

Anàlisi d'ofertes laborals d'entitats privades per a treballadors i treballadores socials a Espanya

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

Antonio Matías-Solanilla¹

ORCID: 0000-0001-6202-6044

María José Gómez-Poyato²

ORCID: 0000-0001-6592-574X

Antonio Eito-Mateo³

ORCID: 0000-0003-0997-5931

Diana Valero-Errazu⁴

ORCID: 0000-0002-3252-076X

Recepció: 05/11/24. Revisió: 20/02/25. Acceptació: 14/03/25

Per citar: Matías-Solanilla, Antonio; Gómez-Poyato, María José; Eito-Mateo, Antonio, i Valero-Errazu, Diana. (2025). Anàlisi d'ofertes laborals d'entitats privades per a treballadors i treballadores socials a Espanya. *Revista de Treball Social*, 228, 67-87. <https://doi.org/10.32061/RTS2025.228.03>

Resum

La il·lusió de qualsevol persona és poder treballar en el camp en el qual s'ha format. Encara que a la professió del treball social hi hagi un fort vincle vocacional, la realitat no és diferent. A l'hora d'enfrontar-se al món laboral, els treballadors i les treballadores socials a Espanya sempre

1 Graduat en Treball Social i doctor en Sociologia de les Politiques Públiques i Socials per la Universidad de Zaragoza. Professor associat al Grau en Treball Social de la Universidad de Zaragoza. Treballador social en un centre comarcal de serveis socials. amatias@unizar.es

2 Graduada en Treball Social per la Universidad de Zaragoza. Doctora en Sociologia per la Universidad de Zaragoza. Professora de l'Àrea de Treball Social i Serveis Socials, amb docència en grau i màster. Les seves línies de recerca són l'exclusió social, migracions, innovació social, processos de digitalització i emergències socials. mjgomez@unizar.es

3 Treballador social i doctor per la Universidad de Zaragoza. Professor contractat doctor amb docència en grau i màster. Línies de recerca en Treball Social i Serveis Socials, Canvis Socials, Desenvolupament Rural, Desigualtat Social i Política d'Immigració. antoni@unizar.es

4 Treballadora social i doctora en Sociologia. Professora titular a la Universidad de Zaragoza especialitzada en Treball Social i Politiques Públiques per a la Superació de Desigualtats amb docència en grau i màster. Línies de recerca en inclusió educativa, joventut, comunitats vulnerables i digitalització. dvalero@unizar.es

han tingut la disjuntiva de preparar oposicions per a les administracions públiques o bé buscar ocupació en organitzacions del tercer sector o en empreses o, en temps més recents, l'exercici lliure. Aquest article analitza les ofertes recopilades i ofertes a les col·legiades i els col·legiats pel servei d'ocupació del Col·legi Professional d'Aragó durant el primer trimestre del 2024, focalitzant l'anàlisi en empreses i entitats socials i del tercer sector (N = 112). Els resultats de la recerca mostren el perfil professional que se sol·licita, la qual cosa dona peu a reflexionar sobre la formació reglada en Treball Social, la importància de la digitalització, així com els processos d'externalització de serveis des de les administracions públiques i la possible precarització de les treballadores i els treballadors socials.

Paraules clau: Treball social, ofertes d'ocupació, tercer sector, empreses, digitalització, formació.

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. Introducció

Amb aquest article es pretén donar visibilitat a la situació laboral de les persones que actualment es dediquen professionalment al treball social, presentant els desafiaments i oportunitats als quals fan front a la seva carrera professional, la qual cosa permetrà una comprensió de les dinàmiques del mercat laboral per millorar l'ocupació. S'ha dut a terme a través de l'anàlisi detallada de les ofertes laborals consultades el primer trimestre de l'any 2024, identificant les tendències actuals en la demanda d'ocupació.

L'objectiu principal de l'article és proporcionar una petita radiografia que analitza les ofertes laborals per a les persones que es dediquen professionalment al treball social amb la finalitat d'identificar el perfil professional sol·licitat, les condicions laborals ofertes i els reptes als quals fan front aquests professionals en la seva inserció laboral. Aquest estudi pretén proporcionar una anàlisi actual del mercat oferint informació útil per a les persones que acaben de titular-se i els i les professionals en actiu sobre les oportunitats i limitacions del sector. S'ha pretès identificar quina mena d'entitats busquen treballadors i treballadores socials (empreses mercantils, tercer sector, etc.), descriure les competències i formació addicional requerides pels ocupadors, comparar les condicions laborals (salaris, durada dels contractes, tipus de jornada) entre els diferents sectors i examinar l'externalització dels serveis en què s'espera trobar una evidència d'aquest creixent procés per part de les administracions públiques, que ha incrementat la demanda de treballadors i treballadores socials en el tercer sector i en entitats mercantils.

El text es compon de set apartats. Al primer hi ha una introducció de l'article. Al segon apartat es descriu la història i evolució de la professió de treball social a Espanya, explicant com ha transitat des del seu origen vinculat a iniciatives privades fins a la seva consolidació en el sector públic. També s'aborda el marc normatiu i la rellevància dels col·legis professionals en la promoció i gestió d'ocupació per als treballadors i les treballadores socials. Al tercer apartat es fa una breu explicació de la situació actual de l'exercici del treball social. Aquest apartat exposa les perspectives i realitats laborals al sector privat, amb especial èmfasi en les ofertes laborals del tercer sector i empreses mercantils. S'analitza com les polítiques socials han influït en la demanda de tals professionals, destacant l'estabilitat laboral i les condicions salarials de les persones que es dediquen professionalment al treball social en l'àmbit privat. Al quart apartat s'explica l'enfocament metodològic utilitzat per a l'anàlisi de les ofertes laborals. Es detalla el procediment de recollida de dades a partir del butlletí setmanal del Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó, així com les tècniques d'anàlisi documental utilitzades. A continuació, es presenten els resultats obtinguts a partir de l'anàlisi de les 112 ofertes de treball analitzades. Es descriuen els perfils professionals sol·licitats, les condicions laborals ofertes (salari, durada del contracte, experiència prèvia

requerida, entre d'altres) i els sectors més demanats per a les persones que es dediquen professionalment al treball social. Seguidament, es fa una reflexió sobre els aspectes més rellevants detectats en l'estudi, com la predominança d'ofertes en el sector de la protecció internacional i la inexistència d'ofertes de treball social comunitari... A més, es discuteixen les implicacions de la falta d'exigència d'estudis de postgrau en les ofertes laborals i l'impacte de l'externalització de serveis socials. I, finalment, s'ofereix una visió general de les conclusions obtingudes, ressaltant l'alta demanda dels treballadors i les treballadores socials en el sector privat malgrat les condicions econòmiques desfavorables. També se suggereixen possibles àrees de millora en l'àmbit laboral i professional d'aquests treballadors qualificats.

En aquest article no només es pretén aportar una visió crítica de les condicions laborals actuals de les persones que es dediquen professionalment al treball social, sinó que també estableix les bases per a futures recerques i reflexions sobre l'evolució d'aquesta professió a Espanya. Així mateix, els resultats de l'estudi podrien servir com a base per a la implementació de polítiques que promoguin condicions laborals més bones per a tals professionals, en particular pel que fa a l'estabilitat i els salaris.

2. Història i evolució de la professió de treball social

La definició actual de treball social, consensuada a Melbourne el 2014, la qualifica com a disciplina científica i professió que promou el canvi i el desenvolupament social, la cohesió social i l'enfortiment i l'alliberament de les persones basada en la pràctica i una disciplina acadèmica que queda fonamentada per les teories pròpies del treball social, les ciències socials i les humanitats, entre d'altres (Lima, 2016). La intervenció social des del treball social es desenvolupa pal·liant la desigualtat i la defensa dels drets humans (Aguilar, 2013), evitant situacions de fragilitat (Jaraíz i Zugasti, 2021) i buscant l'autonomia dels usuaris (Fantova, 2017).

La primera escola de formació d'assistents socials a Espanya apareix el 1932, fundada per Raül Roviralt i Antonia Ferreras a Barcelona. No obstant això, la Guerra Civil Espanyola (1936-1939) paralitza i anul·la aquests estudis i cal esperar a la finalització d'aquesta contesa perquè tornin a aparèixer les escoles de treball social, en qualsevol de les seves denominacions, i és regulada i reconeguda com a professió el 1957. Per tant, es podria afirmar que la figura professional de la treballadora social apareix en aquesta època encara amb la denominació d'"assistent social", que perviurà i conviurà fins pràcticament el final del segle xx. En els primers moments, les escoles estaven creades a l'empara de l'Església Catòlica i algunes de les seves organitzacions. A la fi dels seixanta hi hauria a Espanya 42 escoles, agrupades en la Federació Espanyola d'Escoles de l'Església de Servei Social (FEEISS) (Molina, 1994). L'any 1964 s'aprova el Decret 1403/1964, de 30 d'abril de 1964, sobre reglamentació de les escoles

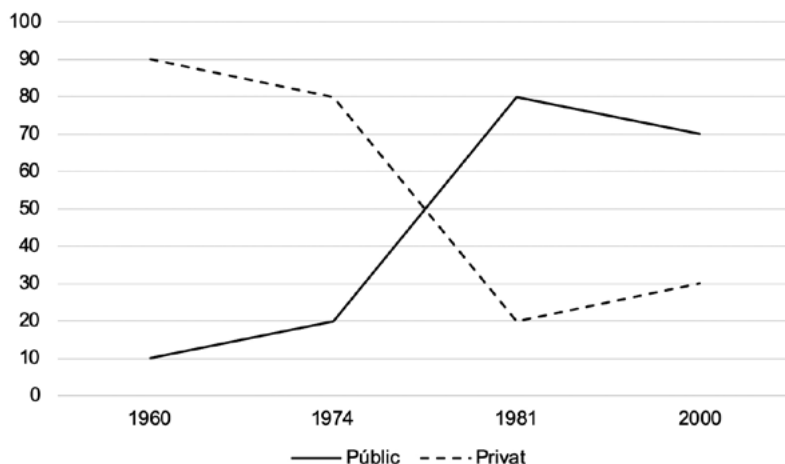
per a la formació d'assistents socials. Els estudis, i de pas la nomenclatura oficial de la professió, passen a denominar-se Treball Social i treballadors/es socials respectivament. A partir del 1981, amb la promulgació del Reial decret 1850/1981, es crea l'antiga diplomatura universitària, que es va transformar en grau universitari a partir de l'any 2008. Després del procés del denominat Pla Bolonya, que va començar el 2003, es va establir una formació homogènia a totes les universitats que imparteixen aquests estudis de grau universitari (Vázquez, 2005).

Una primera consolidació del treball social com a professió al nostre país la podem situar en la dècada dels seixanta i setanta, quan entitats com Càritas comencen a fer una determinada labor social que es pot assemblar a experiències pioneres de serveis socials comunitaris i es comença a formular la necessitat d'aprofundir en un desenvolupament comunitari (Couceiro, 1963). Si s'estableix una divisió entre la naturalesa dels ocupadors i els treballadors i treballadores socials entre públics o dependents d'una administració i privats o dependents d'empreses mercantils o del tercer sector, els primers estudis quantitatius de la professió (Vázquez, 1971; Estruch i Güell, 1976) reflecteixen una predominança d'ocupadors privats, amb una petita participació d'ocupació pública. En l'estudi de Vázquez (1971) s'indicava, a tall d'exemple, que Càritas acollia al 25% de les treballadores socials en exercici al país.

Amb la recuperació de la democràcia al nostre país s'aposta des de l'Administració local per la creació d'uns nous serveis de proximitat que a poc a poc es van desenvolupant en diferents ajuntaments a partir de les eleccions locals del 1979 (Aguilar, 2009). Són el germen del que avui podem conèixer com a Serveis Socials d'Atenció Primària, Generals, Comunitaris, de Base, etc., i a poc a poc, sense que hi hagi una legislació estatal que ho ratifiqui, les treballadores socials comencen a aparèixer com el professional de referència de la ciutadania en aquesta mena de serveis (Matias, 2023). D'altra banda, l'adquisició de competències en matèria social per part de comunitats autònomes i diputacions provincials fa que la figura del treballador social en el sistema sanitari, educatiu o de gestió dels serveis socials es multipliqui al llarg de les últimes dècades. Es pot observar com el protagonisme del treball social institucionalitzat o públic, dependent de les administracions públiques, es fa predominant en el col·lectiu professional, i és majoritari enfront del treball social que es desenvolupa des de l'anomenat tercer sector o des d'empreses mercantils que presten serveis assistencials amb un objectiu de lucre (segon sector). L'estudi de Pardavila i Esnal (1985) ja assenyalava que dos terços dels treballadors i treballadores socials en actiu ho feien tenint l'Administració, en qualsevol de les seves variants, com a ocupadora. L'estudi de Torices (2012) indicava que un 55% de les persones que es dediquen professionalment al treball social en actiu estaven ocupades per l'Administració. El IV informe sobre els serveis socials a Espanya i la professió del treball social (Vicente et. al., 2022) parla d'un 61% d'empleats públics, i no obstant això també s'indica que s'està donant una reducció gradual del sector públic i que hi ha una tendència a l'externalització dels serveis, amb un augment del segon i tercer sector.

Semblaria que s'ha produït un viatge d'anada i tornada. Primer una aparició professional en el sector privat, seguida d'una consolidació i expansió en el sector públic amb l'arribada de la democràcia, per produir-se un gradual descens del treball en el sector públic a causa de la deslocalització i subcontractació de serveis en els últims anys.

Gràfic 1. Evolució de l'ocupació de les treballadores i els treballadors socials



Font: Elaboració pròpia a partir de Vázquez, 1971; Estruch i Güell, 1976; Pardavila i Esnal (1985), i Vicente et al., 2022.

Sempre hi ha hagut un treball social que es desenvolupava des d'ocupadors privats, especialment d'organitzacions no governamentals (a partir d'ara, ONG) nacionals o supranacionals, i es pot afirmar que des de principis de l'actual segle s'han produït canvis de les polítiques socials dels estats de benestar ampliant-se el pes de la iniciativa civil en la creació de polítiques públiques, gestió de serveis, etc. (Aguilar, 2006). Així mateix, ens trobem que organitzacions assistencials mercantils o socials han introduït en les seves plantilles la figura del treballador o treballadora social per millorar els serveis oferts o cobrir noves necessitats dels usuaris (Burgos, 2017; Urabayan, 2017).

Hi ha un treball social públic, institucionalitzat, dependent de les administracions públiques i per accedir-hi cal passar per un seguit de processos selectius (oposició, concurs, o concurs-oposició) en els quals s'han de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, transparència i seguretat jurídica. Ens trobem també que, atès que el treball social no és una professió regulada, per accedir a un lloc de treballador o treballadora social en l'Administració pública no s'exigirà res més que el títol de diplomatura o grau en Treball Social i en algun cas el permís de conduir.

En el segon i tercer sector, el perfil dels treballadors i les treballadores socials pot quedar no tan ben definit. Tret que aquestes entitats optin a concursos de l'Administració per gestionar serveis i en els plecs de les convocatòries s'exigeixi aquesta figura professional, no s'exigeix, en general, que a les plantilles d'aquestes entitats hi hagi treballadors i treballadores socials i la seva inclusió en aquestes bé es pot deure al benefici que poden tenir els usuaris, la formació que han rebut aquests tècnics i la garantia del treball que fan. L'accés al treball en aquesta mena d'entitats és més difús i entren en valor un altre seguit de condicionants no recollits en la tradicional oposició o concurs-oposició. Un treball social que no es troba prou desenvolupat, que es pot veure amenaçat pel voluntariat i l'intrusisme professional (Checa et al., 2021) i que té un buit en la recerca (Centenero, 2022), però que persegueix els mateixos objectius que els que marca la definició de Melbourne i que ocupa un nombre de professionals que any rere any s'incrementa atès l'actual desenvolupament de serveis a Espanya. Tampoc podem oblidar que després de la recent crisi de la COVID-19 s'obliga a replantejar serveis, requisits professionals, etc., per donar una atenció adequada a les noves necessitats (López et al., 2024).

2.1. Els col·legis professionals

La Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre Col·legis Professionals, a l'article 1 defineix els col·legis professionals com a corporacions de dret públic, emparades per la llei i reconegudes per l'Estat, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat per al compliment dels seus fins. Fins entre els quals es troben l'ordenació de l'exercici de les professions i la defensa dels interessos professionals dels col·legiats i les col·legiades, entre d'altres. Entre les seves funcions (art. 5) hem de destacar l'ordenació en l'àmbit de la seva competència, l'activitat professional dels col·legiats o l'organització d'activitats i serveis d'interès per als col·legiats, de caràcter professional, formatiu, etc. Amb aquests dos articles esmentats queda acreditada la potestat del Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó en la cerca i publicitat d'ofertes de treball als seus col·legiats, com un servei més dins de la cartera dels que ofereix.

El Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó té els seus orígens en l'Associació d'Assistents Socials de Saragossa fundada el 1967. El 1982 es crea el Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials d'Aragó. El 2018 passa a denominar-se Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó, tal com ho coneixem avui dia. El Col·legi Professional comprèn les tres províncies aragoneses.

Entre els serveis que ofereix a les persones col·legides, setmanalment, s'envia un butlletí electrònic amb informacions rellevants. Un dels apartats d'aquest butlletí són les ofertes d'ocupació. Cada setmana es fa una revisió de diferents pàgines web, i s'inclou aquesta informació en l'apartat d'"Ocupació", on s'anuncien les ofertes seleccionades.

3. Perspectives i realitats del treball social en entitats privades a Espanya

Estudis recents duts a terme per l'Observatori de la Professió de Treball Social (Observatori de la Formació Professional a Espanya, 2020) indiquen que al llarg del temps hi ha hagut una demanda estable de treballadors i treballadores socials en les diferents províncies espanyoles, encara que aquesta ha pogut variar segons la regió i l'època. Especialment la demanda laboral s'ha vist ampliada en el tercer sector i en situacions d'emergència social, com es destaca a l'informe: la taxa d'ocupació en el sector va ser relativament alta durant la pandèmia de la COVID-19 esdevinguda el 2020; llavors es va posar de manifest i en valor la figura de les persones que es dediquen professionalment al treball social per abordar situacions d'emergència social, evidenciant la resiliència i adaptabilitat del sector (Consell General del Treball Social, 2021). Els treballadors i treballadores socials s'enfronten a reptes més grans en termes d'estabilitat laboral i condicions salarials en comparació amb altres sectors més consolidats. Molts dels contractes oferts en l'àmbit social tendeixen a ser temporals o de curta durada, amb només un 52% dels contractes que són indefinits i, en moltes ocasions, a temps parcial o amb projectes amb data de finalització (Ministeri de Treball i Economia Social, 2024).

Un altre element rellevant són les competències i formació dels i les professionals en els serveis socials de proximitat (Gómez, 2010). L'adaptació a l'Espai Europeu d'Educació Superior ha permès una estandardització més gran i una qualitat més alta en la formació dels i les professionals (Pastor, 2014). Aquestes han de tenir una àmplia gamma de competències i de formació, incloent-hi habilitats interpersonals, capacitat per a la mediació, resolució de conflictes, coneixement de la legislació social, destreses en planificació i gestió de projectes. A més, la formació contínua és crucial per mantenir l'eficàcia en la intervenció social (Gómez, 2010). El grau universitari en Treball Social proporciona aquesta formació requerida en les diferents àrees, encara que es continua emfatitzant la necessitat de pràctiques professionals supervisades com a component essencial de l'aprenentatge al llarg dels quatre anys de formació (Pastor, 2014). Hi ha, a més, programes de formació contínua i postgraus, com els màsters en Intervenció Social, Mediació Familiar, Treball Comunitari, etc., que complementen la formació inicial i permeten d'aquesta manera als i les professionals poder especialitzar-se en àrees específiques. Al seu torn, arran de la crisi provocada per la COVID-19, es va posar de manifest la necessitat de formació en competències digitals, que actualment s'estan tornant essencials atès l'augment de la gestió i intervenció a través de plataformes tecnològiques (Marín, 2020).

Per acabar, és necessari parlar dels reptes i les oportunitats als quals s'enfronta el sector dels serveis socials de proximitat i que afecten tant les sortides professionals com la qualitat del servei ofert en si mateix. El finançament insuficient, la temporalitat, l'exigent formació, la precari-

etat laboral, l'alta càrrega de treball, la burocratització, l'estrès i esgotament del professional (*burnout*), la difícil conciliació laboral i familiar en un sector feminitzat, són alguns dels problemes recurrents d'una llarga llista que limiten la capacitat dels treballadors i les treballadores socials per realitzar-se en la seva professió. També, es podria afegir, el desafiament de les persones amb aquesta professió de sentir-se reconegudes i valorades per part d'altres professionals, de l'Estat i dels ciutadans. Tot l'exposat anteriorment contribueix a una falta de visibilitat i reconeixement en comparació amb altres professions. Això pot influir en la motivació i la retenció de bons i bones professionals en el sector social (Cosano, 2006), problemes que ens podem trobar menys comuns en sectors com la indústria o la tecnologia, on les condicions laborals i el reconeixement solen ser més favorables (Ministeri de Treball i Economia Social, 2024).

Amb tot, també hem de destacar les oportunitats. Cal dir que després de la pandèmia de la COVID-19 va haver-hi un impacte profund en els serveis socials de proximitat i en el rol dels i les professionals del treball social. La crisi sanitària va exacerbar els problemes socials preexistents i va generar noves demandes, posant a prova la capacitat de resposta del sistema de serveis socials. L'impacte de la tecnologia amb l'automatització en el treball social en aquest període va ser evident. La seva entrada com a suport a la situació sanitària i social creada va servir per veure que les tecnologies a curt termini no substituiran els treballadors i les treballadores socials, atès que les seves funcions requereixen un alt grau d'empatia, interacció personal i judici humà, tasques que són difícils d'automatitzar. No obstant això, les tecnologies poden servir de complement per millorar l'eficàcia administrativa i permetre un enfocament més centrat en l'individu (Gómez-Poyato et al., 2021). L'experiència adquirida en aquest període va ressaltar la importància de comptar amb un sistema de serveis socials resilient i ben finançat, que compti amb polítiques de benestar social flexibles i capaços d'adaptar-se a situacions de crisi (Rios, 2022). Això s'ha demostrat amb un suport institucional més gran i amb la implementació de polítiques més inclusives (Consell General del Treball Social, 2021), com s'ha vist amb els diferents programes d'innovació social o projectes europeus que ofereixen oportunitats per al finançament i el desenvolupament professional, promovent pràctiques innovadores i col·laboratives (EESC, 2019).

El futur de les sortides professionals del treball social en els serveis socials de proximitat a Espanya ha de tenir en compte, d'una banda, l'envelliment de la població, que continuarà sent un factor significatiu que impulsarà la demanda dels serveis socials de proximitat amb la necessitat de crear programes d'atenció integral per a persones grans, que incloguin tant el suport domiciliari com la intervenció comunitària. D'altra banda, la diversitat cultural creixent en moltes comunitats exigirà enfocaments d'intervenció culturalment competents i, finalment, la digitalització dels serveis i la incorporació de tecnologies seran tendència clau en el futur de la professió, la qual cosa requerirà una formació contínua i l'adquisició

de noves competències per part dels i les professionals del treball social (Herrera-Hernández i Gutiérrez-Barroso, 2023; Eito-Mateo et al., 2023).

Les sortides professionals del treball social en els serveis socials de proximitat a Espanya estan modelades per una combinació de diferents factors econòmics i socials. El sector continua sent un pilar fonamental del benestar social i ofereix nombroses oportunitats als i les professionals compromesos i compromeses en la millora de la qualitat de vida dels ciutadans. L'enfortiment del treball social i la col·laboració institucional s'albiren com a estratègies futures essencials per abordar de manera més efectiva les complexes problemàtiques socials (López et al., 2024). La capacitat dels treballadors i les treballadores socials per actuar com a facilitadors serà una competència cada vegada més valorada, ja que l'enfortiment dels serveis socials de proximitat és fonamental per garantir un sistema de protecció social que respongui de manera efectiva a les necessitats de la població i promogui una societat més equitativa i inclusiva.

4. Metodologia de la investigació

El butlletí electrònic setmanal que emet el Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó conté un apartat dedicat a "Ocupació i Autoocupació", on es recopilen tant convocatòries d'ocupació pública d'àmbit territorial autònom, com ofertes de treball d'empreses mercantils i del tercer sector de la comunitat autònoma d'Aragó i de la resta del territori nacional. Aquest és un servei més que el Col·legi presta als seus integrants.

La metodologia utilitzada en aquest estudi combina tècniques de revisió documental i entrevistes semiestructurades (Corbetta, 2003) amb l'objectiu d'oferir una anàlisi rigorosa de les ofertes laborals recopilades en el butlletí setmanal del Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó durant el primer trimestre del 2024.

La principal tècnica emprada va ser l'anàlisi de contingut (Andreu, 2002), la qual cosa va permetre una interpretació sistemàtica de les dades obtingudes a partir de les ofertes laborals publicades als butlletins del Col·legi Professional, especialment les ofertes d'ús del primer trimestre del 2024, bolcant-les a una taula de dades per facilitar-ne l'anàlisi posterior.

El procediment va consistir en la revisió exhaustiva d'11 butlletins emesos pel Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó en l'esmentat primer trimestre del 2024. De cada butlletí, es van extreure les ofertes de treball específicament dirigides a professionals del treball social, les quals es van bolcar en una taula de dades estructurada per analitzar-les posteriorment. A més de l'anàlisi documental, es van fer entrevistes amb responsables del Col·legi Professional de Treball Social d'Aragó, amb la finalitat de comprendre els criteris de selecció i publicació de les ofertes laborals. Aquestes entrevistes van aportar informació complementària sobre el procés de gestió de les ofertes i la identificació de les tendències actuals del mercat laboral per als i les professionals del treball social.

Aquesta gestió està basada en la cerca setmanal i de manera manual d'ofertes d'ocupació als portals d'INAEM (Institut Aragonès d'Ocupació), Infojobs, Hacesfalta.org i inforesidencias i directament a les pàgines web de les entitats d'acció social més importants a escala nacional que anuncien les seves pròpies ofertes de treball. Les ofertes de treball han de ser específicament per a treballadors i treballadores socials tret que es desenvolupin a la comunitat autònoma d'Aragó, on també es tenen en compte ofertes no exclusives d'aquesta professió. En les ofertes de treball a escala nacional només es tenen en compte les que s'anuncien a jornada completa.

Per sistematitzar la informació de la taula de dades, es van definir 15 variables clau, tal com es recull a la taula 1. Aquesta estructura va permetre una comparativa detallada de les ofertes en relació amb les condicions laborals i les competències sol·licitades.

La recerca es va dur a terme seguint rigorosos principis ètics. Es va garantir la confidencialitat de les fonts i la protecció de les dades analitzades. Les ofertes de treball es van recollir únicament de fonts públiques, i es van respectar els drets de les entitats oferents. Així mateix, a les entrevistes es va assegurar l'anonimat de les persones participants i el seu consentiment informat. Es va evitar qualsevol mena de manipulació de les dades per assegurar la fiabilitat i l'objectivitat dels resultats obtinguts.

5. Resultats

Els resultats descriptius més rellevants dels ítems estudiats es poden resumir en els punts següents.

En total s'han consultat 11 butlletins i s'han examinat un total de 112 ofertes de treball. Els ítems a estudiar queden recollits a la taula següent:

Taula 1. Ítems a estudiar

Ítem 1	Figura professional oferta	Ítem 9	Experiència professional prèvia
Ítem 2	Canal de difusió	Ítem 10	Idiomes requerits
Ítem 3	Àrea de treball	Ítem 11	Coneixements informàtics requerits
Ítem 4	Empresa o entitat ofertora	Ítem 12	Altres requisits
Ítem 5	Província on desenvolupar funcions	Ítem 13	Altres aspectes valorables
Ítem 6	Duració del contracte	Ítem 14	Carnet de conduir
Ítem 7	Salari	Ítem 15	Tipus de jornada laboral
Ítem 8	Funcions a desenvolupar		

Font: Elaboració pròpia.

De la informació recollida, s'han rebutjat les frases comunes com ara "s'ofereix bon ambient de treball" o es demana com a requisit "predis-

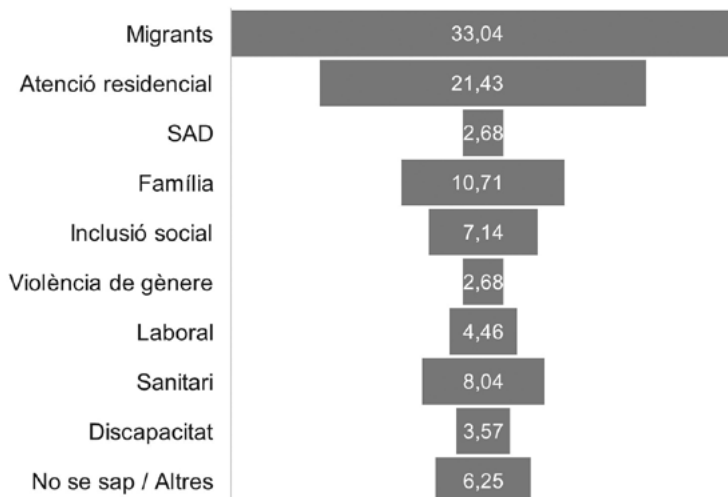
posició a treballar en equip" perquè són actituds o coneixements suats i aptes per a gairebé qualsevol oferta de treball. Així mateix, s'ha rebutjat la informació sobre els beneficis no econòmics que ofereixen les ofertes i que comunament es coneixen com a "salari emocional" perquè es considera que no està regulat en l'ordenament laboral espanyol.

Pel que fa a la figura professional oferta, evidentment la majoria (88%) fan referència a treballador o treballadora social. No obstant això, ens trobem amb un 12% d'ofertes que fan referència a altres categories professionals en les quals els treballadors i les treballadores socials poden concórrer. En aquests casos, la predominança és d'"orientador laboral" i "tècnic de projectes".

El canal de difusió. El 67% de les ofertes han estat difoses a través de canals generalistes (Institut Aragonès d'Ocupació, Infojobs, Hacesfalta). Pel que fa a la resta (33%), ha estat la pròpia entitat contractant la que ha ofert, a través dels seus canals, la proposta. D'aquestes últimes, més de la meitat de les ofertes corresponien a la Creu Roja.

Quant a l'àrea d'activitat, recollida al gràfic 1, es pot observar com el 33% dels anuncis estaven en relació amb el treball amb migrants. Aquí hem agrupat ofertes que feien referència exclusiva a protecció internacional com altres que parlaven d'integració de població migrant o un altre tipus de denominacions similars. Una mica més del 21% fa referència a un treball social residencial i ja, a una considerable distància, ens podem trobar amb ofertes de treball que impliquen treball social familiar (punts de trobada, menors infractors, acolliment familiar, etc.) o treball social sanitari, on hem agrupat ofertes per treballar en hospitals i les ofertes per l'associació espanyola contra el càncer.

Gràfic 2. Àrea d'intervenció en %



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes.

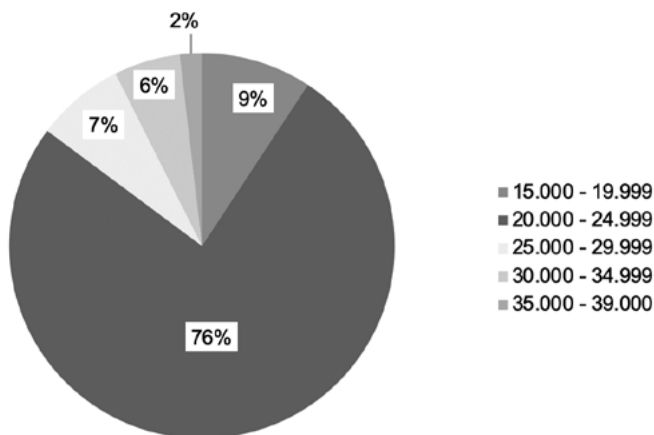
L'entitat oferent està dominada per la Creu Roja (29% de les ofertes estudiades). És significatiu indicar que un 20% correspon a empreses mercantils i que un 14% de les ofertes no indiquen quina és l'empresa o entitat oferent.

La geografia de les ofertes s'ha demostrat no rellevant en trobar-se en pràcticament totes les comunitats autònomes. Evidentment hi ha una predominança de la comunitat autònoma d'Aragó perquè s'han utilitzat els serveis del Col·legi Professional d'aquesta comunitat per recopilar les ofertes.

Quant a la durada del contracte, el 52% de les ofertes indicaven un contracte indefinit. Un 17% era per substitució de treballador i la resta indicava temporal o no se n'indicava la temporalitat.

A l'hora de valorar el salari ofert, cal destacar que 58 de les 112 ofertes estudiades no feien cap mena de referència a aquest aspecte. Les que sí que ho feien podien indicar un salari fix o bé indicar un mínim i un màxim en funció de la vàlua del candidat. En aquests casos s'ha optat per fer la mitjana aritmètica per poder valorar globalment aquestes dades. En total ens trobem amb una forquilla de salari que oscil·la entre els 15.000 € anuals i els 36.500 €. La mitjana aritmètica de totes les dades obtingudes dona un salari mitjà de 23.019 € anuals. Al gràfic 2 hem agrupat els resultats per intervals de 5.000 € per a una visualització més ràpida.

Gràfic 3. Salaris oferts



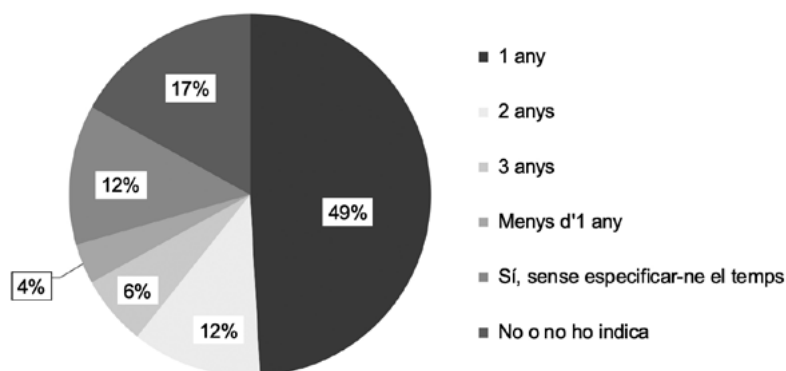
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes.

Pel que fa a les funcions que s'explicitaven a les ofertes, es pot dir que pràcticament el 100% que en feien referència indicaven en algun moment la intervenció individual amb usuaris a través d'expressions com ara "atenció individualitzada", "valoració", "elaboració d'històries i/o informes socials", "acompanyament i intervenció social", etc. Sí que es fa també referència a gestió de projectes, recursos, etc. Cal també destacar que a

les ofertes en les quals es feia referència a treball en centres residencials a part de l'atenció a l'usuari i la seva família es fa també a la gestió d'equips.

Quant a l'experiència professional exigida, al gràfic 3 plasmem els resultats obtinguts. Es pot avançar que un 83% de les ofertes analitzades exigia una experiència professional prèvia que fos d'almenys un any en la meitat dels anuncis estudiats, i en una mica més del 6% arriben a sol·licitar fins a tres anys d'experiència professional.

Gràfic 4. Experiència professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades obtingudes.

Un 45% de les ofertes exigeixen o valoren el coneixement d'idiomes. La prioritat són l'anglès i/o francès, però també ens trobem amb demandes d'àrab i ucraïnès. Així mateix, també figuren demandes de coneixement de llengües cooficials de l'Estat espanyol. Pel que fa als coneixements informàtics, el 53% de les ofertes no indica o valora coneixements específics informàtics. Per contra, un 13% de les ofertes demanen o valoren el coneixement de programes específics de gestió en funció de l'àrea de treball a desenvolupar.

El 60% de les ofertes analitzades no manifesten necessitat de cap altra mena de requisits. El 40% restant sol·liciten coneixements específics en l'àrea de treball, com pot ser protecció internacional / estrangeria, violència de gènere, intervenció familiar, etc.

A l'hora de valorar altres qualitats de persones candidates, ens trobem que el 21% de les ofertes valoren favorablement el fet de ser reconegut amb un grau de discapacitat. El 12% de les ofertes valoren favorablement l'experiència en voluntariat, prioritàriament en l'organització convocant de l'oferta. El 15% de les ofertes estudiades indicaven que valoraven formacions específiques de postgrau (màster, estudis propis d'universitat o titulació acreditativa de Direcció de Centres de Serveis Socials).

El 50% de les ofertes requereixen o valoren el permís de conduir en persones candidates. Pel que fa al tipus de jornada, ens trobem que un

48% de les ofertes especifica que la jornada serà partida o directament a torns, i pot ser de dilluns a divendres o de dilluns a diumenge. També ens trobem amb diverses demandes que indiquen la necessitat de portar telèfon de guàrdia les 24 hores. El 39% de les ofertes no feien referència al tipus de jornada.

L'anàlisi de les 112 ofertes laborals dirigides a professionals del treball social revela un perfil predominant orientat cap a la intervenció individual i familiar. Aproximadament el 88% de les ofertes es destina als i les professionals del treball social, mentre que el 12% restant correspon a perfils afins, com ara orientadors laborals i tècnics de projectes. En termes contractuals, el 52% de les ofertes proporciona contractes indefinits, mentre que les ofertes restants inclouen contractes de caràcter temporal o per substitució. El rang salarial ofert fluctua entre els 15.000 i els 36.500 euros anuals, amb una mitjana salarial de 23.019 euros.

6. Discussió

A l'hora d'establir la discussió sobre el treball dut a terme, s'ha decidit aprofundir en quatre aspectes que ens han semblat més rellevants en tota la recerca feta.

Respecte a les condicions laborals, els resultats confirmen la hipòtesi d'una precarietat salarial en el sector privat. El salari mitjà anual de 23.000 € (INE, 2024) és notablement inferior al salari mitjà nacional, la qual cosa planteja un repte significatiu per a l'atracció i retenció de talent en la professió. Malgrat que més de la meitat de les ofertes ofereixen contractes indefinits, l'alta proporció de contractes temporals i la prevalença de jornades parcials suggereixen una inestabilitat estructural en el mercat laboral del treball social. Les ofertes estudiades no eren per a acabats de titular sense experiència. En el 80% de les ofertes s'exigia una mínima experiència laboral prèvia en la matèria. Tenint en compte que l'avanç de dades de l'última Enquesta d'Estructura Salarial (INE, 2024) fa ja referència al fet que el salari mitjà anual a Espanya el 2024 és de 26.948,87 €, això indica que les ofertes de treball estudiades ofereixen un 14,7% menys que el salari mitjà a Espanya l'any 2022. Això és especialment preocupant atès l'alt grau d'implicació emocional i la càrrega de treball (López et al., 2024).

En segon lloc, en el perfil professional sol·licitat, amb un 88% de les ofertes orientades als i les professionals del treball social, un percentatge significatiu està destinat a perfils relacionats o orientadors laborals i tècnics de projectes. Aquesta dada indica que el mercat laboral continua sent flexible pel que fa a la denominació dels llocs de feina i que es valora la capacitat de les persones que es dediquen professionalment al treball social per adaptar-se a rols que inclouen una gamma àmplia. Aquesta realitat suggereix que, encara que el treball social continua sent una disciplina centrada en la intervenció social directa, l'augment de les exigències laborals i l'escassetat de recursos han generat una demanda de perfils més

polivalents, la qual cosa pot reflectir una falta d'especialització formal en alguns àmbits (Centenero, 2022).

En tercer lloc, cal destacar el predomini d'ofertes de feina, una de cada tres, per al sector de treball amb migrants, protecció internacional, etc. No cal fer cap recerca per saber que en l'actualitat a Espanya un dels successos que més titulars de premsa llança és la crisi migratòria que es viu. Lacomba (2020) i Lacomba i Berlanga (2022) ja indicaven la importància que el tercer sector i les ONG tenien a l'hora de treballar amb aquests col·lectius i les dades reflectides en aquesta recerca no fan una altra cosa que referendar aquest fet: la inexistència d'ofertes de treball específiques per a treball social comunitari o grupal. Encara que es pot entendre que l'objecte del treball social individual/familiar treballa per potenciar els subjectes i millorar-ne les condicions de vida i el grupal i/o comunitari pretén el canvi o millora de les estructures socials per permetre un desenvolupament millor de benestar d'individus i/o col·lectius (Ríos, 2022), la realitat és que l'empresa oferent pot demanar al professional que utilitzi tècniques de treball social grupal o comunitari en moments puntuals amb els participants. Aquesta situació es pot deure a falta de recursos i també al desconeixement a Espanya dels beneficis d'aquestes tècniques.

En quart lloc, la falta d'exigència d'estudis de postgrau en la majoria de les ofertes (només el 15% ho esmenta) confirma la hipòtesi que la formació addicional no és un requisit generalitzat, la qual cosa suggereix que el títol de grau en Treball Social continua sent suficient per accedir a la majoria dels llocs de feina. No obstant això, aquesta falta d'especialització formal pot estar afectant tant la percepció del valor del treball social com les condicions laborals ofertes, perpetuant un cercle viciós de baixa remuneració i alta rotació en el sector (Cazorla, 2011).

Finalment, l'externalització de serveis al tercer sector ha generat un augment en la demanda dels i les professionals del treball social. No obstant això, genera una inestabilitat laboral en què les ofertes solen estar condicionades per finançament limitat i temporal de projectes, la qual cosa podria contribuir a una precarietat més acusada en el sector.

7. Conclusions

Som conscients dels límits d'aquesta recerca en no assumir cap dada de l'ocupació pública que s'ofereix en treball social. Però com ja hem indicat a l'inici d'aquest article, l'ocupació pública es regeix per altres patrons que podrien alterar i desvirtuar els resultats de la recerca. Sí que creiem que seria necessari monitorar d'una manera sistemàtica les ofertes de treball a professionals del treball social per tenir dades més fidedignes per, en un moment donat, poder defensar la professió i els seus i les seves professionals.

S'observa l'alta demanda de professionals del treball social malgrat condicions econòmiques desfavorables. Al llarg de l'estudi, s'ha evidenciat que l'ocupabilitat continua sent alta, especialment en organitzacions del

tercer sector i durant situacions d'emergència social, com l'ocorregut durant la pandèmia de la COVID-19. No obstant això, les condicions laborals no són sempre favorables, amb contractes temporals o a temps parcial, i salaris mitjans que continuen sent baixos en comparació amb altres sectors professionals. La precarietat en el sector és evident, motiu de protestes públiques en l'actualitat i amb demandes interposades a diverses organitzacions privades del sector social.

També és important assenyalar que totes les ofertes fan referència a treball amb col·lectius vulnerables, dependents i/o en situació de fragilitat. Tradicionalment ha estat sempre el camp d'actuació del treball social. Es dona pràcticament per desaparegut el treball social en empresa i, no obstant això, ens atrevim a dir que pot ser una veta de mercat per als gabinets de treball social privat.

Cal tenir en compte l'impacte de la intel·ligència i l'automatització en el treball social. Ara com ara és evident que la tecnologia no reemplaçarà els i les professionals del treball social a curt termini a causa de les característiques humanes necessàries en la professió (empatia, interacció personal, etc.), però l'automatització i el camp de la intel·ligència artificial ja estan millorant diferents sectors laborals i és cert que en el sector social només ha influenciat en la millora de l'eficiència administrativa i en l'alliberament als i les professionals del treball social de tasques rutinàries i repetitives, la qual cosa està permetent que s'enfoquin més en l'atenció directa als usuaris. Això representa una oportunitat perquè el treball social es transformi, fent que els i les professionals necessitin adquirir noves competències digitals, una tendència clau per al futur.

Tot plegat ens porta a tenir clar els futurs reptes i oportunitats. Malgrat la falta de visibilitat i el reconeixement en comparació amb altres professions, la importància del treball social ha quedat clara durant els últims anys, particularment després de la pandèmia. L'automatització de processos i la digitalització, encara que no substitueixin completament el treballador o treballadora social, poden contribuir a millorar l'eficiència en la prestació de serveis, creant un futur més resilient i enfocat en les necessitats socials emergents. Per maximitzar aquestes oportunitats, serà essencial que els i les professionals del sector adoptin formació en tecnologies emergents i es capacitin continuament.

Els nostres diplomats seran la peça fonamental per a aquest canvi. La il·lusió de qualsevol estudiant que finalitza els seus estudis del grau de Treball Social és poder treballar dignament "del seu ram", la de qualsevol professional que ja exerceix és la de millorar les seves condicions de treball i la de tots hauria de ser establir fronteres clares entre el que pot ser una activitat voluntària en una entitat del que és un exercici professional.

Aquest estudi subratlla la necessitat d'abordar els reptes estructurals que enfronta la professió de treball social a Espanya, particularment en l'àmbit privat. Les condicions laborals desfavorables, la falta d'especialització formal i la creixent externalització de serveis són factors que, si no s'aborden de manera adequada, poden socavar l'estabilitat i el desenvolupament de la professió a llarg termini. És crucial que tant les

entitats ocupadores com els òrgans professionals i governamentals treballin conjuntament per millorar la situació dels i les professionals del treball social i se'ls concedeixi el reconeixement al seu rol dins de la societat.

Referències bibliogràfiques

- 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. Dins 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 i Consell General del Treball 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, i 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.
- Consell General del Treball Social. (2021). *Informe sobre el impacto de la COVID-19 en el Trabajo Social*. Consell General del Treball 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 (gener-juny), 5-9.
- Decret 1403/1964, de 30 de abril, sobre reglamentació de las Escoles per a formació d'Assistents Socials, BOE núm. 117 § 6305 (1964).
- EESC. (2019). *Innovación social y trabajo comunitario en Europa*. Comité Económico i Social Europeu.
- Eito-Mateo, Antonio; Gómez-Poyato, María José, i Matías Solanilla, Antonio. (2023). Una reflexión sobre la situación actual del Trabajo Social crítico. *Servicios Sociales y Política Social*, 129, 39-50.
- Estruch, Juan, i 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, i Matías Solanilla, Antonio. (2021). Aceleración del Trabajo Social Digital por la COVID-19: estudio de caso. Dins Paula Méndez Domínguez i Joaquín Castillo De Mesa (Coords.), *Trabajo Social digital frente a la COVID-19* (p. 121-136). Thomson Reuters Aranzadi.
- Herrera-Hernández, Juan Manuel, i 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>
- Institut Nacional d'Estadística [INE]. (2024). *Encuesta de Estructura Social (EES). Avance 2022*. Nota de premsa, 20 juny 2024.
- Jaraíz Arroyo, Germán, i 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, i 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>
- Lima Fernández, Ana Isabel. (2016). Definición Global de Trabajo Social en Melbourne (2014), *Revista de Treball Social*, 207, 143-154.
- Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre Col·legis Professionals, BOE núm. 40 § 3046 (1974).
- López Peláez, Antonio; Keet, Annaline, i 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.
- Ministeri de Treball i Economia Social. (2024, maig 14). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024 - Resumen*. Recuperat 8 abril 2025, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publico-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.
- Observatori de la Formació Professional a Espanya (2020). *Informe anual 2020*. Fundació Bankia per la Formació Dual. Recuperat 8 abril 2025, de <https://www.observatoriofp.com/downloads/2020/informe-completo-2020.pdf>
- Pardavila, Balbino, i 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 Universitat.
- Reial Decret 1850/1981, de 20 d'agost, sobre incorporació a la Universitat dels estudis d'Assistents Socials com a Escoles Universitàries de Treball 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*. Consell General del Treball Social.
- Urabayen Reyes, Marcos. (2017). Trabajo Social en la atención residencial a personas mayores: explorando nuevos campos de intervención. Dins Ana I. Lima Fernández, Enrique Pastor Seller i 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*. Institut de Sociologia Aplicada.
- Vázquez Aguado, Octavio. (2005). *Libro Blanco Título de Grado en Trabajo Social*. ANECA.
- Vicente González, Emiliana; Nogués Sáez, Luis, i Orgaz Alonso, Christian (Coord.). (2022). *IV informe sobre los Servicios Sociales en España y la Profesión del Trabajo Social*. Consell General del Treball Social.