nueva forma de comprender sus objetivos y su futuro, elaborando nuevas estrategias a medio y largo plazo que les permitieran adaptarse a los cambios sobrevenidos, además de tener el objetivo principal de ofrecer los recursos sociales que el estado de bienestar estaba recortando.

Nuevamente, y sin haber finalizado del todo la reestructuración post crisis económica, el sector tiene que hacer frente a un proceso más reciente de reestructuración, 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, podemos hablar de una fuerza interna de estas entidades, que luchan incansablemente con el fin de lograr sus objetivos; esta es, sin duda, una de las características definitorias de las entidades no lucrativas, característica que no se encuentra de igual forma en las empresas lucrativas y de hecho esto se ve reflejado en que las entidades del TSAS, en general, han 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), a pesar de la crisis económica y social. De igual forma, Alemán y García (1998) ponen de manifiesto que, frente a los actores públicos, estas organizaciones cuentan con ventajas competitivas derivadas de su menor nivel de burocratización, lo que favorece una mayor capacidad para innovar y adaptarse a las demandas emergentes. Además, su estructura tiende a ser más democrática y participativa, lo que facilita una relación más estrecha con la población destinataria de sus acciones.

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 del TSAS ha provocado la ampliación de sus funciones tradicionales, desde la reivindicación de derechos a la prestación de servi-

cios, cosa que se refleja en la contratación de profesionales, de modo que coexisten las personas voluntarias y asalariadas dentro de estas entidades, y esta es una característica específica de las asociaciones y fundaciones (SEF, 2009). Así, se observa en el último decenio una tendencia al alza hacia la profesionalización del sector, con la inclusión en los últimos tiempos de estrategias de gestión, más propias del mercado y de las empresas privadas, para su mejora funcional y estructural.

Cuando hablamos de profesionalización nos referimos al proceso que ha llevado las entidades no lucrativas a la maduración en la década de 1990 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). El informe *CNAE-2009* (INE, 2022) compara el sector social asociativo como parte de las “actividades sanitarias y de servicios sociales”, siendo que el tercer sector de acción social responde en 2013 al 50,2% del peso del empleo en dicho sector.

En el estudio realizado por Ignasi Carreras y María Sureda en 2011 (p. 10-12), se sintetizan en 11 los principales elementos que caracterizan la profesionalización de las ONG, en base al conocimiento previo adquirido en sus investigaciones y contactos con las entidades:

1. Liderazgo (gobierno-dirección).
2. Gestión estratégica, cambio e innovación.
3. Equipo capacitado / comprometido-motivado.
4. Cultura organizativa y valores compartidos.
5. Procesos, sistemas, estructura.
6. Calidad y eficiencia.
7. Transparencia / rendición de cuentas.
8. Captación y fidelización de socios y donantes.
9. Comunicación y marca.
10. Colaboración y alianzas.
11. Orientación a resultados.

Estos elementos se interconectan entre ellos a través de lo que ellos llaman “el rol de la ONG”, que corresponde a la pregunta de qué hace, cómo y para quién lo hace.

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 y formados para ello.

Algunos autores, como Fantova (2001), 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 organización su funcionamiento hacia características del sector lucrativo.

La evolución de las entidades no lucrativas de acción social 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 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.

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, las entidades no lucrativas de acción social son 3,7 veces más en número que las empresas lucrativas dedicadas a prestar servicios.

2. Las competencias del trabajo social

Según Fantova (2001, p. 82), las organizaciones no lucrativas realizan determinadas actuaciones, que denomina “intervención social”, un término que no tiene una delimitación del todo específica, pero sí las siguientes características:

- a) Son acciones organizadas, que difieren de otras iniciativas o acciones individuales o grupales que surgen de manera natural.
- b) Responden específicamente a necesidades sociales, independientemente de las demandas del mercado.
- c) Su propósito es prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión o participación social.
- d) Son legitimadas por la sociedad, frecuentemente a través de las administraciones públicas.

Las funciones de los trabajadores sociales han sido ampliamente recogidas y discutidas en la literatura específica y en los encuentros profesionales; estas funciones profesionales deben orientarse hacia la cohesión social, potenciación de la autonomía y autodeterminación de las personas, orientando así su acción hacia la asistencia, el apoyo, etc. La función implica un ámbito de responsabilidad que organiza actividades interrelacionadas orientadas al cumplimiento de un objetivo, y que da forma al ejercicio profesional. Estas actividades deben representar los problemas que los profesionales deben ser capaces de abordar, analizar y resolver. Desde esta perspectiva, la función se concibe como el rol que la sociedad reconoce y acepta para los integrantes de una disciplina, y que se manifiesta en las tareas y acciones propias de su práctica (Torres, 2008, citado por Ballesteros 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 recoge el abanico de funciones generales y específicas que los trabajadores sociales tienen en el ejercicio de su profesión:

Se ocupan de planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios o políticas sociales para los grupos y comunidades. Actúan con casos, grupos y 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 macro social. 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
- Investigación
- Prevención
- Asistencia
- Atención directa

- Promoción e inserción social
- Mediación
- Planificación
- Gerencia y dirección
- Evaluación
- Supervisión
- Docencia
- Coordinación (p. 6-7).

Según el *Libro Blanco del Título de Trabajo Social*, publicado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2004), las áreas de intervención en las que un trabajador social puede ejercer su profesión son:

- **Asistencial.** Mediante la detección y el tratamiento psicosocial de las necesidades sociales individuales, grupales, familiares y de la comunidad, los trabajadores sociales gestionan los recursos humanos y organizativos, contribuyendo así a la administración de las prestaciones de responsabilidad pública, su distribución, y la protección de las poblaciones.
- **Preventiva.** El trabajador social trata de adelantarse y prevenir la constante reproducción de la marginalidad, de la exclusión social, de la desafiliación, de la pobreza y de la desintegración social, fenómenos todos productos de la estructura del sistema económico capitalista, fuente de desaliento, protesta y violencia social, afectando así a la convivencia ciudadana.
- **Promocional-educativa.** No se puede comprender la función de prevención sin una labor educacional que ayude a las personas y los grupos sociales a hacer uso de las oportunidades que existen a su disposición. Capacitarles para la toma de decisiones y asunción de responsabilidades.
- **Mediación.** En la resolución de los conflictos que afectan a las familias y los grupos sociales en el interior de sus relaciones y con su entorno social. Incluye también la relación entre las instituciones y la ciudadanía.
- **Transformadora.** Mediante cualquier método de investigación, el trabajador social aumenta su conocimiento para tratar de modificar las prácticas sociales que crean desigualdad e injusticia social y, por tanto, condicionan el desarrollo autónomo de los sujetos.
- **Planificación y evaluación.** Diseño, desarrollo y ejecución de planes, programas y proyectos sociales.
- **Rehabilitación.** El trabajador social contribuye al bienestar y posibilita la integración social de aquellas personas y aquellos colectivos que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja social.
- **Planificación, análisis de procesos sociales y necesidades, y evaluación.** A partir del conocimiento y análisis de procesos

sociales y necesidades, el trabajador social trabaja en la planificación y evaluación en los microsistemas mediante el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos sociales, así como, en la esfera estratégica, contribuye a la formulación de políticas sociales autónomas, nacionales, europeas e internacionales.

- **Gerencia y administración.** El trabajador social trabaja en la gerencia y administración de los servicios sociales, mediante la organización, dirección y coordinación de estos.
- **Investigación y docencia.** El trabajador social estará obligado no solo a la investigación inherente a las funciones señaladas sino a las que se relacionan con su propio trabajo profesional para revisarlo permanentemente y buscar nuevas formas de enfocar y afrontar los problemas vitales a que debe dar respuesta. A su vez, esos conocimientos acumulados y esas experiencias vividas habrá de ponerlas permanentemente a disposición de los colegas y, particularmente, de los futuros nuevos profesionales, que aprenderán de los libros y de su trabajo personal tanto como de la relación directa en el propio campo de trabajo. Por otra parte, el trabajador social aumenta su conocimiento de la realidad social mediante la investigación para tratar de modificar las prácticas sociales que crean desigualdad e injusticia social y, por lo tanto, condicionan el desarrollo autónomo de los sujetos.

Uno de los objetivos fundamentales del trabajo social es ayudar a lograr el bienestar social de individuos, grupos y comunidades. Montserrat Mestres (1998) afirma que el trabajo social se ha desarrollado a partir de una formación integral y articuladora, que promueve una comprensión holística de las personas, sus necesidades y el entorno social en el que se insertan. Esta perspectiva le permite intervenir metodológicamente desde un enfoque global. A diferencia de otros profesionales, el trabajador social actúa como un técnico que observa, analiza, investiga e interviene considerando la interacción entre los diversos factores que conforman una situación, problema o necesidad.

El 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. Es una profesión con carácter “generalista”, dedicada a la atención integral, sobre individuos, grupos y comunidades, no estableciéndose metodológicamente especialidades, como trabajador social de casos, grupos o administrador social.

Dolors Colom y Miguel Miranda, en su libro *Organizaciones de bienestar* (1998), establecen una clasificación de las funciones de los trabajadores sociales en los distintos ámbitos que podemos resumir 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 profesionales implicados.

Dentro de las funciones de los trabajadores sociales, y además de ellas, la profesión define unos métodos, técnicas y herramientas propias, dentro de la llamada intervención indirecta, consistente tanto en las actividades de captación, prevención, información, evaluación, así como la organización y documentación, mediante el registro de la actividad y la utilización de la historia social, herramienta específica de nuestra disciplina. Este modelo de distinción entre servicios directos e indirectos se basa en las actividades que realiza un trabajador social, según se trate de intervenciones que requieran el contacto directo y personal con el usuario/cliente 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, 2006, p. 90).

Amplios foros consideran que este servicio indirecto pierde la especificidad que debería tener la disciplina, centrada en la atención directa para el logro del reconocimiento social profesional. Si bien es cierto que una no puede ser sin la otra, y los servicios indirectos están muy lejos de ser inespecíficos, puesto que las actividades indirectas son relevantes precisamente para la especificidad de la atención directa que requiere un trabajo minucioso anterior y posterior.

En algunos foros se defiende la necesidad de especialización de los profesionales en uno u otro ámbito, por las distintas destrezas, dicen, que se requieren en los servicios de atención directa e indirecta. Este debate entre la necesidad de distinguir y dividir entre el trabajo social generalista y el trabajo social especializado forma parte del debate continuo acerca de la identidad de nuestra disciplina, donde unas voces reclaman abrir el debate sobre si la formación en trabajo social debe ser general, específica por sectores o ámbitos de intervención, o bien realizar una formación generalizada inicial, para luego especializarnos profesionalmente. Este debate, propuesto en 2018 por Enrique Pastor Seller, Carmen Verde Diego y Ana Isabel Lima Fernández, sigue ahondando en nuestra definición de identidad, teniendo en cuenta que proponen un plan de estudios que promueva una identidad común a escala mundial, con una formación general y común; una identidad de la que carecemos y que repercute en nuestra autodefinición frente a otras, es decir, a nuestra otredad. Anteriormente,

Colom (2012) reflexionaba sobre la escasa especialización en trabajo social que los programas formativos de postgrado ofrecen a los profesionales de la disciplina, centrandó el debate no en la dicotomía trabajo social generalista vs. especializado, sino en la inespecificidad de las formaciones regladas en nuestra disciplina que supondrían una mejora de nuestro estatus profesional.

Zamanillo y Gaitán (1991) afirman que el carácter generalista de la disciplina consiste en la aplicación de saberes específicos a problemas interrelacionados, y el trabajo social no debe perder su capacidad como generalista como consecuencia de la especialización del sector en el que se ocupe. “Consideramos que la división del trabajo individual, grupal o comunitario entorpece la visión generalista” (Zamanillo y Gaitán, 1991, p. 100).

Se asume la queja común de que el trabajo dentro de cualquier sector es demasiado burocrático, y así se refleja en los resultados de la investigación realizada por Ballesteró et al. en 2013, acerca de las funciones de los trabajadores sociales, donde arrojan el nada desdeñable dato de que el 81,8% de los profesionales afirman que algo o buena parte de su jornada laboral está dedicada a la realización de tareas burocrático-administrativas que no están directamente relacionadas con el trabajo social. Pero tal y como afirma Montse Mestre (1998, p. 134), “la única forma de resolver el problema de la burocracia es centrarnos en el objetivo del trabajo y asumir los trámites como herramientas para conseguirlo, intentando protocolizar y simplificarlos cuanto sea posible”.

3. El desarrollo de las competencias en las entidades del tercer sector de acción social

En el propio desarrollo del TSAS encontramos a los trabajadores sociales, con una presencia creciente en las asociaciones y otras organizaciones no lucrativas de acción social. “Los trabajadores sociales aportan al tercer sector conocimientos en la intervención con los usuarios, grupos y comunidades, formación, experiencia, trayectoria, organización profesional, sistematización, capacidad de decisión y supervisión” (Aguilar, 2006, p. 14).

Esta figura dentro de las entidades no es algo novedoso, ni corresponde a un nuevo yacimiento de empleo de la disciplina, sino que ya desde los inicios de los movimientos sociales que dieron lugar a las entidades del TSAS encontramos a los profesionales del trabajo social haciéndose cargo de la infraestructura necesaria para el sostenimiento de las entidades asumiendo mayores responsabilidades, que constituye un pilar fundamental de las entidades, no solo por sus competencias como técnico de proyectos y gestión de subvenciones o atención directa a personas, sino como gestor del grueso de la entidad, ya que en la mayoría de las ocasiones es 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).

Según Homs (2009), la práctica profesional del trabajo social ha experimentado un desplazamiento hacia funciones más relacionadas con la gestión y planificación institucional que con la intervención directa, ocupándose, como afirma Moix (1991), en la creación y mantenimiento de instituciones, provisión, control, etc., como parte de la llamada intervención indirecta en trabajo social.

El ejercicio del trabajo social dentro de este tipo de entidades engloba 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, el diseño de campañas de sensibilización, la coordinación con otras entidades...” (Pastor et al., 2018, p. 155). Por tanto, dentro de este tipo de entidades, los profesionales del trabajo social ponen en funcionamiento todas las competencias necesarias para, además del trabajo puramente asistencial, promover el cambio y la transformación social necesarios y que las personas atendidas en su entidad encuentren la respuesta social necesaria a su problemática, incluyendo en dichas competencias y funciones otras funciones como la comunicación, la mediación, la planificación y la gestión de recursos sociales (Raya y Caparrós, 2016). Además de todo ello, es la persona encargada del sostenimiento de la estructura organizacional de la entidad. Hablaríamos así de la percepción del trabajo social generalista como “estructura básica de procedimiento”, como afirma Ander-Egg (1989, p. 45).

Ander Egg (1992, p. 28-29) establece las funciones específicas del trabajo social de la siguiente manera:

- Consultor, asesor, orientador, consejero social.
- Proveedor de servicios sociales.
- Informador - agente de remisión de recursos y servicios.
- Gestor-intermediario entre usuarios e instituciones, entre recursos y necesidades.
- Investigador y diagnosticador de problemas sociales.
- Identificador de situaciones-problemas y recursos.
- Planificador/programador de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales para mejorar la calidad de vida.
- Administrador de programas y servicios sociales.
- Movilizador de recursos humanos, institucionales, técnicos, materiales y financieros.
- Ejecutor de programas y proyectos sociales y actividades de atención, ayuda y apoyo.
- Evaluador de necesidades, servicios y programas y de su propia intervención social.
- Reformador de instituciones - activista social.

- Educador social informal.
- Animador-facilitador-movilizador-concienciador.

Así el trabajo social se constata como la actividad profesional que se encarga de administrar servicios y prestaciones generales o específicas, para aquellos beneficiarios directos e indirectos de la organización para la que trabajan. Responde fundamentalmente a aquellas orientaciones que defienden que el trabajo social no utiliza un único método (casos, grupo, comunidad), sino que sería el “método solucionador de problemas” (Moix, 1991) por el que el profesional habilita una u otra forma de actuar en función del problema a solucionar, utilizando el amplio abanico que la disciplina pone a su disposición.

Todos los estudios consultados acerca de las funciones del trabajo social muestran una lista de ellas, todas genéricas que no descienden en realidad a las funciones reales de un profesional del trabajo social en las entidades no lucrativas de acción social, quedando la mayoría en “funciones de gestión y organización de servicios sociales, coordinación y/o supervisión de profesionales”. En realidad, estas funciones implican mucho más, están menos estandarizadas y valoradas que si se tratara de entidades lucrativas. Además, las entidades no lucrativas de acción social son prestadoras de servicios sociales, pero, como venimos comprobando, cuentan con características especiales que no tienen los servicios sociales públicos, y el trabajo social debe ejercer otro tipo de competencias que no se dan en los sectores públicos.

De este modo, el trabajo social comunitario constituye la base de estas organizaciones, orientándose a brindar apoyo a las personas para que puedan organizarse y enfrentar colectivamente sus problemáticas sociales. En este contexto, el rol del profesional consiste en acompañar y facilitar ese proceso de transformación individual en todas sus etapas. En consonancia con esta visión, Barbero et al. (2002) señalan que el trabajo social actúa como un medio para fortalecer tanto a escala personal como comunitaria a las poblaciones destinatarias, ya que los procesos de inclusión solo pueden iniciarse o cobrar sentido si se promueve activamente la dinamización personal y social como requisito esencial.

La tarea entonces a desarrollar sería la de constitución y sostenimiento de un grupo (formal o informal) en torno a su proyecto de mejora. Serían asociaciones, comités, etc., y todas aquellas organizaciones creadas para la resolución de problemas. También se entiende este trabajo social como las actuaciones relacionadas con la planificación, de programas y servicios, su dirección y la integración de las acciones necesarias para el funcionamiento del servicio.

Por tanto, el 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.

Los procesos que siguen las entidades no lucrativas de acción social siguen unas pautas comunes, con unos procesos estructurados para

la consecución de sus objetivos, sean estos más o menos formales. Estos procesos abarcan desde la propia intervención o atención social, como primera demanda de atención y que, por norma general es atendida en exclusiva por un trabajador social, como parte del llamado trabajo social clásico y que pone en marcha los engranajes necesarios para establecer el proceso de intervención y seguimiento. Dentro de este proceso, el trabajador social se convierte, en palabras de Ander-Egg (1992), en consultor, asesor, consejero, ayudando, asesorando a las personas en la búsqueda de alternativas para la satisfacción de sus necesidades; en proveedor de servicios, ofreciendo o prestando servicios que benefician a los ciudadanos; informador-agente de remisión, informando y canalizando la demanda, ofreciendo el recurso más adecuado a la necesidad, sea interno de la entidad donde trabaje, como externo donde las personas puedan acudir, convirtiéndose también de este modo en intermediario entre recursos y necesidad.

Pero además de estos procesos de atención directa, las entidades tienen el llamado “trabajo interno”, es decir, el mantenimiento y sostenimiento de la entidad en todos sus ámbitos, poniendo en funcionamiento diversos procesos estratégicos, y este mantenimiento se da incluso antes de que la entidad haya alcanzado la fuerza suficiente para la prestación de servicios directos.

Dentro de los procesos estratégicos, se encuentra la gestión económica de la entidad, sostenida mediante diferentes fuentes de financiación, pública (subvenciones, conciertos...), privada (obras sociales, donaciones...) o propia (cuotas, venta de productos...), y que deben mantener unas estrategias fundamentadas para lograr mantener los servicios y objetivos de la entidad, mediante un estudio previo, un diagnóstico, establecimiento de prioridades, objetivos, actividades a llevar a cabo, programación de los recursos humanos, económicos y materiales para realizarlos, sistemas de evaluación... Así, el trabajador social se encarga de realizar estos proyectos para presentarlos en las distintas convocatorias de subvenciones, renovaciones de convenios o conciertos, y siguiendo con las descripciones de funciones realizada por Ander-Egg (1992), el trabajador social se convierte en investigador, estudiando la situación, analizando datos, recursos existentes, entornos...; planificador, elaborando proyectos específicos, formulando estrategias de racionalización de recursos, planificando actividades; ejecutor de programas, proyectos y/o actividades; evaluador, no solo de sus propias actividades sino también de los programas realizados.

Además, las financiaciones de las entidades públicas y privadas requieren de una justificación posterior, acreditar la realización de los programas en función de las aportaciones recibidas, con memorias de justificación de actividades, recursos empleados y asignación económica al mismo... todo ello exige un control exhaustivo de las aplicaciones de fondos, para no caer en duplicidades, falta de fondos, sobregasto o gastos no justificables. Todo ello, y de forma generalizada, es realizado por trabajadores sociales en las entidades del TSAS, especialmente aquellas entidades asociativas

de menor tamaño, cercanas al ciudadano y con servicios directos e indirectos a la población.

Asimismo, los trabajadores sociales se encargan de todos los procesos de apoyo que sustentan los procesos directos y estratégicos, como son el mantenimiento de relaciones con proveedores de la entidad, compra de material técnico rehabilitador, así como cualquier material fungible, relaciones con las instituciones para la adecuada prestación de servicios conjuntos, relaciones con los empleados, compañeros de trabajo para la contratación de personal adecuado, asesoría fiscal y laboral...

Y por último toda intervención, programa, proyecto, etc., debe ser evaluado, y el trabajo social debe realizar dicha evaluación, tal y como Ander-Egg (1992, p. 33) afirma: "controla y valora, en función de la continuidad de un servicio y su mantenimiento o no [...]"

- Las actividades propias.
- Las actividades y el funcionamiento de la institución donde trabaja.
- Los programas en que interviene de manera directa o indirecta".

Como vemos, el trabajo dentro de las entidades está compuesto por una serie de procesos interrelacionados y, como tal, el trabajo social, en función de las competencias establecidas en la disciplina, está en cada uno de ellos para llevar a cabo sus programas e intervenciones.

Sin embargo, buena parte de los informes institucionales y estudios sectoriales como los Anuarios de la Fundación Luis Vives (2010, 2012) o los informes de la Plataforma de ONG de Acción Social (2015) se centran en la profesionalización del sector desde una perspectiva general, sin desagregar el análisis por perfiles profesionales. Este enfoque impide identificar con claridad la aportación específica del trabajo social y contribuye a una invisibilización del rol profesional en las entidades no lucrativas de acción social.

Los manuales clásicos sobre gestión de entidades del tercer sector, como los de Drucker (1994) y Fantova (2001), suelen abordar la dirección y la estructura organizativa desde una perspectiva general, sin hacer una referencia explícita a la figura del trabajador social como agente clave en los procesos de gestión institucional. Aunque en algunas obras se reconoce la relevancia de su papel, persiste una escasa profundización en las competencias específicas que este profesional aporta, tanto en términos de formación como en su capacidad de integrar dimensiones técnicas y sociales en la organización de servicios. Esta omisión ha sido señalada por autores como Terry Bamford, quien en el prólogo a la obra de Coulshed *La gestión del trabajo social* (1990), destaca la limitada presencia de literatura especializada en gestión aplicada al trabajo social, atribuyéndolo en parte a la percepción tradicional de estas funciones como accesorias o ajenas al núcleo disciplinar. En este sentido, Coulshed (1990) defiende que el estudio de la gestión es inseparable del estudio del trabajo social, subrayando que la formación profesional incluye competencias específicas para la dirección y coordinación institucional. De hecho, sostiene de manera enfática que

“todos los trabajadores sociales son directores” (p. 199), reivindicando así el carácter estructural de la función gestora dentro del ejercicio profesional del trabajo social.

4. Conclusiones

Tal y como hemos desarrollado a lo largo del artículo, los profesionales del trabajo social encuentran muchas dificultades a la hora de ser reconocidos como profesionales de referencia en el tercer sector de acción social, siendo frecuentemente quienes asumen las mayores cargas laborales y desarrollando unas competencias específicas al desempeñar un rol estructural en las entidades no lucrativas, aun sin un reconocimiento formal que refleje esa realidad. En este sector, la disciplina ha perdido visibilidad frente a otras profesiones ya que no se ha dedicado el suficiente esfuerzo a investigar las funciones y competencias de la disciplina dentro del sector, lo que impide afianzar y defender nuestra identidad dentro de las entidades como gestores, coordinadores o directores de estas.

Históricamente, las labores de gestión han sido vistas como ajenas o secundarias dentro del trabajo social, lo cual ha contribuido a una escasa formación específica en este ámbito. No obstante, la realidad muestra que muchos trabajadores sociales desempeñan funciones de liderazgo, coordinación y administración, a menudo sin el respaldo formal o conceptual que les permita legitimar ese rol.

La bibliografía especializada en el tercer sector de acción social raramente incluye datos concretos sobre la presencia y el papel de los profesionales del trabajo social, lo que ofrece un tratamiento limitado del papel que desempeñan los profesionales en el seno de estas entidades. Los informes existentes tienden a centrarse en la profesionalización de las entidades sin detallar los perfiles específicos, lo que invisibiliza aún más la labor de estos profesionales, limitando su reconocimiento institucional y la consolidación de su identidad profesional.

Cuestiones como el reconocimiento de funciones propias, labores administrativas, salarios precarios o el no reconocimiento de sus funciones reales y por tanto su categoría salarial, es algo patente entre los profesionales de nuestra disciplina. Los problemas de la definición de nuestra identidad y alteridad han generado estudios diversos sobre las funciones, representaciones y construcción identitaria de la disciplina, sin llegar, al parecer, a un consenso general sobre la misma. En los últimos años, el área social, o las necesidades sociales, están dejando de ser parcela “exclusiva” de los trabajadores sociales, ya que otras disciplinas antiguas, como el derecho, la economía u otras más recientes como la educación social o la animación sociocultural han irrumpido fuertemente en la intervención social, y en momentos de debilidad, en cuanto a nuestra propia identidad como profesión, puede verse abocada a la infravaloración o incluso, como aventuran algunos teóricos, a la desaparición como profesionales de referencia en la gestión de programas y proyectos de distribución de recursos.

Es importante resaltar que el 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 ONG como “nuevas” oportunidades cuando en realidad ya existe una trayectoria significativa de intervención en este ámbito, donde los profesionales han contribuido con logros importantes y sostenidos. El trabajo social, por su formación y enfoque integrador, tiene la capacidad de intervenir en múltiples contextos: desde lo familiar y grupal hasta lo organizacional e institucional, abarcando dimensiones sociales, jurídicas, económicas, educativas y medioambientales. Esta versatilidad debe ser reconocida y posicionada estratégicamente dentro del tercer sector, no solo como un recurso operativo, sino como un agente clave en la generación de bienestar y transformación social.

Referencias bibliográficas

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA]. (2004). *Libro blanco: Título de Grado de Trabajo Social*. ANECA.
- Aguiar Fernández, Francisco Xabier. (2006). Tercer sector: análisis, desafíos y competencias desde el trabajo social. *Acciones e investigaciones sociales*, N.º Extra 1, 439.
- Alemán Bracho, M.^a del Carmen, y García Serrano, Mercedes. (1998). Tercer sector, buscando el equilibrio entre solidaridad y eficiencia. *Revista Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 6, 17-49.
- Ander-Egg, Ezequiel. (1989). *Introducción a la planificación estratégica*. Lumen Humanitas.
- Ander-Egg, Ezequiel. (1992). *Introducción al Trabajo Social*. Siglo XXI.
- Álvarez de Mon, Santiago; Martín Cavanna, Javier, y Martínez Sánchez, Juan Luis. (1998). *El Tercer Sector. Retos y propuestas para el próximo milenio*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ballesterio Izquierdo, Alberto; Viscarret Garro, Juan Jesús, y Úriz Pemán, María Jesús. (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

- Barbero, J. Manuel; Colom, Dolors, y Miranda, Miguel. (2002). *El trabajo social en España*. Mira Editores.
- Carreras, Ignasi, y Sureda, María. (2011). *Evolución de la “profesionalización” en las ONG. El impacto de los programas formativos*. Esade, Instituto de Innovación Social. Recuperado 14 febrero 2021, de http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/2011-10-19_ProfesionalizacionONGbreve-web.pdf
- Centenero de Arce, Fatima. (2020). *El trabajador social como gestor de entidades no lucrativas* (Tesis doctoral, Universidad de Murcia). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=291202>
- Colom, Dolors. (2012). El trabajo social generalista y el trabajo social especializado. *Revista de Treball Social*, 196, 62-76.
- Colom, Dolors, y Miranda, Miguel (Coords.). (1998). *Organizaciones de bienestar*. Mira Editores.
- Consejo General del Trabajo Social. *Código Deontológico de Trabajo Social. Texto aprobado de forma unánime por asamblea general extraordinaria el día 9 de junio de 2012*. Recuperado 15 julio 2025, de https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico
- Coulshed, Victoria. (1990). *La gestión del trabajo social*. Paidós.
- Drucker, Peter. (1994). *Dirección de instituciones sin fines de lucro*. El Ateneo.
- Fantova, Fernando. (2001). *La gestión de organizaciones no lucrativas: Herramientas para la intervención social*. Editorial CCS.
- Fernández Rodríguez, Jesús, y Peñasco Velasco, Rosa. (2013). La heterogeneidad conceptual del tercer sector. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 20, 91-111. <https://doi.org/10.14198/ALTERN2013.20.06>
- Fundación Luis Vives. (2010). *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España*. Fundación Luis Vives y Caja Madrid Obra Social.
- Fundación Luis Vives. (2012). *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España*. Fundación Luis Vives y Caja Madrid Obra Social.
- Fundación PwC. (2013). *Estudio sobre el presente y el futuro del Tercer Sector social en un entorno de crisis*. Recuperado 15 julio 2025, de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/economia-social/presente-y-futuro-del-tercer-sector-social.html>
- Homs, Oriol. (2009). Una nueva generación de trabajadores sociales y un nuevo modelo de servicios sociales. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 86, 11-113.

- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2022). *CNAE-2009*. Recuperado 15 julio 2025, de 2025 https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/notasex_cnae_09.pdf
- Loza Aguirre, Jesús. (1991). Definición del Sector Social y actividades que realiza. En Rafael de Lorenzo García, Miguel Ángel Cabra de Luna y Enrique Giménez-Reyna Rodríguez (Coords.), *Las entidades no lucrativas de carácter social y humanitario* (p. 66-75). Fundación ONCE.
- Mestres Angla, Montserrat. (1998). Trabajo Social en la atención social primaria. En Dolors Colom y Miguel Miranda (Coord.), *Organizaciones de bienestar* (p. 121-138). Mira Editores.
- Moix Martínez, Manuel. (1991). *Introducción al Trabajo Social*. Trivium.
- Moix Martínez, Manuel. (2006) *La práctica del Trabajo Social*. Síntesis.
- Pastor Seller, Enrique; Verde Diego, Carmen, y Lima Fernández, Ana Isabel. (2018). *El trabajo social ante los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva iberoamericana*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Plataforma de ONG de Acción Social. (2012). *II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social 2013-2016*. Recuperado 15 julio 2025, de https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366311384_090.pdf
- Plataforma de ONG de Acción Social. (2015). *El Tercer Sector de Acción Social en 2015: Impacto de la crisis*. Recuperado 15 julio 2025, de https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/resumen_ejecutivo_el_TSAS_en_2015_impacto_de_la_crisis.pdf
- Raya Díez, Esther, y Caparrós Civera, Neus (Coords.). (2016). *Emprendimiento, innovación y RSC en trabajo social*. Grupo 5.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio. (2013). Crisis estructural y Tercer Sector de Acción Social. *Revista Española del Tercer Sector*, 23, 17-40.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio. (2020). El tercer sector de acción social en España: desarrollo reciente y retos de futuro. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 5, 221-240.
- Servicio Regional de Empleo y Formación [SEF]. (2009). *El Tercer Sector y el mercado de trabajo en la región de Murcia*. Recuperado 15 julio 2025, de [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6616&IDTIPO=246&RASTRO=c\\$m47036,5830](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6616&IDTIPO=246&RASTRO=c$m47036,5830)
- Zamanillo, Teresa, y Gaitán, Lourdes. (1991). *Para comprender el trabajo social*. Verbo Divino.